Eva Blome · Alexandra Erfmeier
Nina Gülcher · Sandra Smykalla

Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Von der Frauenförderung zum Diversity Management?

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

Springer VS

Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Eva Blome • Alexandra Erfmeier
Nina Gülcher • Sandra Smykalla

Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Von der Frauenförderung zum Diversity Management?

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

Springer VS

Jun.-Prof. Dr. Eva Blome
Universität Greifswald, Deutschland

Nina Gülcher
Universität Göttingen, Deutschland

Dr. rer. nat. habil. Alexandra Erfmeier
Universität Halle-Wittenberg
Deutschland

Dr. Sandra Smykalla
Fachhochschule Kiel, Deutschland

ISBN 978-3-531-17567-6
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9

ISBN 978-3-531-93157-9 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Springer VS
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2005, 2013
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Lektorat: Dr. Cori Mackrodt, Stefanie Loyal

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-vs.de

Inhalt

Vorwort 11

Abkürzungsverzeichnis 13

Einleitung 15

Teil I: Grundlagen

1. Warum Gleichstellungspolitik an Hochschulen? Gründe und Erklärungsansätze für Ausschlüsse im Wissenschaftssystem 27

1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen 27

1.2 Historischer Rückblick: Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb 41

1.3 Warum sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert? Gründe für die „leaky pipeline“ 55

1.3.1 Individualpsychologische Erklärungsansätze 58

1.3.2 Biografische Erklärungsmuster 59

1.3.3 Der Zwei-Kulturen-Ansatz (Akkulturationsthese) 60

1.3.4 Homosoziale Kooption: Das ‚Old Boys’ Network‘ 61

1.3.5 Reproduktion der Geschlechterhierarchie im Wissenschaftsalltag 62

1.3.6 Stereotype und Gender Bias 63

2. Geschlechtertheorien – Geschlechterpolitiken. Zum Verhältnis von feministischer Theorie und gleichstellungspolitischer Praxis 71

2.1 Zusammenhänge von Feminismus, Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik 71

2.2 Feministische Theorien und ihre Bedeutung für Gleichstellungspolitik ... 74
2.2.1 Gleichheitstheorien ... 75
2.2.2 Differenztheorien ... 76
2.2.3 Dekonstruktion ... 77
2.2.4 Queer Theorie ... 81
2.2.5 Postkolonialer Feminismus ... 84
2.2.6 Disability Studies ... 88
2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies ... 91

3. Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel ... 95

3.1 Zur Entstehung und Entwicklung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen ... 95
3.2 Gesetzliche Grundlagen ... 98
3.3 Modelle und Strukturen der Gleichstellungsarbeit ... 108
3.4 Ziele und Schwerpunkte von Gleichstellungspolitik ... 116
3.5 Berufsbild und Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ... 121
3.6 Neue Gleichstellungsstrategien: Gender Mainstreaming und Diversity Management ... 124
3.7 Aktuelle Initiativen: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ... 136
3.8 Strukturelle Veränderung der Hochschullandschaft – gleichstellungspolitische Implikationen ... 143
3.8.1 Tendenzen und Entwicklungslinien ... 143
3.8.2 Die Exzellenzinitiative ... 149
3.8.3 Die Juniorprofessur ... 158
3.8.4 Befristungsregeln ... 168

4. Ansätze einer Positionierung: Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention ... 175

Teil II: Gleichstellungsarbeit konkret

5. Programme, Strategien und Instrumente der Gleichstellung 187

5.1 Strategien zur Strukturveränderung 187

5.1.1 Appelle 188

5.1.2 Anreizsysteme: Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen 191

5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe und Auditierungsverfahren: Total E-Quality-Prädikat, audit familiengerechte hochschule und Gleichstellungsrankings 198

5.1.4 Der Gleichstellungsplan 204

5.1.5 Gender Mainstreaming: Implementierung, 3R-Analyse bzw. Gender-Analyse und Gender Impact Assessment 212

5.1.6 Gender Budgeting 215

5.1.7 Diversity Management 217

5.1.8 Quotenregelungen 224

5.2 Sensibilisierungsmaßnahmen 227

5.2.1 Statistiken, Gleichstellungsmonitoring und -controlling 227

5.2.2 Zielgruppenbezogene Fort- und Weiterbildung 229

5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings 231

5.2.4 Queer Studies, Frauen-, Geschlechter- und kritische Männlichkeitsforschung, Gender und Diversity Studies 234

5.2.5 Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre 237

5.2.6 Abbau von Stereotypen 241

5.3 Work-Life-Balance 243

5.3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Erwerbs- und Privatleben, Work-Life-Balance 244

5.3.2 Dual Career-Programme 251

5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/ Frauenförderung 255

5.4.1 Angebote zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern 256

5.4.2 Monoedukative Studienangebote 261

5.4.3 Mentoring 263

5.4.4 Coaching ... 271
5.4.5 Informationsforen zur wissenschaftlichen Qualifikation ... 274
5.4.6 Stipendien ... 277
5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme ... 282
5.4.8 Lehraufträge ... 287
5.4.9 Gastprofessuren ... 290
5.5 Professionalisierung gleichstellungspolitischer Arbeit ... 291
5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ... 293
5.5.2 Umgang mit Widerständen und Abwehr gegen Gleichstellung ... 295
5.5.3 Umgang mit Rollenkonflikten ... 297

6. Kooperationen und Vernetzung ... 301
6.1 Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ... 301
6.2 Vernetzung und Kooperation mit Akteur_innen an der Hochschule ... 305
6.3 Vernetzung und Kooperation innerhalb der Stadt ... 312
6.4 Bundesweite Datenbanken und Netzwerke ... 313

7. Gremienarbeit ... 321

8. Beratungstätigkeit ... 325

9. Stellenbesetzungsverfahren ... 333
9.1 Rechtslage ... 333
9.2 Handlungsstrategien ... 341

10. Berufungsverfahren ... 347
10.1 Herausforderungen und rechtliche Grundlagen ... 348
10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ... 359
10.3 Ablauf von Berufungsverfahren ... 364
10.4 Vertretung von Professuren ... 395

11. Qualitätssicherung und Evaluation 397

11.1 Qualitätssicherung 398

11.2 Evaluationsverfahren 402

12. Öffentlichkeitsarbeit 409

12.1 Informationsmanagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 410

12.2 Gleichstellungsorientierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule 413

13. Sexualisierte Belästigung und Gewalt: Prävention und Intervention 419

13.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt: Begriffsklärungen 419

13.2 Zahlen und rechtliche Grundlagen 424

13.3 Beratungs- und Unterstützungsangebote 427

13.4 Ansprechpartner_innen und Beratungsstellen 434

14. Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung als Herausforderung 437

14.1 Kritische (Selbst-)Reflexion in der Gleichstellungsarbeit 440

14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen ... 443

14.3 Ausblick 450

Anhang

Glossar 455

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen 479

Literaturverzeichnis 481

Zu den Autor_innen 505

Angebote von gleichstellung *concret* 507

Vorwort

Beinahe zehn Jahre ist es her, seit die erste Ausgabe des vorliegenden Handbuchs ihren Weg an die Hochschulen fand – zehn Jahre, in denen die Umsetzung etwa der Studienstrukturreform oder der sukzessiven Personalreformen den Alltagsbetrieb in Lehre und Forschung nicht minder stark verändert hat als die Etablierung neuer Leitungsstrukturen und neuer Regelungsformen an den Hochschulen – nicht nur in Deutschland. Ein immer intensiver werdender Wettbewerb um knappe Ressourcen und Profilierungserfordernisse der Einrichtungen bei steigenden Studierenden- und Graduiertenzahlen haben die Gleichstellungsarbeit an vielen Standorten vor neue Herausforderungen gestellt – ihr aber auch neue Perspektiven und neue Möglichkeiten eröffnet.

Ein Schlüsselfaktor war dabei die zeitgleiche Ausdifferenzierung und wachsende Professionalisierung von Managementfunktionen, nicht nur in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung, sondern auch in den Transferbereichen, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Außenorientierung der Hochschulen selbst. Ein Handbuch wie das vorliegende, das Theorie und Praxis von Gleichstellung im Wissenschaftsbereich erfahrungsbasiert beschreibt, empirisch aufbereitet und wissenschaftlich reflektiert, konnte sich nicht nur einer stetigen Nachfrage sicher sein, sondern auch direkt Einfluss auf die Implementierung von Gleichstellungsanliegen und -leistungen an Hochschulen gewinnen.

Im Zentrum des Geschehens verankert, als Lehrende, Forschende und Gleichstellungs-Managerinnen und -Trainerinnen in Sachen Gender und Diversität, Familienfreundlichkeit und Doppelkarrieren an Hochschulen aktiv und erfahren, nutzen die Autorinnen den Anlass der Neuauflage, um die Themen zu vertiefen, die Perspektiven zu erweitern und die aktuelle Hochschulentwicklung aus der Sicht der Gleichstellung zu reflektieren. Im Ergebnis ist das Handbuch ein Referenzwerk für Hochschulmitglieder, die einen fundierten Überblick zum Status quo in der Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext suchen. Es ist zugleich eine Quelle der Interpretationen und Begründungen für eine Praxis, die für die Entwicklung der Hochschulen stetig an Bedeutung gewinnt.

Denn die neue Governance an Hochschulen schließt nicht nur ein von allen Parteien konsentiertes Qualitätsmanagement ein, das Formen und Vorkommen

von (Gender-) Bias in Forschung und Lehre, in Personal- und Organisationsentwicklung zu konterkarieren vermag, sondern auch ein zukunftsgewandtes Diversitätsmanagement, das Inklusionsleistungen entwickelt und Integritätserfordernisse in Hochschulkontexten bearbeitet. Die Bemühungen um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem haben hier Pionierarbeit geleistet. Sie sind in allen Weiterungen des Gleichstellungs-Paradigmas präsent und bleiben für seine Agenda zentral. Dafür, dass sie auch in Zukunft mit dem vorliegenden Handbuch nachhaltig produktiv gewendet werden können, möchte ich den Autorinnen herzlich danken, verbunden mit den besten Wünschen für ihre eigene Entwicklung in und mit den Hochschulen.

Schorndorf, im März 2013

Dr. Edit Kirsch-Auwärter

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss, in einigen Bundesländern auch StuRa (Studierendenrat) genannt
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAB	Deutscher Akademikerinnen Bund
DCC	Dual Career Couples
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
ESF	Europäischer Sozialfonds
GDA	Gesellschaft deutscher Akademikerinnen e.V.
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HoF	Institut für Hochschulforschung Wittenberg
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HSP	Hochschulsonderprogramm
ifu	Internationale Frauenuniversität

KEG	Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum
LaKoF/LaKoG	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten / Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
LHG	Landeshochschulgesetz
LNHF	Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MTV	Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung
PIs	Principal Investigators
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WK	Wissenschaftskommission Niedersachsen
WR	Wissenschaftsrat

Einleitung

Gleichstellungspolitik ist heute ein etabliertes Handlungsfeld an Hochschulen. Ihre Geschichte lässt sich zunächst als Erfolgsgeschichte lesen: Seit Mitte der 1980er Jahre haben mehrere Generationen von Akteur_innen in unterschiedlichen Funktionen die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit vorangetrieben. Inzwischen hat sich diese an den Hochschulen zu einem eigenen Aufgabenbereich entwickelt, der strukturell durch die Zentralen und Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbüros und personell durch Zentrale und Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vertreten wird und mit einem eigenen Budget ausgestattet ist. Gleichstellung ist zugleich zu einem hochschulpolitischen Querschnittsziel geworden, mit dessen Umsetzung mehr und mehr Personen befasst sind. So sind gleichstellungspolitische Aspekte inzwischen in Forschung, Lehre, Verwaltung und Hochschulmanagement integriert. Durch die Umstrukturierungsprozesse im Hochschulbereich in den letzten Jahren hat sich die Gleichstellungsarbeit nicht nur ausgeweitet und institutionalisiert, es ist außerdem ein Professionalisierungsdruck entstanden, der zu einer stärkeren Nachfrage (externer) Beratung und Weiterbildung im Bereich von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungskompetenz führte. Das Ziel der Gleichstellung wird an den Hochschulen heute in einem zunehmend professionalisierten und institutionalisierten Arbeitskontext verfolgt und hat sich zu einem integralen Bestandteil von Leitbildern, Grundordnungen, Berichterstattungen und Imagebroschüren entwickelt; Gleichstellungsexpertise und -erfolge sind zu einem Qualitätsmerkmal und Wettbewerbsvorteil geworden.

Schon längst hat die Gleichstellungspolitik also ihr ehemaliges Nischendasein hinter sich gelassen; hochschulpolitisch und hochschulintern hat sie deutlich an Bedeutung gewonnen, in den einzelnen Hochschulen hat Gleichstellungspolitik – wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß – strukturell, personell und finanziell einen großen Aufschwung erfahren. Dabei waren externe Impulse häufig richtungsweisend. So erhielt die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen durch Initiativen des BMBF (Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, seit 2007), der DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, seit 2008) und des CEWS (Gleichstellungsranking, seit 2003) deutlichen Rückenwind.

Besonders die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel wirkte sich positiv auf die Selbstverpflichtungen und die Aktivitäten der Hochschulen aus, Gleichstellung zu realisieren.

Als Teil derjenigen hochschulpolitischen Reformen und Umstrukturierungsprozesse, die das Hochschulwesen in den letzten Jahren weitreichend verändert haben, unterliegt das inhaltliche Verständnis und die Konzeption von Gleichstellung(sarbeit) dabei einem rasanten Wandel: Die Strategie des Gender Mainstreaming hat sich an vielen Hochschulen etabliert, wobei Gleichstellungspolitiken heute zunehmend um Ansätze des Diversity Managements ergänzt und erweitert werden. Die Hochschulen setzen zudem verstärkt auf erweiterte Vereinbarkeitspolitiken und haben hierfür in Form von Dual Career Services, Familienbüros und Angeboten zu Work-Life-Balance neue Zuständigkeiten entdeckt und Anlaufstellen geschaffen. Auch die Modelle und Strukturen der Gleichstellungsarbeit ändern sich, so gibt es inzwischen in einer Reihe von Hochschulverwaltungen Stabsstellen für Gleichstellung bzw. für Gender und/oder Diversity; als Ergebnis der Einführung des AGG wurden außerdem an vielen Hochschulen Beschwerdestellen (nach § 13 AGG) eingerichtet.

Aber auch diejenigen Veränderungen des Hochschulwesens, die auf den ersten Blick nicht in direktem Bezug zur Ausgestaltung und Zielsetzung der Gleichstellung stehen, verfügen über gleichstellungspolitische Implikationen: Im Zentrum vieler Reformbestrebungen, wie dem Bologna-Prozess, der Exzellenzinitiative oder dem Qualitätspakt Lehre, standen die Einführung und Ausweitung des Wettbewerbsprinzips, das sich auch auf die Gleichstellungserfolge der einzelnen Hochschulen erstreckte. Die Stärkung der ‚Autonomie' und der Leitungsebenen der Hochschulen bei gleichzeitiger Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen, die Umgestaltung und Ausdifferenzierung der wissenschaftlichen Karrierewege und die strukturelle Neuordnung der Personalkategorien stellen weitere entscheidende Neuerungen dar, die Auswirkungen auf die Gleichstellungsorientierung von Nachwuchsförderung und Karrierewegen an den Hochschulen haben. Strukturelle Konsequenzen ergaben sich zudem durch die Einrichtung von Stiftungsuniversitäten und durch die Verlagerung der Finanzhoheit sowie der Entscheidungsbefugnisse von der Bundes- und Landesebene in die Hochschulen hinein (z.B. Globalhaushalt, Berufungsrecht), wodurch sich wiederum neue Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit und ihre Finanzierung ergeben haben.

Und nicht zuletzt ist die öffentliche und mediale Aufmerksamkeit für gleichstellungspolitische Themen in den letzten Jahren immens gestiegen, sei dies in Debatten um aktuelle Familienpolitik und Kinderbetreuung, um Quotenregelungen für Frauen in Spitzenpositionen oder um Forderungen nach gleicher Bezah-

lung für gleiche Arbeit (Equal Pay). Hierdurch sind das Wissen um die Notwendigkeit von Gleichstellung und der gleichstellungspolitische Handlungsdruck allgemein enorm gewachsen.

Und doch: Trotz all dieser Erfolge bleibt weiterhin umstritten, was unter Gleichstellung eigentlich genau zu verstehen ist und was geeignete Maßnahmen sind, um sie zu erreichen. Wie Gleichstellung begründet und gestaltet wird, ist immer noch Gegenstand von kontroversen Diskussionen und Aushandlungsprozessen, die auf Bundes- und Landesebene und in den einzelnen Hochschulen sowie im Arbeitsalltag nahezu aller Hochschulangehörigen stattfinden – und in denen die Bedeutung von Gleichstellung zuweilen immer noch – oder immer wieder neu – in Frage gestellt wird.

Kritische Perspektiven auf Wandel und Kontinuitäten

Die aktuelle Sichtbarkeit und die ohne Zweifel zu verzeichnenden Erfolge der Gleichstellungspolitik der letzten zwei Jahrzehnte dürfen nicht über ihre weiterhin bestehende Notwendigkeit hinwegtäuschen. Als Maßnahme zum Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung ist Gleichstellungspolitik – wie bereits ein Blick in die einschlägigen Statistiken zur Geschlechterverteilung in den einzelnen beruflichen (Status-) Gruppen oder in das Lehrangebot der Fächer oder in die Karrierechancen von Wissenschaftler_innen zeigt– nach wie vor von größter Wichtigkeit und gesellschaftlicher Dringlichkeit.

Als Begründungen für die Förderung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken werden statt Gerechtigkeitsargumenten zunehmend Modernisierungsziele und ökonomische Motivationen herangezogen, in deren Rahmen Frauen als Ressource für wirtschaftliches Wachstum und für Innovation betrachtet werden. Dabei muss kritisch konstatiert werden, dass Profitbestrebungen und Wettbewerbsorientierung inzwischen regulärer Bestandteil gleichstellungspolitischer Legitimierungen sind. Entsprechend wird der Erfolg von Gleichstellungspolitik selbst vermehrt an ihrem monetären und wettbewerbsbezogenen Output gemessen – nach der Maßgabe: Gleichstellung ist erfolgreich, wenn sie sich rechnet.

Die zunehmende Präsenz ökonomischer Kriterien in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung an Hochschulen ist an der Schnittstelle von Hochschul- und Geschlechterforschung kritisch zu reflektieren und zu problematisieren (Riegraf et al. 2010). Angeregt durch verschiedene Studien zum Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht, zur Interdependenz und Intersektionalität sowie zu Diversity-Ansätzen werden gleichstellungs- und geschlechterpolitische Praxen in ihrer Konzeption und Zielrichtung in den letzten Jahren neu herausgefordert. Die Frage,

inwiefern sich Ausschlüsse und Marginalisierungen durch Kategorisierungen auch innerhalb und durch die Gleichstellungspolitik fortsetzen, bleibt dabei umstritten.

Der Wandel der gleichstellungspolitischen Arbeit und Strategien markiert also keinen bruchlosen Wechsel von Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming oder Diversity Management, sondern lässt neue Konfliktkonstellationen oder Wiederbelebungen von Konfliktfeldern sowie Kämpfe um Definitionsmacht entstehen. So wehren sich derzeit einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vehement, auch für Diversity-Fragen und ‚jegliche Formen von Ungleichheit' zuständig zu sein – während andere die Erweiterung der Gleichstellungsperspektive auf vielfältige Lebenslagen befürworten und als folgerichtig und zeitgemäß ansehen. Die gleichstellungspolitische Arbeit (nicht nur) an Hochschulen befindet sich daher derzeit in gleich mehreren Spannungsverhältnissen, die innerhalb der hochschulpolitischen Umstrukturierungsprozesse sowie in geschlechtertheoretischen Auseinandersetzungen verortet sind.

Inwiefern die tagtägliche Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen von diesen Spannungsverhältnissen betroffen ist, konkretisiert sich bereits in den Diskussionen um die Bezeichnung und die Reichweite des Amtes: Die Begriffe „Frauenbeauftragte" und „Frauenförderung" wurden inzwischen in vielen Landesgesetzen durch „Gleichstellungsbeauftragte" und „Gleichstellungspolitik" ersetzt. Einige Bundesländer halten aber auch bewusst an der Bezeichnung „Frauenbeauftragte" fest. Zudem gibt es mehrere Bundesländer, die die Bestimmungen in ihren Landesgesetzen oder Grundordnungen dahingehend geändert haben, dass Männer das Amt des Gleichstellungsbeauftragten innehaben können und auch haben. Diese Entwicklung ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass sich im Bereich der Gleichstellungspolitik weiterhin sehr unterschiedliche Menschen – aus allen hochschulischen Statusgruppen, mit verschiedenen Motivationen und Interessen, unterschiedlichen Alters und mit heterogenen sozialen, kulturellen, politischen und wissenschaftlichen Hintergründen und Erfahrungsgeschichten engagieren. Besonders im Amt der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen, Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, das weiterhin meist nebenberuflich oder ehrenamtlich ausgeführt wird, haben sich vielfältige Selbstverständnisse herausgebildet, die es in einen produktiven Dialog einzubinden gilt.

Die verschiedenen Verständnisse von Gleichstellung zu reflektieren, die nach wie vor existierenden Beharrungskräfte und Widerstände gegenüber dem Thema Gleichstellung abzubauen sowie die Professionalisierung gleichstellungspolitischen Handelns an Hochschulen zu unterstützen, hat sich dieses Handbuch zum Ziel gesetzt. Dabei werden theoretische Positionierungen aus der Gender-For-

schung, die die Ausgestaltung von Gleichstellungspolitik beeinflussen, mit konkreten Handlungsbeispielen und strategischen Empfehlungen verknüpft. In der Verschränkung von Theorie und Praxis sollen Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns als Herausforderung aller Akteur_innen in diesem Bereich und als notwendige Anforderung an eine zeitgemäße Ausgestaltung der institutionellen Organisationsentwicklung und Hochschulkultur produktiv werden. Gleichstellung verstehen wir dabei als Abbau miteinander verwobener Ungleichheiten und mehrdimensionaler Machtverhältnisse. Ausschlüsse und Marginalisierungen versuchen wir als ein konstitutives Differenzdilemma und sowohl theoretisch als auch praktisch als Herausforderung zu begreifen. Damit wird unserem Anspruch Rechnung getragen, dass hierarchische Differenzen nicht nur *innerhalb* der Geschlechtergruppen bestehen, sondern dass die dualistische Konstruktion von sozialen Ausgrenzungskategorien darüber hinaus auch grundlegend in Frage zu stellen ist. Unabhängig davon, ob dieses umfassende Verständnis von Gleichstellungspolitik geteilt wird oder nicht: Wichtig ist uns zu betonen, dass die kritische Reflexion der eigenen Ein- und Ausschlüsse auch eine inhärente Aufgabe jeder Gleichstellungspolitik sein sollte. Uns ist dabei bewusst, dass auch unsere eigenen Perspektiven nicht allgemeingültig, sondern immer in unseren Lebensweisen verortet sind und dass wir damit notwendigerweise Gefahr laufen, andere Sichtweisen auszuschließen. Im sensibilisierten Wissen um Unterschiede und Gemeinsamkeiten möchten wir gleichstellungspolitische Akteur_innen an Hochschulen Impulse geben, positioniert und selbstreflexiv zu agieren sowie vielfältige Formen von Bündnispolitiken aufzubauen.

Zur Entstehung dieses Handbuchs

Das *Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik* erschien erstmals 2005. Die jetzt vorliegende Neuauflage stellt eine grundlegend überarbeitete, aktualisierte und ergänzte zweite Fassung dar, die den hochschul- und gleichstellungspolitischen Entwicklungen seit dem Ersterscheinen Rechnung trägt.

Ursprünglich vor dem Hintergrund unserer eigenen Erfahrungen als Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Göttingen entstanden und im Rahmen eines dortigen Qualifizierungsprogramms des Zentralen Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen, geleitet von Edith Kirsch-Auwärter, erprobt, wurde das Handbuch zu einer Arbeitsgrundlage vieler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter im gesamten Bundesgebiet. Diese auch in praxisnahen Workshops und Beratungen zu unterstützen, setzen sich vier der damaligen Autorinnen, Eva Blome, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher und Sandra Smykalla,

mit der Gründung von gleichstellung *concret* seit 2005 zum Ziel (Informationen zu den Angeboten im Anhang). Das Handbuch und die darauf aufbauenden Qualifizierungsangebote von gleichstellung *concret* sind durch das doppelte Anliegen motiviert, gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen zu *professionalisieren* und gleichzeitig zu *politisieren*. Damit verfolgen wir den Anspruch, geschlechtertheoretische Erkenntnisse mit unserer beruflichen Praxis in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement auch aus interdisziplinärer Perspektive zu verknüpfen. Diese multiperspektivischen Einsichten, die sich über verschiedenste Wissenschaftsinstitutionen – und entlang von Karrierewegen darin – erstrecken, stützen unser umfassendes und komplexes Gleichstellungsverständnis. Unsere eigenen Arbeitserfahrungen als (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichsten institutionellen Zusammenhängen – an der Schnittstelle von Wissenschaft und Politikberatung, als Promovendinnen im Graduiertenkolleg, auf Projektstellen oder in einer Stiftung, als Postdoc in einem Exzellenzcluster oder in internationalen Forschungsverbünden, aber auch auf Funktionsstellen im Hochschulmanagement, im Bereich der Lehre und der Nachwuchsförderung an Universitäten und Fachhochschulen – sind bedeutsam für unsere Einblicke in die Begründungen und Erfordernisse hochschulpolitischer Umstrukturierungen.

Zur Neuauflage

Aus der geplanten Neuauflage des Handbuchs von 2005 ist ein neues Buch geworden. Die vorliegende zweite Auflage fußt nicht mehr nur auf unseren eigenen Erfahrungen als Dezentrale Frauenbeauftragte, sondern basiert auf zahlreichen Einschätzungen und Erfahrungen von weiteren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie anderen gleichstellungspolitischen Akteur_innen, die ihre Erfahrungen mit uns in den von gleichstellung *concret* veranstalteten Workshops und Beratungen seit 2005 geteilt haben. Insbesondere beim Thema „Selbstverständnis“, aber auch in der Darstellung der Praxis von Berufungsverfahren sind vor unterschiedlichen Gesetzeshintergründen viele verschiedene Erfahrungen eingeflossen.

Was ist neu?

Die tiefgreifenden Veränderungen, die die deutsche Hochschullandschaft seit Erscheinen der ersten Auflage des Handbuchs erfahren hat, waren Anlass, das gesamte Handbuch grundlegend zu aktualisieren, der gegenwärtigen Gesetzeslage und aktuellen Diskursen anzupassen und ganze Teile neu zu konzipieren und zu verfassen. So sind die Kapitel zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie

zur Exzellenzinitiative neu entstanden und tragen damit dem zunehmenden Einfluss der Wissenschaftsorganisationen auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Rechnung. Hinzugefügt ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Wirkungsweise von Stereotypen und dem Gender Bias sowie mit Zielen und Schwerpunkten der Gleichstellungsarbeit. Hinzugekommen ist zudem eine umfassende Reflexion von Ansätzen der Intersektionalitätsforschung und der Diversity Studies sowie der Umsetzung von Diversity Management als Hochschulstrategie. Aber auch die Darstellung der konkreten Handlungsfelder der Gleichstellungspolitik an Hochschulen im zweiten Teil des Handbuchs hat eine umfassende Aktualisierung und Ergänzung erfahren, etwa um Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung, der Herstellung von Work-Life-Balance, der Dual Career-Förderung, dem Abbau von Stereotypen, der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und des Umgangs mit mehrdimensionaler Diskriminierung und anderem mehr.

Mit einer erweiterten Ausrichtung über die Zielgruppe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hinaus tragen wir den neuen Konstellationen von Akteur_innen an Hochschulen Rechnung, da heute – als Effekt des Mainstreaming – weitaus mehr Personengruppen auf unterschiedliche Art und Weise mit Gleichstellungsfragen befasst sind als noch vor einigen Jahren. Wir verfolgen mit der Neuauflage zudem den Anspruch, Universitäten ebenso wie Fachhochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gleichstellungspolitische Anregungen zu geben.

Was bleibt?

Die Vielschichtigkeit der Umstrukturierungsprozesse an Hochschulen und deren Effekte aus gleichstellungspolitischer und feministischer Perspektive kritisch zu beleuchten, ist weiterhin das Anliegen des vorliegenden Handbuchs. Aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen nicht nur nachzuzeichnen, sondern gestaltend zu intervenieren und sich politisch zu positionieren, hängt nach unserem Verständnis mit der Entwicklung zukunftsweisender Handlungsstrategien unmittelbar zusammen.

Weiterhin ist es unser Anspruch, die konkrete Gleichstellungsarbeit unter Berücksichtigung von und in Verzahnung mit aktuellen theoretischen Überlegungen aufzubereiten. In der grundlegenden Verschränkung von geschlechtertheoretischem Wissen mit gleichstellungspolitischer Theorie und Praxis entstehen daraus notwendigerweise Paradoxien (gleichstellungs-)politischen Handelns, die wir nicht nur für unabdingbar, sondern auch für nicht auflösbar halten. Statt

diese zu ignorieren, wollen wir alle gleichstellungspolitisch Aktiven dazu motivieren, diese Paradoxien sichtbar und produktiv zu machen.

Somit dient auch die Neuauflage als praktische Handreichung zur Unterstützung und Professionalisierung der Arbeit von Dezentralen und Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und von allen gleichstellungspolitisch Interessierten. Das Handbuch richtet sich an all diejenigen, die sich über Geschlechterverhältnisse an Hochschulen, über die Geschichte und den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen informieren möchten und auf der Suche nach Anregungen für gleichstellungsorientiertes Handeln sind.

Die Aufteilung in einen Grundlagen- und einen Praxisteil wurde ebenso beibehalten wie der Charakter eines Nachschlagewerks. Darüber hinaus versteht sich das Handbuch als Informations- und Diskussionsgrundlage für die Aushandlung gleichstellungspolitischer Positionen.

Aufbau, Hinweise zur Benutzung, Schreibweisen

Der erste Teil des Handbuchs vermittelt theoretische Grundlagen und regt zur Reflexion von Erkenntnissen und Theorien aus der jüngeren Forschung an, die die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen. In einem Überblick werden darin vor allem in den Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften entstandene Erklärungsansätze zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft vorgestellt. Im zweiten Teil des Handbuchs, dem Praxisteil, liegt der Schwerpunkt auf den konkreten Handlungsfeldern der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bilden dabei nur eine, aber zentrale Zielgruppe unserer Darstellung und Einschätzung derzeitiger Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen. Darüber hinaus sind auch alle mit Leitungs- und Entscheidungskompetenzen betrauten Einrichtungen und Hochschulangehörigen angesprochen.

Grundsätzlich verstehen wir dieses Buch als ein Handbuch im wahrsten Sinne des Wortes, als ein Buch, das in der alltäglichen Arbeit an den Hochschulen hoffentlich möglichst häufig zur Hand genommen wird und zu diversen Anlässen und im Hinblick auf unterschiedlichste Thematiken Hilfestellung und Orientierung geben kann. Es ist darauf angelegt, dass jedes Kapitel für sich gelesen und rezipiert werden kann. Hierzu ist jedem Kapitel ein kurzes Abstract vorangestellt. Zusätzlich ist mit dem Glossar am Ende des Buches – gerade auch im Hinblick auf die heterogenen Bedürfnisse unserer Leser_innen – beabsichtigt, die einschlägige Terminologie der Themenfelder Gleichstellung, Hochschulpolitik und Geschlechtertheorie leicht verständlich zu erläutern.

Zuletzt soll noch auf die im Handbuch favorisierten Schreibweisen eingegangen werden. Wir benutzen die Bezeichnungen Frauen- und Gleichstellungsbeauf-

tragte synonym, da derzeit im bundesdeutschen Kontext beide Begriffe – sowohl in der Praxis als auch in den Landes- und Hochschulgesetzgebungen – gebräuchlich sind. Bei Personenbezeichnungen verwenden wir zumeist die Schreibweise des Unterstrichs, aber auch der Beidnennung und der eindeutigen geschlechtlichen Benennung und weisen damit auf die Vielfalt von Geschlechterpositionen hin, die auf der Ebene des Sprachgebrauchs sichtbar werden können.

Danksagung

Die Neuauflage ist durch die Unterstützung von verschiedenen Seiten verwirklicht worden. Wir bedanken uns bei allen, die an der Entstehung dieses Handbuches mitgewirkt haben.

Ein besonderer Dank gebührt dem Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen für die unverzichtbare Begleitung und Unterstützung unseres Projekts von Anfang an: Wir bedanken uns sehr herzlich bei Edit Kirsch-Auwärter, ehemalige Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, die uns durch ihre aktive Förderung unseres Vorhabens, ihre vielen hilfreichen fachlichen Informationen und nicht zuletzt durch die Bereitstellung von finanziellen und räumlichen Ressourcen über all die Jahre gefördert hat. Ihr professionelles Wissen und ihre vielen kollegialen Ratschläge haben das Buchprojekt stets tatkräftig vorangetrieben. Auch Sylke Ernst, ehemalige Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen und inzwischen Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Kassel, sei an dieser Stelle für ihre vertrauensvolle Unterstützung unseres Buchprojekts herzlich gedankt. Doris Hayn, derzeitige Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, danken wir sowohl für die unkomplizierte und kooperative Übernahme der Förderung unseres Projekts durch das Gleichstellungsbüro als auch für ihre fachkundige inhaltliche Beratung.

Katharina Jäntschi, studentische Mitarbeiterin der Universität Göttingen, danken wir für ihre engagierte, zuverlässige Mithilfe bei der Recherche und der Fertigstellung des Manuskripts. Friederike Braun, Privatdozentin an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und freie Lektorin, danken wir für ihr präzises, verantwortungsvolles und anregendes Lektorat des Manuskripts.

Danken möchten wir auch den Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs Göttingen für die Bereitstellung ihrer Materialien und besonders Ute Zillig für die kompetente Beratung zu Kapitel 9 unseres Manuskripts.

Nicht zuletzt geht unser Dank zudem an die Auftraggeber_innen und alle Teilnehmer_innen unserer Workshops und anderer Angebote, an die Zentralen und Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen

aus zehn Bundesländern, für die wir tätig waren, und deren Praxisbeispiele und Erfahrungen in dieses Handbuch einflossen sind.

Herzlich bedanken wir uns auch bei unseren Familien und Freund_innen, die diese Neuauflage dadurch ermöglicht haben, dass sie unsere zeitweisen – gedanklichen und physischen – Abwesenheiten und häufigen Nachtschichten bis zur Fertigstellung dieses Buches nicht nur ertragen, sondern auch unterstützt haben.

Heidelberg, Halle, Göttingen und Berlin
im März 2013

Eva Blome,
Alexandra Erfmeier,
Nina Gülcher,
Sandra Smykalla

Teil I: Grundlagen

1. Warum Gleichstellungspolitik an Hochschulen? Gründe und Erklärungsansätze für Ausschlüsse im Wissenschaftssystem

Dominanzkulturen im Wissenschaftsbetrieb bestehen trotz jahrzehntelanger Gleichstellungspolitik an Hochschulen bis heute fort. Ein Rückblick auf den Prozess der Institutionalisierung von Wissenschaft, Lehre und Forschung sowie auf die Entwicklung akademischer Denkstrukturen und Handlungslogiken macht deutlich, dass dabei geschlechtliche Zuschreibungen zu Abwertung und Ausgrenzung von Frauen geführt haben. Als empirische Begründung für den bis heute notwendigen gleichstellungpolitischen Handlungsbedarf dienen aktuelle Statistiken über Geschlechterverteilungen in den verschiedenen Statusgruppen an der Hochschule (1.1). Ein Einblick in die historische Entwicklung des Studiums und der akademischen Ausbildung zeigt, wie sich die Situation von Wissenschaftlerinnen historisch verändert hat und welche Entwicklungen sich in der Frauen- und Geschlechterforschung bis in die Gegenwart vollzogen haben (1.2). Ein Überblick über die bis heute wirksamen Erklärungsmuster für die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fächergruppen, Qualifizierungsstufen und in den Führungspositionen im Wissenschaftsbetrieb dient schließlich zur Orientierung und als Argumentationsgrundlage für die gleichstellungspolitische Praxis (1.3).

1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

Das Hochschulstudium steht Frauen seit über einhundert Jahren offen – ihre Beteiligung an manchen Studienfächern (wie Ingenieur-, Naturwissenschaften oder Mathematik) und an wissenschaftlichen Führungspositionen stellt jedoch noch immer keine Selbstverständlichkeit dar. Eine anteilige Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft wurde im Zuge der hochschulpolitischen Entwicklungen im letzten Jahrzehnt vermehrt eingefordert: Die (Nicht-)Beteiligung von Frauen ist zunehmend in den Blick der Forschung und der Politik gerückt und im Wettbewerb der Hochschulen um Fördermittel zudem selbstverständlicher Gegenstand von Evaluierung und Berichterstattung geworden. So präsentiert das BMBF z.B. Zahlen zur Repräsentanz von Frauen im Sinne einer Erfolgsmeldung:

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_1, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

> „An Deutschlands Hochschulen ist der Frauenanteil unter den Professoren auf einen neuen Höchststand gestiegen. […] Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg seit 1995 von acht auf rund 19 Prozent an" (BMBF, Mitteilung vom 24.04.2012).

In diesem Kontext sind die Datenerhebung und -erfassung geschlechterdifferenzierter Statistiken zum Personalbestand akzeptierter Standard geworden und mittlerweile auch institutionalisiert. Das CEWS (→ Glossar) stellt z.B. Statistiken zum Frauenanteil am Personal in Hochschulen und Forschungseinrichtungen und zur Beteiligung an Gremien und in der Drittmittelausschüttung zur Verfügung. In vielen Fällen sind diese Angaben nach Qualifikationsstufen und Abschlüssen differenziert aufbereitet und kommentiert. Über den Deutschen Bildungsserver, ein von Bund und Ländern getragenes Web-Portal, stehen zudem Hochschulstatistiken der Bundesländer bereit.

> Dabei sprechen manche Zahlen […] also durchaus für eine Erfolgsgeschichte, und zwar für eine politisch induzierte Erfolgsgeschichte. Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass für diese Entwicklung die verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit für die Problematik und der von dieser Aufmerksamkeit beförderte hohe politische Druck auf Hochschulen und öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen eine ganz entscheidende Rolle gespielt haben (Krais 2009, S. 20f.).

Angesichts dieser gestiegenen Aufmerksamkeit für die Integration von Frauen in den Wissenschaftsbereich muss die Frage, ob gleichstellungspolitisches Handeln hier noch notwendig ist, differenzierter gestellt werden: Geprüft werden muss, wo spezifischer Handlungsbedarf besteht und wo welche Frauen in der Wissenschaft durchaus schon längst angemessen repräsentiert sind.

Ungeachtet der unterschiedlichen Motivationen für gleichstellungspolitisches Engagement besteht inzwischen ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass der Frauenanteil an den Professuren an deutschen Hochschulen weiterhin zu gering ist: 2010 waren es 19,2 % insgesamt, bei den W3/C4-Professuren lag der Frauenanteil bei 14,6 % (Quelle: Statistisches Bundesamt). Hierbei wird häufig fälschlicherweise auf die „Selbstheilungsthese" verwiesen, welche davon ausgeht, dass der geringe Frauenanteil bei den Professuren lediglich dem Frauenanteil im Studium vor ca. 20 Jahren – denn so lange dauere in Deutschland derzeit der Qualifikationsweg in der Wissenschaft – entspreche und dass sich die Zahl der Professorinnen mit der Zeit automatisch erhöhe, proportional zum kontinuierlichen Anstieg des Studentinnenanteils, wie er in den letzten Jahrzehnten zu verzeichnen war (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Eine Analyse der Teilhabe von Frauen an den unterschiedlichen Stufen des Qualifikationsverlaufs verdeutlicht im Folgenden, dass diese Annahme des zeitversetzten Nachrückens von Frauen in gehobene Wissenschaftspositionen,

analog zum Aufstieg in die Qualifikationsstufen darunter, insgesamt keine überzeugende These darstellt.

Geschlechterverhältnisse im Qualifikationsverlauf

Tatsächlich ist die Beteiligung von Frauen am *Studium* – genau wie der Anteil an höheren Schulabschlüssen – in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Lag der Anteil von Frauen im Studium im Wintersemester 1995/96 noch bei 41,7 %, so hat er sich bis 2010 sehr konstant auf 47,8 % eingestellt (Tab. 1.1).

Tabelle 1.1 Frauenanteil bei den Studierenden an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %), 2000, 2005, 2008-2010

Jahr[1]	Spr/ Kult	Sport	Recht/ Wirt/ Soz	Math/ Nat	Med	Vet	Agrar	Ing	Kunst	Insg
2000	67.2	43.7	45.7	34.8	53.1	80.4	53.7	20.5	62.7	46.1
2005	69.9	40.7	48.5	36.5	61.5	83.8	55.2	20.3	64.4	47.8
2008	70.4	38.3	49.2	37.0	63.3	84.8	55.9	20.3	63.6	47.8
2009	70.4	37.7	50.2	37.2	63.6	84.6	55.6	20.5	63.6	47.8
2010	70.4	37.6	51.0	37.2	63.9	84.5	55.0	20.9	63.5	47.8

[1]im Wintersemester

Spr/Kult = Sprach- und Kulturwissenschaften; Recht/Wirt/Soz = Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Math/Nat = Mathematik, Naturwissenschaften; Med = Humanmedizin, Gesundheitswissenchaften; Vet = Veterinärmedizin; Agrar = Argra-, Forst- und Ernährungswissenschaften; Ing = Ingenieurwissenschaften; Kunst = Kunst, Kunstwissenschaften; Insg = Insgesamt

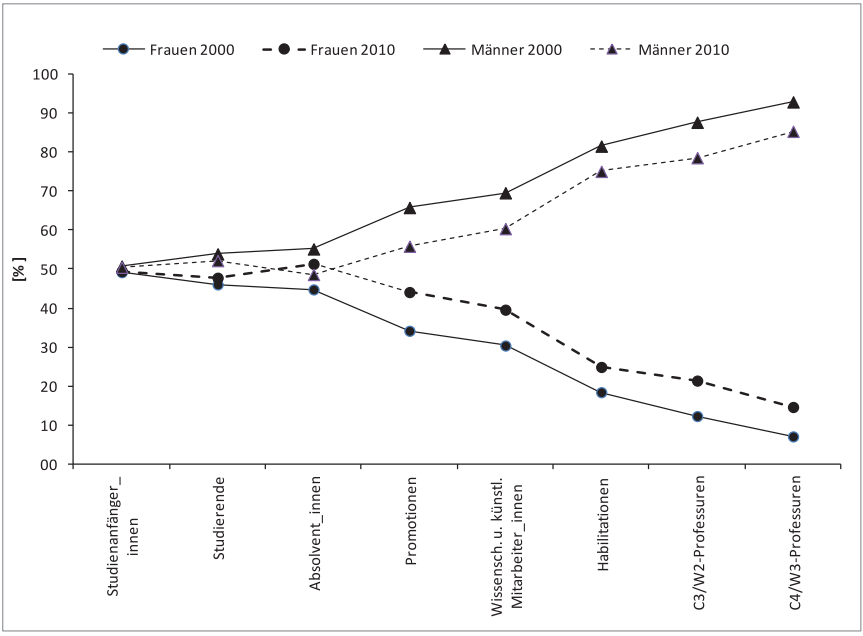
Quelle: Statistisches Bundesamt

Es wird deutlich, dass auch im Jahr 2010 der Anteil weiblicher Studierender je nach Fachbereich noch sehr unterschiedlich ist und die horizontale Segregation (→ Glossar), d.h. die Aufteilung in eher männlich dominierte und eher weiblich dominierte Fachrichtungen, festigt: Die Zahlen schwanken zwischen 20,9 % (Ingenieurwissenschaften) und 84,5 % (Veterinärmedizin). Dabei ist der Frauenanteil an vielen Hochschulen vor allem in den Naturwissenschaften (außer Biologie) besonders in der Physik und in der Chemie sowie in den Ingenieurwissenschaften, in den Wirtschaftswissenschaften und in den Forstwissenschaften gering. Mit diesen Zahlen liegt Deutschland im internationalen Vergleich zurück: So weisen manche Länder beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften oder in Mathematik/Naturwissenschaften einen Frauenanteil von über 30 % bzw. 50 % auf und

liegen damit deutlich über dem entsprechenden Frauenanteil in Deutschland (für weitere Zahlen siehe auch die Aufbereitung im CEWS-Statistikportal).

Der Frauenanteil von fast 50 % der Studierenden an vielen Hochschulen spiegelt sich nicht in entsprechenden Anteilen auf den höheren Qualifikationsstufen wider (Abb. 1.1). Es zeigt sich, dass zwischen 2000 und 2010 der Frauenanteil zwar prozentual in jeder einzelnen Qualifikationsstufe im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist, die Zunahme des Männeranteils mit jeder höheren Stufe in der akademischen Laufbahn jedoch weiterhin genauso deutlich bestehen bleibt.

Abbildung 1.1: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn im Vergleich 2000 und 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt

Ein Blick auf die Entwicklung der *Promotionen* und *Habilitationen* (Tab. 1.2 und Tab. 1.3) bestätigt diesen Befund: Der Anteil von Frauen an den Promotionen stieg zwar in den Jahren 2000-2010 von 34,2 % auf 44,1 % an, bei den Habi-

litationen erreicht der Frauenanteil im Jahr 2010 jedoch nur 24,9 % (im Vergleich zu 18,4 % im Jahr 2000).

Tabelle 1.2: Entwicklung des Frauenanteils bei *Promotionen* an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %) 2000, 2005, 2008-2010

	Spr/ Kult	Sport	Recht/ Wirt/ Soz	Math/ Nat	Med	Vet	Agrar	Ing	Kunst	Insg
2000	44.9	28.1	28.6	26.6	44.2	66.7	33.5	10.3	59.4	34.2
2005	49.0	30.0	31.3	33.3	49.4	74.3	39.1	13.6	62.9	39.5
2008	53.6	37.3	32.8	37.4	53.5	81.3	39.9	14.2	61.7	41.9
2009	54.3	41.6	35.2	39.2	54.9	78.4	47.5	17.1	62.7	44.1
2010	54.8	42.6	36.7	39.3	55.8	77.8	48.4	15.4	65.2	44.1

Spr/Kult = Sprach- und Kulturwissenschaften; Recht/Wirt/Soz = Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Math/Nat = Mathematik, Naturwissenschaften; Med = Humanmedizin, Gesundheitswissenchaften; Vet = Veterinärmedizin; Agrar = Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften; Ing = Ingenieurwissenschaften; Kunst = Kunst, Kunstwissenschaften; Insg = Insgesamt

Quelle:. Statistisches Bundesamt

Tabelle 1.3: Entwicklung des Frauenanteils bei *Habilitationen* an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %) 2000, 2005, 2008-2010

Jahr	Spr/ Kult	Sport	Recht/ Wirt/ Soz	Math/ Nat	Med	Vet	Agrar	Ing	Kunst	Insg
2000	31.2	12.5	15.0	16.0	13.7	35.7	31.6	8.4	37.0	18.4
2005	35.8	11.1	18.2	18.6	20.1	28.6	34.9	13.4	46.7	23.0
2008	34.7	44.4	23.3	14.5	21.9		25.9	18.3	46.2	23.4
2009	41.0	75.0	20.9	13.9	20.2	45.0	9.5	15.2	64.0	23.8
2010	36.8	28.6	26.6	19.7	21.7	40.9	31.8	14.0	42.9	24.9

Spr/Kult = Sprach- und Kulturwissenschaften; Recht/Wirt/Soz = Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Math/Nat = Mathematik, Naturwissenschaften; Med = Humanmedizin, Gesundheitswissenchaften; Vet = Veterinärmedizin; Agrar = Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften; Ing = Ingenieurwissenschaften; Kunst = Kunst, Kunstwissenschaften; Insg = Insgesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesweit sind auch hier wieder erhebliche Unterschiede in den einzelnen Fächergruppen festzustellen: Bezogen auf ganz Deutschland und auf das Jahr 2010 verzeichnen bei den *Promotionen* die Ingenieurwissenschaften mit 15,4 % den ge-

ringsten Frauenanteil, in anderen Bereichen liegt er bei mehr als 30 %, in der Humanmedizin sind 55,8 % aller Promovierenden weiblich, höchste Anteile weisen mit 65,2 % bzw. 77,8 % die Kunstwissenschaften bzw. die Veterinärmedizin auf. Gemessen an den im Jahr 2000 niedrigen Ausgangsanteilen bedeutet dies einen höheren relativen Anstieg (nahezu 50 %ige Steigerung) in den Fächern Sport, Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften (Tab. 1.2).

Für die *Habilitationen* ergibt sich ein ähnliches Bild: Der Frauenanteil ist mit 14,0 % in den Ingenieurwissenschaften am niedrigsten, in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften liegt er bei 31,0 %, in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 36,8 % und in der Gruppe Kunst und Kunstwissenschaften bei 42,9 %. Ein höherer relativer Anstieg zeigt sich bei den Habilitationen somit in den traditionell eher männerdominierten Disziplinen, vor allem in den Ingenieurwissenschaften und in der Humanmedizin, nicht jedoch beispielsweise in Mathematik/Naturwissenschaften.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den *Professuren* an deutschen Hochschulen zwischen 2000 und 2010 von 10,5 % auf 19,2 % angestiegen (Tab. 1.4). Dabei liegt der Frauenanteil im Jahr 2010 für die W3/C4-Professuren bei 14,6 %, was zwar einer Verdopplung seit 2000 entspricht, aber dennoch eine andauernde Dominanz der Männer mit einem Anteil von über 85 % an den Professuren dokumentiert.

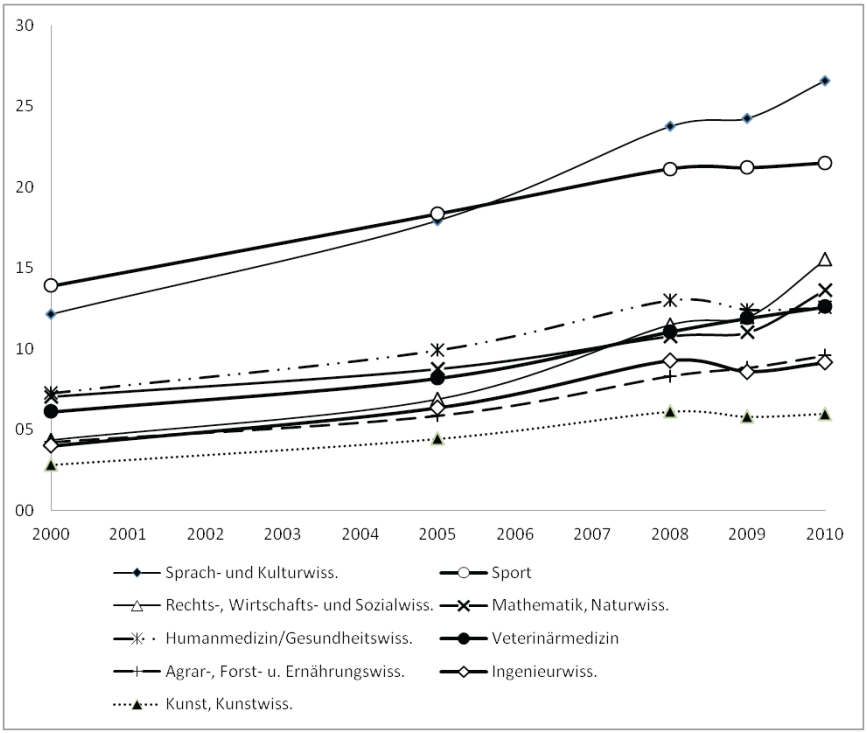
Tabelle 1.4: Frauenanteil an Professuren an Hochschulen insgesamt, bundesweit

Jahr	2000	2005	2008	2009	2010
Insgesamt	10.5	14.3	17.0	18.2	19.2
darunter C4/W3	7.1	10.0	13.3	13.6	14.6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Auch im internationalen Vergleich schneidet Deutschland im Hinblick auf den Professorinnenanteil schlecht ab: Basierend auf dem Bericht der Europäischen Kommission (European Commission 2009) zeigt der Vergleich von Zahlen aus 33 europäischen Ländern, dass Deutschland im Jahr 2006 nur Rang 26 belegt und zusammen mit Griechenland, den Niederlanden, Belgien, Irland, Zypern, Luxemburg und Malta das Schlusslicht bildet, wenn es um die Repräsentanz von Frauen bei den Professuren geht (vgl. European Commission, She Figures 2009, Fig. 3).

Abbildung 1.2: Frauenanteil an C4/W3-Professuren an deutschen Hochschulen im zeitlichen Verlauf nach Fächergruppen (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Unter den Disziplinen weisen mit 33,2 % die Sprach- und Kulturwissenschaften die höchsten Frauenanteile an den höchstdotierten Professuren in Deutschland auf; Schlusslichter sind weiterhin die Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften mit 9,3 % bzw. 13 % (Abb. 1.2). Der Frauenanteil an den Professuren ist in den letzten Jahren zwar kontinuierlich angestiegen, ist aber nach wie vor insgesamt sehr gering. Diese anteilige Überrepräsentanz von Männern an den Professuren gilt auch für Fächer mit einem hohen Frauenanteil unter den Studierenden (z.B. Germanistik, Medizin).

All diese Zahlen zeigen deutlich, dass der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe sprunghaft abnimmt (Abb. 1.1) – ein Phänomen, das auch als „leaky pipeline" (deutsch: löchrige/undichte Leitung) bezeichnet wird (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline").

Die GWK (→ Glossar) stellt in der Fortschreibung ihres Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen auch Zahlen zum Bewerbungsverhalten zusammen, die in Tab. 1.5 in Auszügen dargestellt sind (GWK 2011b).

Tabelle 1.5: Frauenanteil bei Bewerbungen, Platzierungen auf Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren an Hochschulen im Jahr 2010

	W1	W2	W3	Gesamt
Bewerbungen[1)]	34,8 %	24,4 %	23,1 %	24,4 %
Listenplätze	39,5 %	25,6 %	24,0 %	26,1 %
Ruferteilungen	40,4 %	26,2 %	23,8 %	26,6 %
Ernennungen[1)]	40,8 %	25,1 %	24,4 %	26,9 %

[1)] bezogen auf Berufungen 2010

Quelle: GWK 2011b

Der Anteil der Frauen, die sich auf eine Professur beworben haben, liegt im Jahr 2010 insgesamt, d.h. über alle Hochschulen hinweg, bei 24,4 %. Dies variiert jedoch deutlich für die verschiedenen Besoldungsstufen: Während sich Frauen zu 23,1 % an Bewerbungsverfahren für W3-Professuren beteiligt haben, lag dieser Anteil bei den Juniorprofessuren (W1) bei 34,8 %. Bei allen Professurenkategorien macht sich zudem über den Rekrutierungsprozess hinweg, also von Bewerbungen über Listenplatzierungen und Ruferteilungen bis zu Ernennungen, eine Erhöhung des Frauenanteils bemerkbar: So wurden beispielsweise 40,8 % der Juniorprofessuren (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur) und 24,4 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt, was jeweils über ihrem Bewerbungsanteil liegt.

Somit sind Frauen im Jahr 2010 zwar auf allen Stufen des Berufungsgeschehens unterrepräsentiert, ihre Erfolgsquote ist jedoch höher als die von Männern (GWK 2011b).

Diese höhere Erfolgsquote greift jedoch vor allem auf der Ebene der Juniorprofessuren und ist bei den W2/W3-Professuren eher marginal. Darin zeigt sich das

in der Praxis bekannte Phänomen, dass z.B. bei mehreren zu besetzenden Professuren innerhalb eines Fachbereichs eine W1-Professur häufig an eine Frau geht, um damit die gleichstellungspolitischen Ansprüche vermeintlich zu erfüllen und die W3-Professur, von Vorgaben entlastet, „frei" mit einem männlichen Kandidaten besetzen zu können. Ähnlich verhält es sich mit dem Verhältnis von W2/W3-Professuren, denn häufiger werden W2-Professuren mit Frauen besetzt als W3-Professuren. Für Fachhochschulen weisen die Zahlen im Jahr 2010 einen Frauenanteil von 20 % an den Bewerbungen, 20,5 % an Listenplatzierungen, 22 % an Ruferteilungen und letztlich von 22,9 % an allen Ernennungen aus. Leicht höhere Zahlen gelten für Kunst- und Musikhochschulen.

Bei einer Analyse der Geschlechterverteilung unter den Führungskräften in der Wissenschaft – als solche lassen sich z.B. die Funktionen als PI (Principal Investigator) und insbesondere Führungspositionen in Form von Beteiligung an Leitungsgremien oder als Sprecher_innen in Forschungsverbünden und Exzellenzclustern bezeichnen – zeigt sich, dass die Repräsentanz von Frauen unter den Führungskräften noch hinter ihrem Anteil an den Professuren zurückhängt. Beaufaÿs (2012) nennt in ihrer Erhebung zur Beteiligung von Frauen an den Anträgen zur Exzellenzinitiative 2006 lediglich einen Anteil von 11,5 %, so dass angesichts eines Professorinnenanteils von mehr als 14 % zu diesem Zeitpunkt der Pool an Professorinnen nicht angemessen ausgeschöpft ist (vgl. Tab. 1.4).

Geschlechterverhältnisse im Hochschulmanagement

Im Folgenden sollen die Bereiche des akademischen und administrativen Hochschulmanagements, und damit auch ein Teil der neuen Hochschulprofessionen im nicht-wissenschaftlichen Sektor, hinsichtlich der Anteile der Geschlechter schlaglichtartig beleuchtet werden.

Unter *akademischen Hochschulleitungsfunktionen* werden vor allem die Positionen der (Pro-)Rektor_innen und Präsident_innen verstanden, die durch Wahl oder Berufung ins Amt gekommen sind und ihre Tätigkeit im Hochschulmanagement neben ihrer Tätigkeit als Wissenschaftler_innen ausüben (Krücken et al. 2012). Die GWK (→ Glossar) fasst in ihren Berichten Rektor_innen, Präsident_innen und Kanzler_innen zusammen und notiert für das Jahr 2010, dass 20,3 % der Hochschulleitungsfunktionen von Frauen eingenommen werden (GWK 2011b). Dabei zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Status: Während der Frauenanteil an den Kanzler_innen und (Pro-)Rektor_innen/Vizepräsident_innen bei 23,1 % bzw. 23,9 % liegt, ist die Dominanz der Männer unter den Rektor_innen mit 89,1 % überdeutlich. Für den *administrativen Bereich des Hochschulmanagements,* also das nicht-wissenschaftliche Personal, zu dem auch

viele der neuen Professionen wie Dezernent_innen, administrative Geschäftsführer_innen, Leiter_innen von Stabs- und Servicestellen zu zählen sind, gehen Krücken, Kloke und Blümel (2012) der Frage nach, ob dieser einen für Frauen besonders attraktiven Tätigkeitsbereich darstellt und inwieweit sich ein Anstieg des Frauenanteils in den letzten Jahren manifestiert. Die Studie zeigt, dass zwischen 1992 und 2007 bei generellem Personalzuwachs in diesem Sektor ein Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst um 148 % (im Gegensatz zu 22,9 % bei den Männern) – und somit eine Feminisierung – zu verzeichnen ist. Vor dem Hintergrund des insgesamt im Vergleich zum Wissenschaftssektor höheren Frauenanteils stellt sich die Frage, inwieweit die mehrheitlich beratenden, vermittelnden Tätigkeiten im administrativen Hochschulmanagement geschlechtlichen Stereotypen (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline") entsprechen und Frauen indirekt eine höhere Kompetenz in diesen Bereichen zugesprochen wird. Es lassen sich dennoch insofern Ungleichheiten aufdecken, als Spitzenpositionen im administrativen Hochschulmanagement weiterhin eine Männerdomäne darstellen. Dabei lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Hochschulform und der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen feststellen: Frauen sind häufiger an privaten Hochschulen als an öffentlichen Hochschulen in der Position der Kanzler_in anzutreffen und häufiger an sehr kleinen Hochschulen; die administrative Leitung sehr großer, reputationsstarker Hochschulen bleibt mit einem Anteil von 85,7 % weiterhin eine deutliche Männerdomäne (Krücken et al. 2012). Zudem zeigt der Vergleich der Besoldungsgruppen des administrativen Hochschulmanagements Unterschiede in Bezug auf Befristung, Verbeamtung und Gehalt zwischen Männern und Frauen auf: Demnach befinden sich Männer häufiger in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (Männer 80 %, Frauen: 74 %), sind häufiger verbeamtet (Männer: 18 %, Frauen: 6 %) und haben ein höheres Einkommen als Frauen (Anteile an den Einkommensstufen E14-Tarif: Männer: 43,3 %, Frauen: 24,4 %; > E14: Männer: 13,4 %, Frauen: 5,5 %). Somit lässt sich zusammenfassen, dass der administrative Bereich des Hochschulmanagements bei Frauen zwar auf großes Interesse stößt, ihre Karrieremöglichkeiten hier jedoch (noch) begrenzt sind (Krücken et al. 2012).

Geschlechterverhältnisse an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Ein Vergleich von Hochschulzahlen mit der anteiligen Besetzung von Leitungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wie den Max-Planck-Instituten (MPI), den Fraunhofer- und Leibniz-Institutionen zeigt, dass die Verteilung von Führungsverantwortung dort in noch größerem Maße retardiert.

In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 2010 mit 32,7 % insgesamt niedriger als in

den Hochschulen (GWK 2011b). Aus der Statistik geht jedoch hervor, dass sich die Forschungsorganisationen deutlich unterscheiden. Im Vergleich der Einrichtungen untereinander ist der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Max-Planck-Gesellschaft mit 18,6 % im Jahr 2010 weiterhin überdurchschnittlich. Der Frauenanteil bei der Leibniz-Gemeinschaft liegt bei 10,9 %; im Vergleich dazu ist der Frauenanteil bei der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren mit 8,4 % sowie insbesondere bei der Fraunhofer-Gesellschaft mit lediglich 2,4 % unterdurchschnittlich geblieben.

Geschlechterverhältnisse bei der Drittmittelförderung

Die geschlechterdifferente Vergabe von Drittmitteln wurde in den letzten Jahren verstärkt untersucht, nachdem durch eine Analyse der Vergabepraxis von Forschungsgeldern (Wenneräs und Wold 1997, → Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline") deutlich wurde, dass auch Peer Review-Verfahren einem Gender Bias (→ Glossar) unterliegen.

Der Förderatlas 2012 stellt umfangreiche Kennzahlen zur öffentlich geförderten Forschung in Deutschland zur Verfügung. Hierin werden Drittmittel-Förderungen der DFG, des Bundes und der EU sowie Personenförderungen der Alexander von Humboldt-Stiftung, des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD) und des Europäischen Forschungsrats für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aufgelistet und bilanziert. Hieraus wird unter anderem ersichtlich, dass der Frauenanteil in den von 2006 bis 2010 von der Alexander von Humboldt-Stiftung finanzierten Stipendien- und Preisträgerprogrammen bei 23,3 % bzw. 7 % liegt. Vergleichsweise hoch ist mit 44 % der Frauenanteil unter den DAAD-Geförderten, was zum Teil auf den Förderungsschwerpunkt Geistes- und Sozialwissenschaften zurückzuführen ist.

Auch die DFG bilanziert regelmäßig ihre eigene Vergabepraxis aus Gleichstellungsperspektive (Auspurg und Hinz 2010). Zur Evaluierung der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an Normalverfahren im Zeitraum 2005-2008 wurden so auf der Grundlage von Entscheidungen zu knapp 27.000 Einzelanträgen Erfolgsquoten von Frauen ermittelt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil bei allen Antragstellungen über den gesamten Zeitraum und alle Fächer auf 15,8 % und weist damit einen Anstieg gegenüber den Vorjahren auf, der parallel zur Erhöhung der Frauenanteile an den Universitätsprofessuren verläuft. Der Anstieg ist insbesondere auf Steigerungen im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Lebenswissenschaften zurückzuführen. Hierbei zeigt sich z.B. für die Lebens- und Naturwissenschaften, dass Antragstellungen von Frauen häufig bereits ohne Professur erfolgten, was sowohl als Hinweis auf einen besonderen

Bedarf an zusätzlicher Drittmittelfinanzierung (infolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse) oder als Zeichen einer höheren Selbstständigkeit der Wissenschaftlerinnen interpretiert werden kann.

Wiederholt konstatiert werden konnte hier allerdings auch, dass Wissenschaftlerinnen generell geringere Förderchancen bei der DFG haben als Wissenschaftler: Der mittlere Frauenanteil an den DFG-Förderungen liegt im Beobachtungszeitraum bei 44 %, dabei nehmen die Förderquoten von Wissenschaftlerinnen jedoch von 2006 bis 2008 ab, so dass die Förderquoten von Frauen und Männern in der Folge auseinanderdriften.

In den Empfehlungen der DFG-Bilanz (Auspurg und Hinz 2010) kristallisiert sich ein Bedarf an differenzierteren Statistiken heraus, der empirische Grundlagen für eine Ursachenanalyse bietet, z.B.:

- Erfassung des Status der Antragstellenden (mit oder ohne Professur)
- Erfassung des Zusammenhangs zwischen Merkmalen von Gutachter_innen und zu Begutachtenden (z.B. Alter, Geschlecht)
- Bedeutung von Antragsdokumenten der zu Begutachtenden (Impact-Faktor (→ Glossar) der Publikationen)

Mehrdimensionale Datenanalyse

Trotz der scheinbar ermutigenden Bilanz, die durch den Anstieg des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen – allerdings auf jeweils sehr unterschiedlichem Niveau – in den letzten Jahren gezogen werden kann, haben Frauen noch immer deutlich geringere Chancen als ihre männlichen Kommilitonen oder Kollegen, in der Wissenschaft oder in der Verwaltung von Hochschulen Karriere zu machen. Dies zeigt sich besonders im auffälligen Schwund von Frauen mit jeder weiteren Stufe auf der Karriereleiter. Damit ist, auch nach mehr als einhundert Jahren Frauenstudium, dringender gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf also nach wie vor gegeben.

Zwei bedeutsame Interpretationen des geschlechterdifferenzierten Datenmaterials unternimmt Beate Krais (Krais 2009): Zum einen wird deutlich, dass der Anstieg der Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen relativ gleichmäßig verläuft, was bedeutet, dass Professorinnen in der höchsten Besoldungsgruppe (C4 bzw. W3) weiterhin am seltensten vertreten sind. Von einer erhöhten Steigerungsrate in dem besonders sensiblen Bereich der Unterrepräsentanz kann somit keine Rede sein. Außerhalb dieses Trends bewegen sich die Frauenanteile bei C2/W1-Professuren, also auch den Juniorprofessuren, welche deutlich höhere Steigerungsraten vorzuweisen haben. Zum anderen ist die fächerdifferenzierte Erfolgs-

quote in den Aufholbewegungen unter den Professuren bemerkenswert: Lange Zeit besonders männerdominierte Fachrichtungen, wie z.B. Elektrotechnik oder Medizin, können trotz völlig unterschiedlicher Ausgangsvoraussetzungen hinsichtlich des Zulaufs von Studentinnen in den letzten Jahren keinen überdurchschnittlichen Fortschritt bei der Neueinstellung von Professorinnen vorweisen.

Die Standardisierung und die Implementierung des Gleichstellungscontrollings (→ Glossar) haben wertvolle Aufschlüsse geliefert, zugleich den Blick geschärft und die Notwendigkeit weiterer Differenzierung verdeutlicht. So bleibt im Kontext der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb noch immer zu wenig reflektiert, welche Frauen in welchen Fächern und auf welchen Qualifikationsstufen vor besonderen Herausforderungen stehen, um in höhere Positionen aufzusteigen.

Es drängt sich die Einsicht auf, dass z.B. für Frauen mit Migrationshintergrund (→ Glossar) der Zugang zu höheren Positionen bis heute besonders erschwert ist. Inken Lind stellt als Ergebnis eines Workshops zu Karriereverläufen von Frauen in der Wissenschaft heraus, dass amtliche, vor allem auch fächervergleichende Daten zur Bedeutung des ‚Migrationshintergrunds', der Rolle von Elternschaft sowie des Bildungshintergrunds Desiderata sind (Lind 2009). In der ersten quantitativen Studie zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund verweist Andrea Löther darauf, dass an deutschen Hochschulen im Jahr 2008 der Frauenanteil unter den Wissenschaftler_innen mit Migrationshintergrund deutlich höher ist als unter denjenigen ohne Migrationshintergrund:

> Gleichwohl kumulieren sie [Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund] Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und aufgrund des Migrationshintergrunds, was sich insbesondere an dem hohen Anteil an befristeten Beschäftigungen zeigt (Löther 2012, S. 51).

Die Studie weist darauf hin, dass eine stärkere Verknüpfung erfasster Daten zu Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft sowie eine Differenzierung nach Herkunftsländern und Nationalitäten der Wissenschaftler_innen nötig ist. Darüber hinaus fehlt weiterhin Datenmaterial zu den Karriereübergängen zwischen Hochschulen und Institutionen außerhochschulischer Forschung. Hier bedarf es einer systematischeren Analyse der Durchlässigkeit und ihrer geschlechterdifferenten Konsequenzen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Auspurg, Katrin, und Thomas Hinz. 2010. Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005-2008. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_wissenschaftlerinnen_2005_bis_2008.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Beaufaÿs, Sandra. 2012. Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In *Einfach Spitze?,* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 87-117. Frankfurt a.M./New York.

DFG. 2012b. *Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland*, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/foerderatlas/dfg-foerderatlas_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

European Commission. 2009. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.* Directorate-General for Research, Brüssel.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2011. *Chancengleichheit in Wissenschaft und* Forschung – *15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn.

Krais, Beate. 2009. Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In *cews.publik.no14*: *Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung.* http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Krücken, Georg, Katharina Kloke und Albrecht Blümel. 2012. Alternative Wege an die Spitze? Karrierechancen von Frauen im administrativen Hochschulmanagement. In *Einfach Spitze?,* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 118-141. Frankfurt a.M.

Lind, Inken. 2009. Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft. Aktuelle Trends und bestehende Desiderata der Forschung. In *cews.publik.no14: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung.* http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2012. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. *die hochschule* (1): 36-54.

Wennerås, Christine, und Agnes Wold. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387: 341-343. (Auf Deutsch erschienen als: Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*, hrsg. Beate Krais, 107-120. Frankfurt a.M./New York. 2000).

Wissenschaftsrat. 2012. *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen.* http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Institutionen

BMBF, Mitteilung vom 24.04.2012: http://www.bmbf.de.

CEWS – Statistikportal: http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken.

Deutscher Bildungsserver: http://www.bildungsserver.de.

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.1: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/KennzahlenNichtmonetaer.html.

1.2 Historischer Rückblick: Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb

Wie kaum ein anderer Berufsstand hat sich die Wissenschaft jahrhundertelang hartnäckig gegenüber Frauen verschlossen. So beschrieb Jutta Limbach in ihrem Artikel „Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft" die Universität bezeichnenderweise als „eine zurückgebliebene Provinz" (Limbach 1994, S. 3). Obwohl sich Bildungschancen und Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern bis heute quantitativ weitgehend angeglichen haben, gibt es in einzelnen Fächergruppen und auf den einzelnen akademischen Qualifizierungsstufen (Promotion, Postdoc, Habilitation, Professur) sowie auf Funktionsstellen und in Führungspositionen nach wie vor erhebliche Hierarchien zwischen den Geschlechtern, so dass sich dort weiterhin gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen zementieren (Blättel-Mink 2000, S. 9) (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen).

Die Geschichte von Frauen an Hochschulen ist seit den ersten Universitätsgründungen im Mittelalter eine Geschichte der Ausgrenzung und des Ausschlusses, die bis ins 18. Jahrhundert ideologisch und im 19. Jahrhundert zusätzlich formal-rechtlich begründet wurden. Erst um 1900, also 400 Jahre nach der Entstehung der ersten Universitäten in Deutschland, wurden in einigen deutschen Städten Frauen zum Studium zugelassen. Erst 1908 wurde schließlich das Immatrikulationsrecht für Frauen in Preußen eingeführt.

Der lange Ausschluss von Frauen aus der Hochschule hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen (Costas 1995):

- dem Schul- und Hochschulbildungssystem
- der Professionalisierung akademischer Berufe
- der Arbeitsmarktsituation
- dem Frauenbild in der Wissenschaft, im Hochschulalltag und im gesellschaftlichen Geschlechterdiskurs.

Einige Mechanismen der Ausgrenzung werden im Folgenden anhand ausgewählter historischer Einblicke in bedeutsame Entwicklungen und Debatten der letzten Jahrhunderte um das Frauenstudium und um die Zulassung von Frauen zu akademischen Berufen verdeutlicht.

Die Entstehung der Universität als Männerbund im 15. Jahrhundert

Im Mittelalter entstanden die ersten Universitäten zumeist aus Domschulen, die den Priesternachwuchs ausbildeten. Die ersten deutschen Universitäten (Heidelberg, Greifswald, Köln, Erfurt) wurden erst im 15. Jahrhundert eröffnet – im

europäischen Vergleich geschah dies bis zu 400 Jahre nach den ersten Universitätsgründungen in Bologna (1088) und Paris (12. Jahrhundert). Die geistliche Herkunft tradierte sich personell, organisatorisch sowie inhaltlich: Die Hochschullehrer waren Kleriker und die Universitätsangehörigen waren an das Zölibat gebunden (Lundt 1996, S. 109).

Der erste Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb war ideologisch begründet – auf staatlicher, formal-rechtlicher Ebene gab es keine entsprechende Bestimmung: Weil die katholische Kirche Frauen das Priesteramt verwehrte, erhielten sie auch keinen Zugang zu einer Ausbildung (Lundt 1996, S. 110). Universitäten etablierten sich als Orte der männlichen Sozialisation, da alleiniger Ausbildungszweck Männern vorbehaltene Kirchenämter und der Staatsdienst waren (Niemeyer 1996, S. 276f.).

Bis ins 18. Jahrhundert: Frauen als Sonderfälle

Bis ins 18. Jahrhundert nahmen die Spannungen zwischen Weiblichkeitsideologie und universitären Bildungskonzepten zu. Im 17. Jahrhundert wurde behauptet, dass Frauenhirne zu kalt und zu schwach seien, um die Strenge des Gedankens auszuhalten. Im 18. Jahrhundert wurde angenommen, dass die Schädelhöhe von Frauen zu gering sei, um leistungsfähige Gehirnmasse zu enthalten. Explizit war Frauen das Studium weiterhin nicht verboten, der Ausschluss blieb vielmehr ideologischer Art. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung verfestigte sich im 18. Jahrhundert durch die Beamtenausbildung der Männer: Nach einem Universitätsabschluss nahmen diese außerhäusliche Berufstätigkeiten an, und auf die Frauen entfiel der unbezahlte, private Zuständigkeitsbereich von Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen (Niemeyer 1996, S. 280ff.).

Wenn Frauen zu dieser Zeit trotzdem erfolgreich ein Studium absolvierten, war dies oft auf ein besonders hartnäckiges individuelles Streben nach Gelehrsamkeit zurückzuführen (Niemeyer 1996, S. 292). Seit dem 16. Jahrhundert gab es immer wieder einzelne Frauen, die sich über ideologische Zuschreibungen und Ausgrenzungen hinwegsetzen konnten, die studierten und promovierten. Wenn es Frauen jedoch gelegentlich gelang zu studieren, dann nur unter einer Bedingung: Sie durften dabei nicht in Erscheinung treten. So hatten sie hinter einer Tür oder einem Vorhang zu stehen, wenn sie eine Vorlesung verfolgen wollten (Niemeyer 1996, S. 282). Bürgerliche Frauen nutzten zudem die Möglichkeit, informelle Bildungswege einzuschlagen, etwa über die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben als Professorenehefrauen oder -töchter oder in Salons. In Göttingen z.B. wurde diese Art der informellen Partizipation vor allem im 18. Jahrhundert praktiziert. So sind heute herausragende Professorentöchter bekannt, darunter

Dorothea Schlözer, die ihrem Vater, einem Professor für Geschichte und Politik in Göttingen, als pädagogisches Experiment diente. Sie promovierte 1787, durfte allerdings bei der Verleihung ihrer Doktorwürde nicht anwesend sein, da sie unverheiratet war. Sie konnte deshalb die Zeremonie lediglich aus einem Nebenraum mitverfolgen.

Wissen oder Wesen? Weiblichkeitsideologie und Emanzipation im 18. Jahrhundert

In der Debatte um ‚weibliche Bildung' im 18. Jahrhundert setzte sich das bürgerliche Bildungsideal durch, wonach Frauen auf die Funktion der Hausfrau, Gattin und Mutter vorbereitet werden sollten. Wissenschaft galt als ‚unweiblich', sie schade dem Ruf von Frauen, schmälere ihre Heiratschancen und gefährde ihre Versorgung (Niemeyer 1996, S. 292f.). Während das Recht auf Bildung für bürgerliche Männer als Selbstverständlichkeit bestand, wurde die Erziehung von Mädchen und Frauen von äußeren Faktoren beeinflusst. Weibliche Existenz bedeutete das Dasein für Andere. So verfestigten sich entgegengesetzte Geschlechterzuschreibungen, die das Weibliche der Natur, dem Emotionalen und dem privaten Familienleben und das Männliche der Kultur, der Rationalität sowie der öffentlichen Sphäre zuordneten. Dieser gesellschaftlichen Lesart der Geschlechterverhältnisse zufolge lag in der körperlichen Schwäche der Frau die Letztbegründung für ihre Abhängigkeit vom Mann.

Die genannten Argumente zur Charakterisierung des Weiblichen, die insbesondere auf der Auseinandersetzung mit Jean-Jacques Rousseau, Johann Heinrich Pestalozzi, Joachim Heinrich Campe, Johann Gottlieb Fichte und Friedrich Schleiermacher fußen, blieben jedoch nicht unkommentiert. Es gab Gegenstimmen, die Frauen – entgegen dem Zeitgeist – als gleichbefähigt und -berechtigt ansahen und die Unterordnung der Frau qua Natur als unvernünftig kritisierten. So verstand etwa Amalia Holst (1758-1829) in Abgrenzung zu Rousseau die Ehe als eine Vertragsgemeinschaft zwischen Frauen und Männern und forderte den Zugang für Frauen zur Bildung. Auch der radikale Gleichberechtigungstheoretiker Theodor Gottlieb von Hippel (1741-1796) setzte sich mit seinem Traktat „Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber" für die Rechte der Frauen ein. In England übte Mary Wollstonecraft (1759-1797) Gesellschaftskritik, verwarf die Unterordnung des weiblichen Geschlechts und erhoffte sich die Emanzipation von Frauen durch Bildung. Die Geschlechterunterschiede, so Wollstonecraft, seien willkürlich und ihre Ursache liege allein in der vernachlässigten Erziehung der Mädchen (Schmid 1996, S. 340).

Formaler Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft: Naturwissenschaftliche Begründungen im 19. Jahrhundert

Die ideologische Ausgrenzung von Frauen im 18. Jahrhundert wurde im 19. Jahrhundert zu einem formalen Ausschluss. 1871 erging ein Erlass des Kultusministeriums in Preußen, der das Studienverbot für Frauen festschrieb; die Universität Zürich hingegen ließ als erste europäische Universität bereits 1867 Frauen zu. Bis Ende des 19. Jahrhunderts konnte sich außerdem eine Reihe von Vorurteilen gegen das Frauenstudium etablieren (Glaser 1996a, S. 299):

- Das moralische Verhalten von Frauen sei zweifelhaft.
- Frauen hätten eine ungenügende Vorbildung für das Studium.
- Der Unterricht werde durch die Anwesenheit von Frauen gestört.
- Parallelkurse für Frauen einzurichten sei nicht möglich.

Die Befähigung von Frauen für die Wissenschaft wurde zunehmend in naturwissenschaftlichen Studien verhandelt. Eines der Hauptargumente, warum Frauen z.B. für die Ausbildung zur Ärztin nicht geeignet seien, besagte, dass ihnen die physische Kraft hierfür fehle (Glaser 1996a, S. 299). Die Unzulänglichkeit von Frauen für das Studium wurde maßgeblich durch die Gehirn- und Schädelforschungen von Theodor von Bischoff begründet. Der Arzt Paul Julius Möbius leitete aus der weiblichen Anatomie die Unfähigkeit für das Medizinstudium ab. Eine übermäßige Beanspruchung des Gehirns könne bei Frauen unter anderem zu Unfruchtbarkeit führen; es wurde angenommen, die Eierstöcke würden verkümmern, wenn Frauen zu viel dächten. Vor allem die Frauenrechtlerin Hedwig Dohm (1831-1919) erhob Einspruch gegen diese Art medizinischer Forschung und forderte den uneingeschränkten Zugang für Frauen zu Bildungseinrichtungen.

Anhand dieser Argumente gegen ein (Medizin-)Studium für Frauen zeigt sich, dass es hier nicht ausschließlich um eine Zulassung zum Studieren ging, sondern vor allem um die anschließende Ausübung akademischer Berufe durch Frauen, die vielen Männern ein Dorn im Auge war.

Die erste Studentinnengeneration Anfang des 20. Jahrhunderts

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts stellte sich die Situation paradox dar: Frauen wurden nur an einer Hochschule zugelassen, wenn sie das Abitur nachweisen konnten. Der Zugang zu Gymnasien war ihnen allerdings verwehrt. Helene Lange (1848-1930) gilt als Wegbereiterin für Frauen auf dem Gebiet der Bildung, da sie sich für die Reform des höheren Mädchenschulwesens einsetzte. Im Jahr 1896 legten erstmalig sechs Frauen in Berlin die Reifeprüfung ab (Kramer 2000, S. 23). Zwischen 1900 und 1909 entstanden erste Zulassungsverfügungen für Frauen in

Deutschland. Dies war auf den politischen Druck und die Initiativen der Frauenvereine der Ersten Frauenbewegung zurückzuführen, die ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts kontinuierlich die höhere Bildung und die Öffnung der akademischen Berufe für Frauen einforderten. Frauenpolitische Hauptziele der damaligen Frauenbewegung und des ersten Internationalen Frauentages, der ab 1911 jährlich weltweit stattfand, waren die formal-rechtliche Gleichstellung von Frauen und das Frauenwahlrecht (8. März → Glossar). Als Gegner des Frauenstudiums entpuppten sich vor allem die Hochschullehrer, während sich die Politiker schließlich dem Druck der Frauenbewegung beugten (Glaser 1996b, S. 310ff.).

Wenn es Frauen gelang, ein Studium zu absolvieren, blieb ihnen jedoch im Anschluss der Zugang zu vielen akademischen Berufen verwehrt (z.B. zum Beruf der Juristin, Theologin oder Professorin). Erst 1920 erhielten Frauen offiziell die Zulassung zur Habilitation. Die ersten beiden Frauen, die in Deutschland ordentliche Professuren innehatten, waren 1923 Margarethe von Wrangell (1877-1932) für das Fach Botanik und Mathilde Vaerting (1884-1977) in Pädagogik.

Die ersten Professorinnen

- Dorothea Christiane Erxleben (1715-1762) promovierte 1754 als erste Frau in Deutschland.
- Rahel Hirsch (1870-1953) war 1903 die erste Professorin für Medizin in Preußen (Berlin).
- Clara Immerwahr (1870-1915) promovierte 1900 als erste Deutsche im Fach Chemie.
- Lise Meitner (1878-1968) erhielt 1926 als erste Frau in Deutschland eine außerordentliche Professur für Physik.
- Emmy Noether (1882-1935) wurde 1922 die erste deutsche Mathematikprofessorin (sie erhielt ebenfalls eine außerordentliche Professur).

Einige berühmte Naturwissenschaftlerinnen

- Trotula, eine über ihre Zeit hinaus berühmte Ärztin, die um das Jahr 1050 lebte, verfasste ein Standardwerk über Gynäkologie und Geburtshilfe.
- Hildegard von Bingen (1098-1179) gewann als heilkundige Wissenschaftlerin der Biologie und als Ärztin Einfluss mit ihrer Heilkräuterkunde – zu einer Zeit, in der für Frauen ein Lehrverbot galt.
- Barbara McClintock erklärte 1947 Mutationen im Mais mit „springenden Genen"; ihre Idee wurde bis in die 1960er Jahre verworfen, brachte ihr aber 1983 den Nobelpreis ein.
- Jane Godall (1934) und Dian Fossey (1932-1985) revolutionierten durch langjährige Beobachtungen von Primaten die Verhaltensforschung (1965 promovierte Jane Godall und 1974 Dian Fossey an der University of Cambridge im Fach Zoologie).

- Marie Curie (1867-1934) erhielt 1903 (gemeinsam mit ihrem Mann) als erste Frau den Nobelpreis für Physik für ihre Pionierleistung „auf dem Gebiet der spontanen Radioaktivität und der Strahlungsphänomene", 1911 erhielt sie den Nobelpreis für Chemie.
- Christiane Nüsslein-Volhad (geb. 1942) ist eine deutsche Biologin und erhielt 1995 den Nobelpreis für Physiologie oder Medizin.

Regressive Entwicklungen während des Zweiten Weltkriegs

Während zu Zeiten des Ersten Weltkriegs faktisch ein Drittel der Studierenden Frauen waren, kam ab Ende der 1920er Jahre eine Debatte um die ‚Überspannung der Emanzipation' auf, die die Überproduktion von Akademiker_innen insgesamt und von Frauen mit Hochschulabschluss im Besonderen kritisierte. Das anti-intellektuelle Klima sowie die anti-jüdischen und anti-kommunistischen Verfolgungen verhinderten während der Zeit des Nationalsozialismus die gerade beginnenden Karrieren vieler Wissenschaftlerinnen. Zwischen 1908 und 1933 promovierten in Deutschland über 10.000 Frauen. Eine Stelle als Dozentin erhielten lediglich 54 von ihnen.

Ein Gesetz von 1933 gegen die ‚Überfüllung der Universitäten' ist zunächst vor allem antisemitisch begründet: Es durften nur 5 % so genannter „Nichtarier" studieren. Ab 1938 durften Jüdinnen und Juden überhaupt nicht mehr studieren. Ein geschlechterbezogener Numerus Clausus legte fest, dass nicht mehr als 10 % Mädchen unter den Abiturient_innen und nur 10 % der Studienanfänger_innen Frauen sein durften. Zwischen 1933 und 1938 reduzierte sich die Zahl aller Studierenden um die Hälfte: von 121.000 (1933) auf 56.000 (1938). Nachdem 1931 der Anteil der Studentinnen durch den Ausbau des höheren Mädchenschulwesens mit ca. 19.400 Studentinnen in Deutschland seinen vorläufigen Höhepunkt erreicht hatte, sank dieser bis 1939 wieder auf 5.777 Studentinnen ab (Huerkamp 1996, S. 325). Viele der Wissenschaftler_innen emigrierten in die USA.

Frauenfeindlichkeit und Marginalisierung in der Nachkriegszeit in Ost- und Westdeutschland

Nach 1945 gab es in Westdeutschland 16 Universitäten und neun Technische Universitäten. Bei der Aufnahme des Lehrbetriebs nach 1945 wurden Männer in Westdeutschland bevorzugt behandelt: Soldaten, Kriegsversehrte und emigrierte Wissenschaftler wurden als Erste zurück an die Universitäten geholt. Ein ausgeprägter Antifeminismus machte unmittelbar nach dem Krieg Berufungen von Frauen auf Professuren fast unmöglich. Die Ordinarienuniversität (→ Glossar) wurde reetabliert und so der Ausschluss von Frauen verfestigt. Die Habili-

tation blieb weiterhin eine erhebliche Aufstiegsbarriere für Frauen: Professuren wurden nicht öffentlich ausgeschrieben und vorrangig Privatdozenten berufen. Frauen erhielten bestenfalls Hausberufungen. Bis 1963 galt in Westdeutschland die „Zölibatsklausel", die besagte, dass Frauen bei Heirat aus dem öffentlichen Dienst austreten mussten. Diese Klausel wäre der Botanikerin Margarethe von Wrangell schon in der Weimarer Republik fast zum Verhängnis geworden, als sie mit über 50 Jahren heiratete. Nur durch eine Sondergenehmigung konnte sie ihre Professur behalten.

In den 1960er Jahren gewann in der BRD, ähnlich wie zu Beginn des Frauenstudiums im 19. Jahrhundert, erneut ein frauenfeindlicher Diskurs an Bedeutung, ausgelöst durch die Studie „Probleme der deutschen Universität" (1960) von Hans Anger. Dieser versuchte, die Unterrepräsentanz von Frauen an der Universität durch ihre mangelnden intellektuellen Fähigkeiten zu begründen.

Nach 1945 gab es in Ostdeutschland sechs Universitäten und drei Technische Universitäten. Mit der offiziellen Gründung der DDR im Jahr 1949 wurde die Einführung sozialistischer Bildungsprinzipien beschlossen, Marxismus-Leninismus wurde obligatorischer Bestandteil aller Studiengänge. Im Jahr 1952 wurden die fünf Bundesländer aufgelöst und es wurde eine zentralisierte Planwirtschaft eingeführt. Damit verloren die Hochschulen ihre traditionelle institutionelle Autonomie. Obwohl in der DDR das Recht auf Bildung und das Recht auf Arbeit eng verknüpft wurden, war an ostdeutschen Hochschulen ein ähnlich marginalisierter Status von Frauen zu beobachten wie in Westdeutschland. Das Bild der Frau im Sozialismus war das einer werktätigen Frau und Mutter. Dabei hatte die Berufstätigkeit, anders als in der BRD, einen hohen Stellenwert in der Lebensplanung von Frauen. Im Gegensatz zur BRD wurde die Mitarbeit von Männern im häuslich-familiären Bereich stärker eingefordert (Müller und Stein-Hilbers 1996, S. 497ff.).

Unbedeutende Nebenrollen – Frauen an der Hochschule nach 1968

In den alten Bundesländern wurde in den 1970er Jahren das damalige Hochschulsystem, bestehend aus Volluniversitäten und Technischen Universitäten, durch Fachhochschulen und, in einigen Bundesländern, Gesamthochschulen ergänzt. In der BRD war die Situation von Frauen an Hochschulen in den 1970er Jahren geprägt durch die Reformen der ‚68er-Bewegung' einerseits und die wirtschaftliche Rezession andererseits. Die westdeutschen Hochschulstrukturen wurden zwar enthierarchisiert und demokratisiert – so wurde die Ordinarienuniversität (→ Glossar) von der Gruppenuniversität (→ Glossar) abgelöst, der Mittelbau erwarb Teilhaberechte und -pflichten an der universitären Selbstverwaltung, 1978

wurde das Hochschulrahmengesetz verabschiedet und die öffentliche Ausschreibung von Professuren erstmals gesetzlich festgelegt. Dennoch stieg der Frauenanteil nur langsam an. So waren auch 40 Jahre nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland Frauen in akademischen Spitzenpositionen noch eine Seltenheit. Erst ab 1980 wurde in der Hochschulpolitik der geringen Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb durch rechtliche Regelungen Rechnung getragen.

Bis zum Jahr 1970 stieg die Zahl der Hochschulen in der DDR auf 54 Einrichtungen an, da insbesondere viele spezialisierte, monodisziplinäre Hochschulen gegründet wurden. In der DDR zeichnete sich der Hochschulzugang durch Geschlechterparität aus, in den 1970er Jahren waren hohe Frauenanteile unter den Studierenden zu verzeichnen (z.B. 75 % Frauen in den Wirtschaftswissenschaften und in Lehramtsstudiengängen). Allerdings waren diese Anstiege vorrangig auf staatliche Umlenkungen und den Rückzug von Männern aufgrund geringerer Berufsaussichten zurückzuführen, weniger auf erhöhtes Interesse von Frauen am Studium (Müller und Stein-Hilbers 1996, S. 497ff.). An den Hochschulen stellten zwar Frauen knapp zwei Fünftel der Promovierenden, jedoch blieb der Erwerb des zweiten aufstiegsrelevanten Qualifikationsnachweises überwiegend Männersache. In der Gruppe der Hochschullehrenden waren Frauen eindeutig in der Minderheit (1989 9 %), auf der obersten Leitungsebene stellten sie mit einem Anteil von zwei bis drei Prozent eine Rarität dar. Obwohl damit in der DDR in hohen akademischen Positionen eine ähnliche Situation herrschte wie in der BRD, waren Frauen im Osten allerdings aufgrund einer anderen Personalstruktur der Hochschulen schon früh deutlich stärker in mittleren, unbefristeten akademischen Positionen vertreten (Krais 2009).

Frauenforschung und Frauenförderpolitik in den 1980er Jahren

Ein zentrales Verdienst der Frauenbewegung und der feministischen Theoriebildung der letzten Jahrzehnte liegt darin, gezeigt zu haben, dass ein Großteil des gesellschaftlich produzierten Wissens nicht geschlechtsneutral ist, sondern Geschlecht als soziale Konstruktion (Konstruktion von Geschlecht → Glossar) eine entscheidende Rolle im Erkenntnisprozess spielt. Während bis in die 1970er Jahre hinein der Zusammenhang von Geschlecht und Wissenschaft so gut wie gar nicht Gegenstand wissenschaftlicher Forschung war, hat sich inzwischen ein wachsendes Forschungsfeld etabliert, das Geschlechterverhältnisse und ihre strukturelle Verankerung in Wissenschaft und Politik analysiert (Felt et al. 1995, S. 85). Diese Institutionalisierung von Frauenforschung ging mit einer Institutionalisierung von Frauenförderpolitik in den alten Bundesländern einher und wurde von folgenden Entwicklungen auf verschiedenen Ebenen begünstigt:

- 1980 wurden in West-Berlin zum ersten Mal an einer westdeutschen Universität Quotierungsempfehlungen zur Förderung von Frauenforschung und zur Erhöhung von Frauenanteilen gegeben.
- 1985 wurde bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes erstmals die Benachteiligung von Frauen offiziell anerkannt.
- Ab der 2. Hälfte der 1980er Jahre wurden das Amt der Frauenbeauftragten und die Zentralen Frauenbüros in der Verwaltung und in den Hochschulen eingerichtet (→ Kap. 3.1 Entwicklung von Gleichstellungspolitik).
- Ab Ende der 1980er Jahre wurden Sonderförderprogramme zur Frauenförderung geschaffen: Nachwuchsförderung, so z.B. die frauenfördernden Anteile der Hochschulsonderprogramme HSP II und III des Bundes (→ Glossar) und einzelne Initiativen auf Landesebene. Frauenstudiengänge und -tutorien sowie Frauen- und Geschlechterforschungszentren wurden etabliert. Weiterbildungsangebote für Frauen, Frauen-Netzwerke (z.B. die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF → Glossar) wurden verstärkt gefördert.

Wendejahre

Der Fall der Berliner Mauer im November 1989 und die Auflösung der sozialistischen Regierung in der DDR führten zur Vereinigung der beiden seit 1949 bestehenden deutschen Staaten. Der Einigungsvertrag sah vor, die grundlegende Struktur des Bildungswesens in Westdeutschland auf Ostdeutschland zu übertragen. Mit Ausnahme einiger Besonderheiten diente der westdeutsche Status quo als Modell für die Transformation des ostdeutschen Hochschulwesens (Mayntz 1994). Dies bedeutete einen drastischen Personalabbau innerhalb weniger Jahre an den Hochschulen der neuen Bundesländer, die sich aus der Anwendung der Sonderkündigungsregelungen, der Umstellung der Beschäftigtengruppenstruktur, der Erhöhung des Anteils befristeter Stellen und der Neugestaltung der Nachwuchsförderung u.v.m. ergaben. Von 1991 bis 1996 stellten Bund und Länder 2,4 Mrd. DM im Rahmen eines Förderprogramms zur Unterstützung der ostdeutschen Hochschulerneuerung bereit. Während für die meisten Förderschwerpunkte ein konkretes Mittelvolumen festgeschrieben wurde, beließ man es für die Frauenförderung bei einer unverbindlichen Soll-Bestimmung und fiel damit hinter den in den alten Bundesländern bereits erreichten Standard zurück. Die Ergebnisbilanz sah 1994 eindeutig aus: Neun von zehn über das Hochschulerneuerungsprogramm finanzierten Gründungsprofessuren/-rektorenposten wurden von Männern wahrgenommen (Burkhardt und Schlegel 2004). Nach der Wende

kann insgesamt keine Verbesserung der Situation von Frauen konstatiert werden, im Gegenteil: Mit der Abschaffung des akademisch selbständigen Mittelbaus verloren Frauen ihre Positionen an den Hochschulen der neuen Bundesländer; „der Frauenanteil am akademischen Lehrpersonal wurde gewissermaßen auf West-Niveau normalisiert“ (Krais 2009, S. 20).

Etablierung von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik in den 1990er Jahren bis heute

Im Rückblick auf die historischen Stationen des Frauenstudiums und die umkämpften Positionen von Frauen in der akademischen Ausbildung, der wissenschaftlichen Theoriebildung und in der Organisation Hochschule lässt sich mit Ilse Costas feststellen, dass weiterhin gilt: Je höher die kulturelle und gesellschaftliche Bedeutung einer wissenschaftlichen Ausbildung ist, desto stärker wird diese Ausbildung für Frauen abgelehnt, bzw. je mehr Macht an eine Position geknüpft ist, desto vehementer wird Frauen diese Position verwehrt (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Außerdem zeigt sich, dass die Frauenbewegung dort mehr Einfluss hatte und ihre Forderungen erfolgreicher waren, wo bereits demokratische Prinzipien für Männer verwirklicht waren (vgl. Costas 1995).

In der Erforschung der Geschichte des Frauenstudiums und weiblicher Karriereverläufe an deutschen Hochschulen lässt sich seit Anfang der 1990er Jahre ein neuer Schub beobachten. Mit dem Buch „Wie männlich ist die Wissenschaft?“, herausgegeben von Karin Hausen und Helga Nowotny (1986), wurde explizit die Frage aufgeworfen, inwieweit die spärliche Präsenz von Frauen in allen Wissenschaftsdisziplinen etwas damit zu tun hat, wie Wissenschaft betrieben und welche Art von Wissen auf diese Weise produziert wird.

Die Frauengeschichte einzelner Hochschulen, besonders auch in den neuen Bundesländern, wurde nun verstärkt Gegenstand der Forschung. Auch die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik schritt in den 1990er Jahren weiter voran. So wurde die Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit Quotierungen zur Erhöhung des Frauenanteils in gesetzlichen Richtlinien der Wissenschaftsministerien und in den Senatsrichtlinien der Hochschulen verankert. Die Integration von Geschlechterfragen in Forschung und Lehre wurde vielerorts durch die Einrichtung von Geschlechterforschungsstudiengängen (als Nebenfach) und nach der Bologna-Reform (→ Glossar) auch als eigenständige Gender-Studiengänge für BA und MA vorangetrieben. Es wurde zudem ermöglicht, Professuren mit der Denomination „Geschlechterforschung“ oder „Gender/Diversity/Disability/Queer-Studies“ auszuschreiben (→ Kap. 2 Geschlechtertheorien – Ge-

schlechterpolitiken). Heute besteht das bildungspolitische Problem nicht mehr in der Frage des gleichberechtigten Zugangs zum Studium – 1995 nahmen erstmals mehr Frauen als Männer ein Studium auf – sondern darin, ob und inwiefern welche Frauen auf ihrem akademischen Karriereweg privilegiert sind. Die Frauenfrage ist zur Strukturfrage geworden.

Bis heute entsteht im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung eine Fülle von Arbeiten, die diese Zusammenhänge untersuchen – Wissenschaftsgeschichte wird nicht mehr nur als Frauengeschichte erforscht, sondern als Geschlechtergeschichte rekonstruiert. Wissenschaftshistorische Fragen nach strukturellen, geschlechterbezogenen Ein- und Ausschlussmechanismen und fächerkulturellen Geschlechterkonstruktionen erfahren dabei ebenso ein Mehr an Aufmerksamkeit wie wissenssoziologische Forschungen zu Geschlechterordnungen und Teilhabe (nicht nur von Frauen, sondern auch von feministischem Wissen) an der Wissenschaft. Eine „umfassende Institutionalisierungsgeschichte des akademischen Feminismus in Deutschland“ (Hark 2005, S. 15) bleibt bislang allerdings ein Desiderat der Forschung.

Feministische Naturwissenschaftskritik

Der Situation von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften, den so genannten MINT-Fächern (→ Glossar), kommt bis heute eine besondere Aufmerksamkeit zu. Denn obwohl Mädchen und Frauen heute formal die gleichen Bildungschancen haben, sind sie in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Ausbildungs- und Berufsfeldern immer noch stark unterrepräsentiert. Ein interkultureller Vergleich von Londa Schiebinger zeigt, dass Deutschland hinsichtlich des Frauenanteils in den Naturwissenschaften – im Gegensatz zur ehemaligen DDR, zu China und der Türkei – sehr schlecht abschneidet. Auch die USA stehen, was den Frauenanteil in Natur- und Ingenieurwissenschaften betrifft, im Vergleich mit China schlechter da (Schiebinger 2000). In der natur- und technikwissenschaftlichen Forschung kamen Frauen als Subjekte der Forschung lange Zeit kaum vor, und die Beiträge von Frauen sind häufig übersehen worden. Für die heutige Situation gilt, dass im Gegensatz zur Biologie wie auch zur medizinischen Forschung und Praxis, wo Frauen schon seit längerem Fuß fassen konnten, die Wissenschaftskulturen der Mathematik und Physik noch immer weitgehend Männerdomänen sind (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen).

Feministische Erkenntnisse zur Geschlechterdifferenz im Verhältnis zu Natur und Technik sind in den letzten 40 Jahren viel diskutiert worden. In den 1980er Jahren dominierten differenztheoretische Ansätze (→ Kap. 2.2.2 Differenzthe-

orien) die feministische Naturwissenschaftskritik. Frauen wurde qua weiblicher Geschlechterrolle eine Technikdistanz, ein Technikdefizit und eine größere Nähe zur „unverfälschten, reinen Natur" zugeschrieben (Kahlert und Mischau 2000, S. 51). Der Ökofeminismus, mit seinen prominentesten Vertreterinnen Maria Mies und Vandana Shiva, formulierte hier die radikalste Kritik: Technik sei per se patriarchal und damit frauenfeindlich. Der ausbeuterischen, kriegerischen Technik wurde ein friedvolles Frauen- und Naturbild entgegengesetzt (Mies und Shiva 1995). Andere differenztheoretische Ansätze gingen von einer besonderen ‚geschlechtsspezifischen Zugangsweise' von Frauen zu Technik aus, die als sozialisationsbedingt angesehen wurde. Die differenztheoretischen Ansätze gerieten wegen ihrer Reproduktion stereotyper Geschlechterverhältnisse, wegen ihrer Defizitlogik und ihrer Mystifizierung des Weiblichen in die Kritik (Kahlert und Mischau 2000, S. 53). Ein späterer Erklärungsansatz, der so genannte Potentiale-Ansatz, ging von der gleichen technischen Befähigung von Frauen und Männern aus und sah die Gründe für die Benachteiligung als strukturell in den unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zu technischer Bildung und technischen Geräten angelegt. Aktuell wird die Frage nach einer vergeschlechtlichten Ausprägung der vermeintlich geschlechtsneutralen naturwissenschaftlichen Disziplinen selbst gestellt. Das heißt, dass der Beitrag „der Geschlechterordnung zur Definition der Naturwissenschaften und ihrer Methoden" untersucht wird (Göntschel und Daduna 2001, S. 14).

Anerkennung statt Anpassung: Die Internationale Frauenuniversität

Im Sommer 2000 – parallel zur EXPO 2000 – eröffnete für drei Monate die erste Internationale Frauenuniversität Technik und Kultur (ifu) in Deutschland. Über 1.000 Frauen aus 105 Ländern der Welt forschten und arbeiteten in Hannover, Hamburg, Kassel, Suderburg und Bremen in sechs interdisziplinären Projektbereichen. Bisher blieb die ifu ein vereinzeltes Projekt in der deutschen Hochschullandschaft. Inzwischen integrieren sich die Konzepte für reine Frauenbildungseinrichtungen in laufende Hochschulreformbestrebungen und definieren sich selbst als Reformexperiment. Den Anstoß zu den Überlegungen, in Deutschland eine Frauenuniversität einzurichten, liefern die bis heute anhaltenden Marginalisierungen und Diskriminierungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Neben anderen Reformansätzen in Deutschland, wie Sommerhochschulen für Frauen oder Frauenstudiengänge in den Natur- und Technikwissenschaften (→ Kap. 5.4.2 Monoedukative Studienangebote), zielt eine Universität nur für Frauen auf die „Demokratisierung der

Geschlechterverhältnisse in Lehre, Studium und Forschung“ ab (Kahlert und Mischau 2000, S. 9).

Die Frauenuniversität in Deutschland hat ihre Vorläufer in den Women’s Colleges der USA, die im 19. Jahrhundert gegründet wurden, um Frauen einen Zugang zu höherer Bildung zu ermöglichen (Kahlert und Mischau 2000, S. 110). Verschiedene bundesdeutsche Konzepte für eine Frauenhochschule wurden seit Ende der 1980er Jahre diskutiert, verfolgten jedoch das gleiche Ziel: Die Kritik an herkömmlichen Hochschulen sollte in neuen feministischen Konzepten von Wissenschaft und Lehre institutionell realisiert werden. Dabei waren bewusst Lebensläufe von Frauen zum Maßstab für Lehre und Forschung zu nehmen, um so einen ‚anderen Blick‘ auf Wissenschaft und Lebenszusammenhänge von Frauen werfen zu können. Es stand also, zugespitzt formuliert, hinter der Idee einer Frauenuniversität ein „Differenz- und Revolutionsgedanke“ (Schlüter 1992a, S. 343).

Die Idee einer Frauenuniversität im Allgemeinen und die Gründung des Projekts ifu im Besonderen löste eine kontroverse wissenschaftliche und politische Diskussion um Vor- und Nachteile einer separierten Frauenbildung (→ Kap. 5.4.2 Monoedukative Studienangebote) und um neue Organisationsformen unter Geschlechterforscherinnen aus. Gegnerinnen führten in Bezug auf die monoedukative Ausrichtung Vorwürfe der (umgekehrten) Diskriminierung und der Separation an, weil die Teilnahme ausschließlich an das Geschlecht gebunden sei (Schlüter 1992a, S. 340). Andere befürchteten eine Abwertung der Bildung durch Feminisierung – im Sinne einer Nachhilfe für Frauen. Die Frauenuniversität wurde als „feministischer Essentialismus“, als „stereotype Versämtlichung“ oder „differenztheoretischer Salto rückwärts“ (Wetterer 1996) bezeichnet, der einer Polarisierung der Geschlechter Vorschub leiste und Frauen (wieder) in eine Nische abdränge (Faulstich-Wieland 1997). Auf politischer Ebene wurde dem Konzept vorgeworfen, es sei ein „kosmopolitisches serviceorientiertes Elite-Unternehmen“ (Steyerl 2000), das sich konzeptionell durch die Effizienz- und Wettbewerbsgedanken und die Privatisierung in eine Reihe mit neoliberaler Bildungspolitik stelle. Die Realisierung eines „wirklichen internationalen Dialogs“, verstanden als strukturelle und theoretische Verbindungslinie zwischen Kapitalismuskritik, Postkolonialismus, Geschlechter- und Rassismusforschung, wurde in Zweifel gezogen (Steyerl 2000).

Die Befürworterinnen und Mitbegründerinnen der ifu setzten den skeptischen Vorwürfen eine positive Leitidee entgegen. Mit der Frauenuniversität solle eine „Kultur der Anerkennung und Ermutigung“ geschaffen werden, die auf einem „grenzenlosen Zutrauen in die Fähigkeiten der Frauen“ basiere (Metz-Gö-

ckel 1997, S. 229). Es entstehe ein „dritter Ort“, an dem in einen internationalen Dialog ohne Hierarchien eingetreten werden könne, so die Präsidentin der ifu, Aylâ Neusel (Neusel 1997). In Abgrenzung zum Vorwurf der Elitenbildung lautete die Devise: Auch Frauen könnten zu den Besten gehören, Elite sei kein per se negativer Begriff, und wer Abwertung durch Feminisierung befürchte, habe die Geschlechterhierarchie bereits verinnerlicht und antizipiere eine Fremddefinition. Die ifu stellte sich in ihrer Programmatik also ganz bewusst in eine Reihe mit damaligen Hochschulreformen und europäischer Bildungspolitik.

Die ifu war auch nach ihrem Ende noch lange Gegenstand kritischer Reflexionen. Auf Veranstaltungen wurden Erfahrungsberichte von Teilnehmerinnen und Tutorinnen diskutiert und es erschien eine Reihe von deutschen und englischen Veröffentlichungen aus den einzelnen Projektbereichen. Die ifu wurde über ihre Laufzeit hinaus als virtuelle Internationale Frauenuniversität (vifu) vom BMBF für die Dauer von gut anderthalb Jahren als Begleitprojekt weitergefördert. Im Jahr 2003 gewann die vifu, die von der Arbeitsgruppe „Digitale Medien in der Bildung“ unter Leitung von Professorin Heidi Schelhowe weiterentwickelt wurde, den „Women's special“-Preis bei der Softwaremesse Learntec. Eine Evaluationsstudie bewertete abschließend den Erfolg des Reformprojekts ifu, dessen Ziele außerordentlich umfassend waren: neue inhaltliche und methodisch-didaktische Qualitäten des Lehrens und Lernens in einem homosozialen Raum etablieren, durch Internationalität, Interkulturalität und Interdisziplinarität neue Perspektiven eröffnen, Begegnungen von Wissenschaft und Kunst verwirklichen, neue Organisationsformen und ein neues Modell von Serviceleistungen erproben, virtuelle Elemente in Forschung und Lehre stärken. Kurz: Die ifu 2000 sollte für sich erfolgreich und zugleich die Basis für eine dauerhafte Institutionalisierung sein. In Anbetracht dieser Komplexität und Heterogenität wurde das Programm der ifu im Nachhinein „als überladen und freundlich als maximalistisch“ (Maiworm und Teichler 2002, S. 243) bezeichnet. Fast alle Teilnehmerinnen bewerteten die ifu insgesamt zwar als eine positive Erfahrung, beurteilten die Berücksichtigung von Gender-Fragen aber mitunter kritisch. In der offiziellen Studie zeigte sich zusammenfassend ein Abbild der Spannung zwischen Anspruch und Wirklichkeit des Konzepts (vgl. Maiworm und Teichler 2002, S. 246ff.).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Frauen- und Geschlechtergeschichte

Hark, Sabine. 2005. *Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus.* Frankfurt a.M.

Kleinau, Elke, und Claudia Opitz (Hrsg.). 1996. *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung.* Bd. 1: *Vom Mittelalter bis zur Aufklärung.* Bd. 2: *Vom Vormärz bis zur Gegenwart*. Frankfurt a.M.

Krais, Beate (Hrsg.). 2000. *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt a.M./New York.
Opitz-Belakhal, Claudia. 2010. *Geschlechtergeschichte*. Frankfurt a.M./New York.

Feministische Naturwissenschaftskritik

Meinel, Christoph, und Monika Renneberg (Hrsg.). 1996. *Geschlechterverhältnisse in Medizin, Naturwissenschaft und Technik*. Bassum/Stuttgart.
Strohmeier, Renate. 1998. *Lexikon der Naturwissenschaftlerinnen und naturkundigen Frauen Europas*. Thun/Frankfurt a.M.
Tobies, Renate (Hrsg.). 2008. *„Aller Männerkultur zum Trotz". Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften.* 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt a.M.

Die internationale Frauenuniversität

Metz-Göckel, Sigrid, Christa Schmalzhaf-Larsen und Eszter Belinszki (Hrsg.). 2000. *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge*. Opladen.
Metz-Göckel, Sigrid, und Felicitas Steck. 1997. *Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*. Opladen.
Neusel, Aylâ. 2002. Die Ifu als Kind ihrer Zeit – Grenzverschiebungen zwischen Staat und Hochschule. In *Universität neu denken,* hrsg. Aylâ Neusel und Margot Poppenhusen, 301-315. Opladen.
Schelhowe, Heidi, Gabriele Kreutzner und Barbara Schelkle. 2002. Nutzerinnenorientierung, Partizipation und Interaktion als Leitprinzipien: Die virtuelle Internationale Frauenuniversität (vifu). In *Universität neu denken*, hrsg. Aylâ Neusel und Margot Poppenhusen, 231-243. Opladen.

Institutionen

Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechtergeschichte e.V. (AKHFG): www.akgeschlechtergeschichte.de.
FiNuT – Der Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik: www.finut.net.
Frauen in Naturwissenschaft und Technik (NUT e.V.): www.nut.de.
Frauen-Informatik-Geschichte: www.frauen-informatik-geschichte.de.
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.: www.kompetenzz.de.

1.3 Warum sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert? Gründe für die „leaky pipeline"

Die Statistiken und der historische Rückblick in den vorangehenden Kapiteln haben gezeigt, dass es so etwas wie ein „akademisches Frauensterben" (Hassauer 1994, S. 35) gibt, dass Frauen also trotz gleichstellungspolitischer Bemühungen im Wissenschaftsbetrieb unterrepräsentiert sind und zwar – bis auf einige Ausnahmen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern – durchgängig umso

stärker, je höher die Qualifikationsstufe ist. Dieses Phänomen des zunehmenden Verlusts von Frauen über die wissenschaftlichen Karrierestufen wird auch als „leaky pipeline" bezeichnet, als löchrige oder undichte Leitung. Es wird zudem das Phänomen des „glass ceiling" konstatiert, der gläsernen Decke, die unsichtbar ist, aber Frauen den Aufstieg in Spitzenpositionen verwehrt (Krais 2000, S. 34). Darüber hinaus wird auch von dem Phänomen des „sticky floor" gesprochen – eine Formulierung, die umschreibt, dass Frauen auf ihren Positionen ‚kleben' bleiben und so daran gehindert werden, in höhere Positionen aufzusteigen.

Woran liegt es, dass Frauen so viel seltener als ihre männlichen Kollegen auf Professuren berufen werden und sich der Anteil von Frauen in hohen verantwortlichen Positionen im Wissenschaftsbetrieb nur so langsam erhöht?

In einer Untersuchung zum Thema „Probleme der deutschen Universität" hat Hans Anger 1960 mit einer Befragung von Professoren (und einigen wenigen Professorinnen) Vorurteile der damaligen Zeit gegenüber Frauen als Studentinnen und Lehrenden reproduziert: Während Studentinnen trotz guter Examensnoten als weniger begabt angesehen würden, sprachen die meisten Hochschullehrer einer Frau die Fähigkeit zur Ausfüllung eines Professorenamtes gänzlich ab: „Zum einen mangele es ihr an Autorität, Durchsetzungsfähigkeit, Robustheit und Überzeugungskraft; zum anderen sei es die wesensentsprechende Bestimmung der Frau, für den häuslichen Bereich und die Kindererziehung zu sorgen" (Müller 1999, S. 145).

Auch wenn heute kaum mehr ein Hochschullehrer öffentlich solche Ansichten vertritt, spricht Ursula Müller von einer „‚Modernisierung' von Vorurteilsstrukturen" (Müller 1999, S. 145). Müller zitiert in diesem Zusammenhang Holzbecher et al. (1993):

> Das Argument, wissenschaftliche Arbeit widerspreche der weiblichen Wesensart, lautet in der modernisierten Version, eine kluge Frau werde den aufreibenden und undankbaren Professorenberuf ablehnen und ein ausgewogeneres Leben zwischen Familie, Freizeit, Hobbys und Beruf vorziehen (Holzbecher et al. 1993, S. 54, zit. nach Müller 1999, S. 145).

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft werden bis heute meist weniger innerhalb des Wissenschaftsbetriebs gesucht, sondern vielmehr bei den Frauen selbst sowie innerhalb gesamtgesellschaftlicher Strukturen (wie der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung etc.) verortet.

Die Forschung zu den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft hat sich allerdings inzwischen stark ausdifferenziert: Die verschiedenen Ansätze unterscheiden sich nicht nur in der Methode, sondern auch in der Wahl der empirischen Grundlagen und hinsichtlich der Fragestellungen erheblich (einen Überblick geben Krais 2000, S. 17-24 und Lind 2004).

Krais geht der Frage nach den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen mit einem kritischen Blick auf die Forschungssituation nach und zeigt, dass

> dabei eine ganze Reihe von Faktoren eine Rolle spielt: Die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, ihre institutionelle Verfestigung und die dazugehörigen Rollenstereotype sind zentrale Aspekte des Problems; auch vorgängige Bildungsprozesse, normative Vorstellungen über die Struktur von Lebensläufen und über Mutterschaft und die auf dieser Basis ausgebildeten Lebenspläne junger Frauen gehören dazu. Grundsätzlich jedoch lassen sich zwei Ansatzpunkte für die Beantwortung dieser Frage ausmachen: Man kann die Erklärung auf der Seite der Frauen suchen oder auf der Seite der Wissenschaft. Die Forschungslage in der Bundesrepublik war lange Zeit eher „frauenzentriert" (Krais 2000, S. 17).

Krais bemängelt, dass sich die Forschungsdiskussion sehr häufig mit innerpsychologischen Prozessen von Frauen beschäftige, spezifische Sozialisationsbedingungen von Frauen untersuche oder die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in biografiebezogenen Entwicklungen gesucht würden (Krais 2000, S. 22f.). Sie fordert stattdessen einen Wechsel der Blickrichtung auf die „Strukturen und Funktionsmechanismen des Wissenschaftsbetriebes" (Krais 2000, S. 23), um die Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen auf Seiten der Wissenschaft sichtbar zu machen. Sandra Beaufaÿs weist im Anschluss daran auf die Notwendigkeit hin, dass „die Funktionsweise des wissenschaftlichen Feldes – also die alltägliche Praxis und der Glaube einer scientific community –" genau untersucht wird, um die Gründe für den Ausschluss von Frauen aufspüren zu können (Beaufaÿs 2003, S. 19).

Im Folgenden werden einige zentrale Erklärungsansätze für die spezifischen Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb dargestellt – und zwar sowohl solche, die eher die Frauen in den Blick nehmen, als auch solche, die die Strukturen innerhalb des Wissenschaftsbetriebs und in der Gesellschaft fokussieren. Alle Erklärungsmuster haben bis heute Bestand und finden sich in aktuellen Argumentationen wieder.

Die vorgestellten Erklärungsansätze und Einflussgrößen für die „leaky pipeline" geben einen Eindruck von der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Forschungsansätze. Dabei sind die meisten Ansätze nicht strikt voneinander zu trennen, sondern überschneiden oder ergänzen sich in vielerlei Hinsicht. Lind beschreibt die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft als Prozess, bei dem „für sich genommen kleine, scheinbar überwindbare Barrieren kumulieren und sich erst in ihrem Zusammenwirken als kaum zu überwindende Barriere formieren" (Lind 2004, S. 128). Nachdem „für eine lange Zeit strukturelle Bedingungen unterschätzt, individuelle Faktoren und vor allem Defizitannahmen in ihrer Bedeutung überschätzt wurden", haben Untersuchungen gezeigt,

> dass die Erklärung des de facto-Ausschlusses von Frauen aus der Wissenschaft so einfach nicht ist. Vielmehr handelt es sich um einen komplexen, vielschichtigen Vorgang, bei dem die strukturellen Gegebenheiten der Welt der Wissenschaft, Gewohnheiten des wissenschaftlichen Alltags, informelle Hierarchien und Kommunikationsmuster eine zentrale Rolle spielen (Krais 2008, S. 180).

Wenn man nach den Gründen für die Unterrepräsentanz oder den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft fragt, ist es daher erforderlich, immer mehrere Faktoren – individueller und struktureller Art – mit ihren jeweiligen spezifischen Barrieren und Hindernissen in den Blick zu nehmen. Auch ist bei jedem der Ansätze kritisch zu reflektieren, wie viel Gewicht der Kategorie Geschlecht als Erklärungsansatz tatsächlich zukommt. Angesichts komplexer Benachteiligungsmechanismen und individueller Lebenslagen sind vereindeutigende Begründungen, die Frauen und Männer als in sich homogene, binäre Einheit definieren, immer zu hinterfragen.

1.3.1 Individualpsychologische Erklärungsansätze

These: Frauen sind weniger karriereorientiert als Männer. Darüber hinaus schätzen sie ihren Erfolg geringer ein und erreichen deshalb weniger.

Individualpsychologische Ansätze suchen die Gründe für die „leaky pipeline" in den persönlichen Verhaltensweisen und Einstellungen der einzelnen Frauen. So gibt es Untersuchungen zur Motivation von Frauen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben oder abzubrechen, zum Grad der Karriereorientierung oder des Selbstbildes. Studien aus den 1970er und 80er Jahren zeigen, dass

> Frauen, denen eine wissenschaftliche Karriere gelungen ist, diese vielfach als Zufall und Resultat glücklicher Umstände hinstellen, während Männer in der gleichen Situation ihre Karriere als Ergebnis von Zielstrebigkeit und Leistung darstellen (Müller 1999, S. 149).

In diesem Kontext steht auch die These, dass Frauen ihre eigene wissenschaftliche Kompetenz häufig eher niedrig einschätzen und eine stärker selbstkritische Herangehensweise an die eigene Forschung zeigen als ihre männlichen Kollegen. Frauen, so die These, trauen sich häufig weniger zu. Eine negative Selbsteinschätzung kann sich sowohl auf das längerfristige Selbst- als auch – vermittelt – auf das Fremdbild auswirken. Wie z.B. die Stereotypenforschung aus der Psychologie belegt, haben solche negativen Selbstzuschreibungen nicht selten den Effekt einer „self-fulfilling prophecy". Da die Zuschreibungen oftmals auch wieder das Verhalten beeinflussen, haben diese psychischen Muster karrierestrategisch ungünstige Folgen für Frauen. Sigrid Metz-Göckel weist zudem darauf hin, dass gerade junge Frauen häufig Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft bevorzugen, weil

diese sehr viel stabilere Berufsaussichten versprechen als eine Hochschullaufbahn (Metz-Göckel 1996, S. 12).

Auch wenn die Untersuchungen, auf die hier referiert wird, schon 30-40 Jahre zurückliegen, greifen viele der Argumente bis heute. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass solche individualpsychologischen Erklärungsansätze Frauen monokausal defizitäre Verhaltensweisen zuschreiben und damit die äußeren Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs außer Acht lassen.

1.3.2 Biografische Erklärungsmuster

These: Die ‚weibliche Normalbiografie' ist nicht mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs kompatibel.

Vor allem zu Beginn der 1980er Jahre betonten Untersuchungen strukturelle Hindernisse für Frauen im Wissenschaftsbetrieb und nahmen z.B. das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance) in den Blick. Obwohl das Konzept der ‚weiblichen Normalbiografie' angesichts der Vielfalt von Lebensentwürfen von Frauen sehr fragwürdig ist, wurde häufig betont, dass die Anforderungen, die im Wissenschaftsbetrieb aufgrund seiner spezifischen Arbeitsorganisation und des vorgezeichneten Karriereverlaufs gestellt werden, von Frauen weniger gut erfüllt werden können (vgl. Krais 2000, S. 20).

> Eine von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleichermaßen getragene Vorstellung von wissenschaftlicher Arbeit ist, daß diese das volle Engagement der Person erfordere, eine unbedingte Hingabe an die Wissenschaft, die Frauen mit familiären Verpflichtungen nicht erbringen könnten (Krais 2000, S. 21).

Dagmar Richter weist in diesem Zusammenhang auf Untersuchungen aus den 1990er Jahren hin, die zeigen, dass in der Wissenschaft eine Arbeitskultur mit „Förderung und Prestige" belohnt werde, bei der 50 bis 60 Stunden oder noch mehr Arbeitszeit pro Woche, Nacht- und Wochenendarbeit und der Verzicht auf Urlaubszeiten den Standard setzen (Richter 2000, S. 14). Gleichzeitig haben quantitative Kriterien wie die Menge an Publikationen und eingeworbenen Drittmitteln einen hohen Statuswert – und dies, obwohl neue Bestrebungen der DFG und des Wissenschaftsrats diese rein quantitativen Faktoren zu relativieren versuchen. Nur im Rahmen einer ‚männlichen Normalbiografie' (gemeint ist damit eine Lebensführung, die sich ganz auf den Beruf konzentriert und keine Erziehung von Kindern oder Pflege von Familienangehörigen einbezieht) kann den zeitlichen Anforderungen, auch im Hinblick auf Flexibilität, entsprochen werden.

Eine Argumentation, die auf der Doppelbelastung von Frauen durch Beruf und Familie aufbaut, ist jedoch durchaus problematisch. Sie setzt die traditionel-

le Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern voraus und schreibt sie damit erneut fest (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance). Gleichzeitig beweist ein Blick auf die sozialen Geschlechterverhältnisse, dass die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, bei der Frauen den Großteil der Haus- und Familienarbeit übernehmen, faktisch noch immer der Normalfall ist (→ Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte). Damit sind Wissenschaftlerinnen häufig tatsächlich in vielerlei Hinsicht gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt: Sie können sich zeitlich und emotional weniger intensiv auf ihre Karriere konzentrieren, haben weniger Zeit und Möglichkeiten, an Tagungen und informellen Treffen teilzunehmen, und sie haben weit seltener einen sie unterstützenden Partner oder eine Partnerin im Hintergrund, der oder die ihnen die Organisation des Alltags abnimmt. Zugleich ist zu beobachten, dass Männern, die Erziehungsverantwortung übernehmen, oft mehr Respekt und Anerkennung entgegengebracht wird als Frauen, die aus diesen Aufgaben keinen zusätzlichen Prestigegewinn schöpfen können.

1.3.3 Der Zwei-Kulturen-Ansatz (Akkulturationsthese)

These: Frauen machen in der ‚Männerwelt Wissenschaft' die Erfahrung eines Kulturschocks.

Dieser Ansatz basiert auf der Annahme, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen verschiedene Geschlechterkulturen ausbilden, d.h. unterschiedliche Werte und Normen erlernen und diese sowohl in ihr Selbstbild integrieren als auch im täglichen Handeln umsetzen. Deshalb müssen sie „andere Lern- und Anpassungsleistungen im Wissenschaftsbetrieb" (Bock 1997, S. 104) erbringen, die mit dem Begriff der „Akkulturation" bezeichnet werden:

> Damit ist gemeint, dass sich die Institution Wissenschaft sozial als Männerbund entwickelt hat, mit Umgangsformen und Verhaltensregeln, die zum Teil aus anderen homosozialen Welten wie Kirche und Armee übernommen wurden. Erfolg in der Wissenschaft ist verbunden mit Konfliktbereitschaft, Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen, mit der Lust, sich in Wettbewerbs- und Konkurrenzsituationen zu erfahren und zu siegen, mit Neugierde und Risikobereitschaft. Männer, zu deren Rollenbild gehört, ein solch instrumentelles Verhaltensrepertoire zu entwickeln, können dies leichter als Frauen mit einem positiven Selbstbild verbinden, was ein wichtiges subjektives Kriterium für Erfolg ist (Bock 1997, S. 104f.).

Dagmar Schultz geht davon aus,

> daß der Werdegang der männlichen Hochschullehrer […] als Fortsetzung der typischen männlichen Sozialisation in Kindheit und Jugend gesehen werden kann. Männer wachsen in den Hochschullehrerberuf unter Anleitung und Führung männlicher Vorbilder gewissermaßen organisch hinein und erleben diesen Prozeß als berufliche Sozialisation (Schultz 1992, S. 226).

Frauen dagegen erleben den Wissenschaftsbetrieb als eine andere Kultur, deren Werte und Normen zum Teil im Widerspruch zu ihrer eigenen weiblichen Sozialisation stehen und an die sie sich erst anpassen müssen. Dies kann das Konkurrenzverhalten, den Umgang mit Machtpositionen, Machtstreben usw. betreffen. Während Männer sich selbstverständlich im Feld der Wissenschaft bewegen, fühlen Frauen sich dort fremd. Frauen sind demnach im Wissenschaftsbetrieb benachteiligt, weil es hegemonial männliche (→ Glossar) Werte und Normen sind, die das Berufsfeld ‚des idealen Hochschullehrers' bestimmen. So wirkt sich unter Umständen ein Verhalten nach ‚weiblichen' Verhaltensregeln, z.B. andere Arbeitsweisen, karrierestrategisch ungünstig aus. Doch selbst Frauen, die sich erfolgreich anpassen, haben, so Schultz, nur eingeschränkte Karrierechancen:

> Als Alibipersonen bewegen sich Hochschullehrerinnen in einer Umgebung, deren Regeln, Traditionen und Interaktionsmuster von männlichen Kollegen dirigiert werden und historisch gesehen von Männern entwickelt wurden. Die Gegenwart weiblicher Kollegen setzt gewissermaßen nur auflockernde Akzente. An entscheidenden Stellen sind noch immer die Herren unter sich – die gelegentlich anwesenden Frauen gehören nicht zum „inneren Kreis" (Schultz 1990, S. 6f.).

Am Zwei-Kulturen-Ansatz und der diesem zugrunde liegenden Vorstellung einer ‚geschlechtsspezifischen' Sozialisation ist allerdings vielfach Kritik geübt worden. Sozialkonstruktivistische Argumentationen (z.B. Bilden 1991 und Dausien 1999) weisen darauf hin, dass Konzepte, die von einer stabilen Persönlichkeit ausgehen, häufig die Konstruktion eines männlichen bzw. weiblichen Sozialcharakters mit spezifischen Eigenschaften implizieren. Dies reproduziert einen starren Dualismus von männlich und weiblich und schreibt Verhaltensweisen essentialistisch (→ Glossar) fest. Dem steht z.B. das Konzept des „doing gender" (→ Glossar) mit der Vorstellung gegenüber, dass Geschlecht in alltäglichen Interaktionen permanent neu hervorgebracht wird und seine Relevanz dabei immer kontextabhängig ist.

1.3.4 Homosoziale Kooption: Das ‚Old Boys' Network'

These: Männer fördern Männer.

Der Begriff der „Kooption" (auch „Kooptation") bedeutet, dass Mitglieder einer bestimmten Gruppe selbst neue Mitglieder nachträglich hinzuwählen. „Homosozial" ist diese Auswahl dann, wenn die neuen Mitglieder aus der gleichen Gemeinschaft stammen wie die ersten (also z.B. das gleiche Geschlecht haben). Die These der homosozialen Kooption in der Wissenschaft besagt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nach dem Kriterium der maximalen Ähnlichkeit mit den Auswählenden ausgesucht wird und dabei dem Kriterium des Geschlechts eine zentrale Rolle zukommt (Müller 1999, S. 147f.). Das heißt, dass Frauen so lange

weniger Chancen haben, in der Wissenschaft Fuß zu fassen, wie Männer diejenigen sind, die über ihre Karrierechancen entscheiden.

So haben Untersuchungen gezeigt, dass Frauen seltener durch direkte Aufforderung durch Professoren auf Nachwuchsstellen kommen und auch seltener von ihren Betreuern für andere Stellen weiterempfohlen werden (z.B. Bochow und Joas 1987). Frauen werden insgesamt sehr viel weniger durch Mentoren, Vorgesetzte oder Doktorväter gefördert als ihre männlichen Kommilitonen oder Kollegen (vgl. Schultz 1990, S. 274f.). Dieses Phänomen der Förderung von Männern durch andere Männer ist gemeint, wenn vom ‚Old Boys` Network' die Rede ist. Es schlägt sich nicht nur in der persönlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nieder, sondern auch in so genannten Zitierkartellen und (informellen) Netzwerken, von denen Frauen weitgehend ausgeschlossen sind: Männer laden sich untereinander zu Vorträgen und zu Konferenzen ein und geben sich gegenseitig Gelegenheit zur Publikation.

Informelle Strukturen zeigen sich z.B. auch im gemeinsamen Fußballspiel von männlichen Kollegen am Wochenende oder beim Gespräch über das Fußballspiel in der Kaffeepause. In solchen Situationen bleiben Frauen oft ausgegrenzt, was sich vor allem deshalb negativ auswirkt, weil hier nicht selten auch karrierebezogene Informationen ausgetauscht werden und z.B. die Besetzung von Stellen, die Vergabe von Drittmitteln oder Ähnliches ausgehandelt werden. Auch das gemeinsame Lachen von männlichen Kollegen über sexistische oder sexualisierte Witze ist nicht selten und schafft eine Atmosphäre der Solidarität und der Bündnisse zwischen Männern, die Frauen ausschließt. Auch wenn inzwischen bewusst versucht wird, vermehrt Netzwerke unter Frauen zu etablieren (→ Kap. 5.4.3 Mentoring und Kap. 5.4.4 Coaching), haben diese nicht den gleichen Effekt wie Seilschaften von Männern. Es kann also nicht automatisch von einem ähnlichen Machteffekt bei der Umkehrung der Verhältnisse ausgegangen werden, wenn Frauen Frauen fördern.

1.3.5 Reproduktion der Geschlechterhierarchie im Wissenschaftsalltag

These: Die das Wissenschaftssystem konstituierenden sozialen Regeln und Praktiken wirken zugunsten von Männern.

Im Wissenschaftsbetrieb wirken ähnliche Mechanismen zur Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Dabei hat das „Geschlecht […] als symbolisches Konstrukt strukturierende Bedeutung im Prestigesystem einer Gesellschaft" (Schultz 1990, S. 4). Wetterer vertritt in Bezug auf den Beruf der Hochschullehrer_in die These, dass es bei wissenschaft-

lichen Qualifikationsstandards nur scheinbar um die Qualifikation und Eignung von Frauen für eine wissenschaftliche Position gehe. Im Kern handele es sich vielmehr um soziale Schließungs- und Ausgrenzungsmechanismen, die dafür sorgen, dass Frauen aus der Wissenschaft ausgeschlossen bleiben. Durch den angestrebten Ausschluss von Frauen wird nicht nur die Konkurrenz für die Männer vermindert, auch die Furcht vor der Entwertung des eigenen Berufs spielt eine wichtige Rolle bei der Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb: die Angst vor einem Status- und Prestigeverlust durch eine ‚Feminisierung' des Professorenamts und der eigenen Disziplin.

Heide Pfarr führt aus, worum es im Wissenschaftsbetrieb eigentlich gehe:

> Es geht um Definitionsmacht, um Einfluß, es geht um durchaus angenehme und gutbezahlte Jobs. Es geht um die Chance, Wirklichkeit zu verändern. Nur darum. Nicht geht es – oder nur an weit hinterer Stelle – um Wahrheit, um Wissenschaft und Freiheit, um die Ausbildung junger Menschen, nicht geht es um Qualifikation, um den Wettbewerb der Besten (Pfarr 1996, S. 41f.).

Auch Konzepte, die den Wissenschaftsbetrieb in Anlehnung an Pierre Bourdieu als soziales Feld sehen (z.B. Engler 2000, Beaufaÿs 2003) oder wie Niklas Luhmann die Regeln im System Wissenschaft analysieren (z.B. Luhmann 1970), weisen auf die Spiegelung der symbolischen Strukturen des Geschlechterverhältnisses im Wissenschaftsbetrieb hin. Dabei wird z.B. aufgezeigt, dass nicht Leistung den Status einer Person bestimmt, sondern ein der Wissenschaft inhärentes Reputationssystem zur Wirkung kommt, in dem Frauen unabhängig von ihrer Leistung nie dieselbe Würdigung erhalten wie Männer (Schultz 1990, S. 8; Beaufaÿs 2003). Denn wie Wetterer betont, geht es nicht um Qualifikation, sondern um „die Verteidigung tradierter Privilegien" (Wetterer 2000, S. 210).

1.3.6 Stereotype und Gender Bias

These: Implizite oder explizite stereotype Einstellungen zu ‚Frauen' und ‚Männern' beeinflussen die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zum Nachteil von Frauen.

Mechanismen, die die Chancen von Frauen in der Wissenschaft stark beeinträchtigen, sind sexistische Bewertungsmuster in Form von stereotypen Vorannahmen und geschlechterbezogenen Verzerrungen (Gender Bias) bei der Beurteilung der Leistungen von Frauen:

> Das wissenschaftliche Werk von Frauen wird von ihren männlichen Kollegen seltener gelesen und zitiert; in Experimenten zeigt sich, daß Schriften höher bewertet werden, wenn behauptet wird, der Autor sei männlich. Erfahrungen weiblicher Mitglieder in Berufungskommissionen bestätigen, daß eine Reihe von Kollegen gewohnheitsmäßig die Schriften weiblicher

> Mitbewerber als weniger originell, weniger glänzend, näher an Wissenschaftsjournalismus usw., beurteilen, während die Schriften der männlichen Bewerber grundsätzlich als ernstzunehmende Beiträge zum wissenschaftlichen Fortschritt gelobt werden (Müller 1999, S. 148; vgl. auch Kirsch-Auwärter 1992).

Was hier für die wissenschaftliche Anerkennung problematisiert wird, ist Teilergebnis einer breiten interdisziplinären Forschung zu Stereotypen, Vorurteilen und Klischees, die Menschen in ihrem Denken und Handeln beeinflussen (Baer et al. 2009). Dabei sind nicht nur Vorstellungen von ‚den Frauen' und ‚den Männern' betroffen, sondern es geht insgesamt darum, wer als ‚Wir' und wer als ‚die Anderen' imaginiert wird und wie damit bestimmte Wahrnehmungen – oft unbewusst und unreflektiert – realitäts- und identitätsstiftend wirken. Eine wachsende Zahl von meist kognitionspsychologischen, aber auch sozialwissenschaftlichen Studien belegt inzwischen die Wirksamkeit von Stereotypen (Petersen und Six 2008). Geschlechterstereotype zeichnen sich demnach dadurch aus, dass sie im Alltag hoch wirksam sind. Sie nutzen Lebenslagen wie Einkommen, Lebensstil oder (unterstellte) Wertorientierungen, um Personengruppen zu konstruieren und Menschen, die diesen konstruierten Gruppen zugeordnet werden, auf bestimmte Eigenschaften zu reduzieren. So entstehen verallgemeinernde, homogenisierende Aussagen, die zur Herstellung gesellschaftlicher Anerkennungsstrukturen dienen. Geschlechterpolitisch ist in Deutschland z.B. ein reduziertes Mutter- und Vaterbild besonders wirksam – die Frau kümmert sich um Haushalt und Familie, der Mann verdient das Geld. Diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung schlägt sich auf verschiedenen Ebenen nieder (u.a. Vinken 2001). Entsprechend existiert in Deutschland weiterhin ein auf hegemoniale Männlichkeit (→ Glossar) fixiertes Leitbild der Hausfrauenehe mit einem Alleinernährer und seinem weiblichen Pendant, der Hausfrau und Mutter. Diese Stereotype basieren oft auf naturalisierenden und essentialisierenden (→ Glossar) Zuschreibungen von vermeintlich ‚geschlechtsspezifischen' Eigenschaften oder Verhaltensweisen. Sie werden binär – heterosexuell, gegengeschlechtlich – konstruiert, enthalten weitere hierarchische Wertungen und sind oft explizit sexualisiert. Damit aktivieren Stereotype nicht nur sexistische Haltungen, sondern potenziell auch homophobe, rassistische, behindertenfeindliche, antisemitische oder antimuslimische Vorurteile (Baer/Smykalla 2009, S. 10). Verschiedene Studien zeigen die Bedeutung von Stereotypen bei der Personalauswahl in Unternehmen und in Hochschulen auf. Die US-amerikanischen Forscher_innen Marianne Bertrand und Sendhil Mullainathan fanden z.B. heraus, dass Unternehmen eher Beschäftigte mit einem amerikanischen Durchschnittsnamen einstellen, als solche mit ausländisch klingenden Namen (Bertrand und Mullainathan 2004). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Un-

tersuchung zur Personalauswahl an der Freien Universität Berlin. Danach haben deutsche Männer deutlich höhere Chancen als deutsche Frauen bei der Bewerbung; mit einigem Abstand folgen dann türkische Männer und schließlich – mit den schlechtesten Chancen – türkische Frauen (Akman et al. 2005, S. 73).

Eine qualitative Studie mit Migrantinnen an Hochschulen des CEWS beschreibt des Weiteren, wie sich vorurteilsbeladene Erwartungen an Migrantinnen im Wissenschaftsbetrieb manifestieren – nach dem Motto: „Sie sind doch Türkin. Sie müssten sich doch mit Migrationsforschung auskennen". Wie die Studie zeigt, wehren sich Migrantinnen dagegen, in diese „Schublade gesteckt zu werden" und selbstverständlich für Migrationsforschung zuständig zu sein, nur weil sie Migrationserfahrungen haben (Lind und Löther 2008, S. 91). Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass Maßnahmen sinnvoll sind, die Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund „in ihrer Unterschiedlichkeit sichtbar machen", um

> die Vernetzung untereinander zu fördern, hochqualifizierte Migrantinnen als Vorbilder vorzustellen und gegen die stereotype Verbindung von Migrationshintergrund mit Bildungsarmut zu wirken (Lind und Löther 2008, S. 113).

Die beschriebenen Wirkungsweisen von Stereotypen schlagen sich in so genannten geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten (Gender Bias → Glossar) nieder. Ein Gender Bias tritt absichtlich oder unabsichtlich auf und wirkt vor allem bei Leistungszuschreibungen in Peer Review-Verfahren. Die systematische Benachteiligung von Frauen im Begutachtungswesen haben erstmals Christine Wennerås und Agnes Wold aufgezeigt. In ihrer vielbeachteten Untersuchung des Begutachtungssystems des schwedischen Medical Research Council wird deutlich, dass Frauen 2,5 Mal so viele Publikationen vorweisen müssen wie der durchschnittliche männliche Bewerber, um denselben Grad an Kompetenz zugesprochen zu bekommen (Wennerås und Wold 1997).

Seit der Studie von Wennerås und Wold (1997) ist die Beurteilung von wissenschaftlicher Leistung durch Peer Review-Verfahren bei Publikationen vermehrt Gegenstand der Forschung geworden. Tom Tregenza (2002) beispielsweise analysiert die Publikationspraxis mehrerer Zeitschriften aus dem Bereich Ökologie und Evolution und deckt deutliche Unterschiede auf zwischen den Annahmeraten von Manuskripten, die von Männern eingereicht wurden, im Vergleich zu denen, die von Frauen eingereicht wurden.

Auch die Vergabepraxis von Fördermitteln wird analysiert: Lutz Bornmann et al. (2007) diskutieren unterschiedliche Methoden der Erhebung von Gender Bias in Peer Review-Verfahren und weisen darauf hin, dass zuvor widersprüchliche Befunde meist auf qualitative, narrative Einschätzungen zurückzuführen seien. Sie verwenden schließlich eine Meta-Analyse – und damit ein quantitati-

ves Verfahren – um mögliche Einflussfaktoren bei Prozessen der Drittmittelvergabe auf breiter Datenbasis zu quantifizieren. In ihrer Modellierung, die auf 21 Studien (mit Bezug beispielsweise auf Daten von DFG, Marie Curie, National Science Foundation, Medical Research Council und somit europäischen, nordamerikanischen und australischen Beispielen) basiert, zeigt sich, dass statistisch gesehen Schätzwerte für die Vergabe von Fördermitteln an Männer um 7 % höher liegen als bei Antragstellerinnen. Auch die Drittmittelvergabe in Deutschland verzeichnet eine geschlechtsabhängig ungleiche Verteilung von Antragsbewilligungen (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Seit Erscheinen dieser Studien wird ein öffentlicher Diskurs über mögliche Gegenmaßnahmen geführt. Double Blind-Reviews (in Anlehnung an die Blind Audition-Auswahl von Musiker_innen zur Erhöhung des Frauenanteils in Sinfonieorchestern, Goldin und Rouse 2000) können bei der Begutachtung greifen: Amber E. Budden et al. (2007) prüften Effekte eines Politikwechsels in der Publikationspraxis einer Zeitschrift, welche zu einem Double Blind-Review-Verfahren übergegangen ist, in dem weder die Identitäten von Autor_innen noch von Gutachter_innen aufgedeckt werden. Infolge des Wechsels konnte ein signifikanter Anstieg an Artikeln mit weiblicher Erstautor_innenschaft vermerkt werden. Olyana N. Grod et al. (2008) untersuchten geschlechterstereotype Gepflogenheiten von Gutachter_innen mit Hilfe einer Online-Umfrage unter 1.334 Ökolog_innen und Evolutionsbiolog_innen, die sich an Review-Prozessen beteiligten. Unter den Auskunftgebenden waren Ablehnungen von Manuskripten durch Gutachter deutlich häufiger als Ablehnungen durch Gutachterinnen. In der Konsequenz betont das Autorenkollektiv die besondere Notwendigkeit, Gutachterkommissionen sorgfältig auszuwählen, um potenziell geschlechterbezogene Beurteilungen auszubalancieren.

Angesichts dieser eklatanten Forschungsergebnisse, die erstmals informelle Beurteilungspraxen in Zusammenhang mit geschlechterstereotypen Einstellungen und Bewertungen aufdeckten, hat der Begriff des Gender Bias folgerichtig auch Einzug gehalten in den Bericht des Wissenschaftsrats zu „5 Jahre Offensive für Chancengleicheit“ (2012). Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine Mindestbeteiligung von Frauen an Berufungsverfahren von 40 % (→ Kap. 10 Berufungsverfahren) mit dem Ziel der Minimierung eines Gender Bias und vor allem der nachhaltigen Wirkung in der Gremienkultur.

Wie die meisten anderen Ausschlussmechanismen von Frauen haben auch die selektiven Wahrnehmungsmuster und die sexistische Auswahlpraxis nicht nur die faktische Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft zur Folge, sondern können auch eine Demotivation von Frauen bewirken, die eine wissenschaftliche

Karriere anstreben. Müller hat darauf hingewiesen, dass solche Forschungsergebnisse eine Diskrepanz offenbaren

> zwischen den meritokratischen Grundsätzen des Wissenschaftssystems – die Aufstieg an Qualifikation und Leistung binden – und den tatsächlichen Selektionsprozessen. Diese orientieren sich u.a. an Kriterien wie ‚Paßfähigkeit' und ‚Reputation' im Kreise von relevanten Meinungsführern (Müller 1999, S. 148).

Vor dem Hintergrund der oben genannten vielschichtigen Erklärungsmuster und Argumentationen lässt sich mit Wetterer festhalten: Insbesondere Konzepte, die die Unterrepräsentanz von Frauen als „Folge von Defiziten und Schwierigkeiten, die Frauen in der und mit der Wissenschaft haben" (Wetterer 2000, S. 198) ausweisen sind zu kritisieren. Das Problem „Frauen und Wissenschaft" ist, so Wetterer, eines, „das die Wissenschaft mit den Frauen und ihrer Integration hat statt umgekehrt" (Wetterer 2000, S. 215).

Was folgt aus den angeführten Forschungsergebnissen für die Praxis gleichstellungspolitischer Arbeit? Es ist zu begrüßen, dass nicht nur in der Forschung, sondern auch „in politischen Interventionsansätzen in der jüngeren Vergangenheit eine stärkere Orientierung auf die Strukturen des Wissenschaftsbetriebes zu verzeichnen" ist (Lind 2004, S. 129):

> Ansätze müssen sich […] auf beides, sowohl auf die individuellen Faktoren auf Seiten der Wissenschaftlerinnen, hier vor allem in Form von Informationsvermittlung, Ermutigung – auch zu einer gezielten Karriereplanung und Mentoring – als auch auf strukturelle Aspekte des Wissenschaftssystems beziehen. Denn wenn einer der Schlüssel zum Verständnis der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen auf hohen wissenschaftlichen Positionen heute im Wechselspiel von strukturellen und individuellen Barrieren gesehen wird, so ist es kaum logisch, nur in einem der beiden Bereiche interventiv anzusetzen (Lind 2004, S. 129).

Tabelle 4.1: Übersicht über die Erklärungsmuster für das Geschlechterverhältnis im Wissenschaftsbetrieb

INDIVIDUAL-PSYCHOLOGISCHE ERKLÄRUNGS-MUSTER	BIOGRAFISCHE ERKLÄRUNGS-MUSTER	ZWEI-KULTUREN-ANSATZ („Akkulturationsthese“)	HOMOSOZIALE KOOPTION („OLD BOYS' NETWORK“)	REPRODUKTION DER GESCHLECHTER-HIERARCHIE IM WISSENSCHAFTS-ALLTAG	STEREOTYPE UND GENDER BIAS
These: Frauen sind weniger als karrierеorientiert Männer. Darüber hinaus schätzen sie ihren Erfolg geringer ein und erreichen deshalb weniger.	These: Die ‚weibliche Normalbiografie' ist nicht mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs kompatibel.	These: Frauen machen in der ‚Männerwelt Wissenschaft' die Erfahrung eines Kulturschocks.	These: Männer fördern Männer.	These: Die das Wissenschaftssystem konstituierenden sozialen Regeln und Praktiken wirken zugunsten von Männern.	These: Implizite oder explizite stereotype Einstellungen zu ‚Frauen' und ‚Männern' beeinflussen die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung zum Nachteil von Frauen.
• Gründe liegen in Einstellungen und Verhaltensweisen der einzelnen Frau. • Frauen trauen sich weniger zu. • Frauen schätzen ihre eigenen Leistungen gering → Auswirkungen auf das Fremd- oder Selbstbild.	• Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. • Wissenschaft erfordert das volle Engagement der Person, 100%ige Hingabe. • Quantitative Kriterien wie Publikationsanzahl und Umfang eingeworbener Drittmittel haben hohen Statuswert.	• Frauen und Männer erlernen in ihrer Sozialisation unterschiedliche Werte und Normen. • In der Wissenschaft gelten hegemonial männliche Werte und Verhaltensregeln. • Frauen haben einen anderen Umgang mit Macht als Männer. • Das Konkurrenzverhalten von Frauen unterscheidet sich von dem von Männern und wirkt sich karrierestrategisch ungünstig aus.	• Bei Selektionsprozessen gilt das Kriterium der maximalen ‚Ähnlichkeit' mit dem/der Auswählenden. • Frauen werden seltener zum Promovieren/ Habilitieren aufgefordert. • Frauen werden weniger häufig zu Vorträgen und Tagungen eingeladen.	• Im Wissenschaftsbetrieb wirkt die Geschlechterhierarchie ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen. • Es geht um die Verteidigung tradierter Privilegien, nicht um Wissenschaft und Erkenntnis. • Männer haben Angst vor Status- und Prestigeverlust durch ‚Feminisierung'. • Bei der Beurteilung von Schriften wirken sexistische Bewertungsmuster.	• Vorstellungen von ‚den Frauen' und ‚den Männern' und wer als ‚Wir' und wer als ‚die Anderen' imaginiert wird, wirken realitäts- und identitätsstiftend. • Verallgemeinernde, homogenisierende Aussagen dienen zur Herstellung gesellschaftlicher Anerkennungsstrukturen • Selektive Wahrnehmungsmuster und sexistische Begutachtungs- und Auswahlpraxen demotivieren Frauen, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Arndt, Marlies, Magdalene Deters, Gabriele Harth, Johanna Kootz, Birgit Riegraf, Manuela Roßbach und Karin Zimmermann, hrsg. 1993. *Ausgegrenzt und mittendrin – Frauen in der Wissenschaft*. Berlin.

Auspurg, Katrin, und Thomas Hinz. 2010. Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005-2008. http://www.dfg.de/dfg_profil/gesamtliste_publikationen/statistische_doku/index.html#micro5936585. Zugegriffen: 01.03.2013.

Beaufaÿs, Sandra. 2003. *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld.

Budden, Amber E., Tom Tregenza, Lonnie W. Aarssen, Julia Koricheva, Roosa Leimu und Christopher J. Lortie. 2007. Double-blind review favours increased representation of female authors. *Trends in Ecology and Evolution* 23 (1): 4-6.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. 2012b. *Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland* 2012. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/foerderatlas/dfg-foerderatlas_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Goldin, Claudia, und Cecilia Rouse. 2000. Orchestrating impartiality: the impact of blind auditions on female musicians. *The American Economic Review* 90 (4): 715-741.

Grod, Olyana N., Amber E. Budden, Tom Tregenza, Julia Koricheva, Roosa Leimu, Lonnie W. Aarssen und Christopher J. Lortie. 2008. Systematic variation in reviewer practice according to country and gender in the field of ecology and evolution. *PLoS ONE*. doi:10.1371/journal.pone.0003202.

Krais, Beate (Hrsg.). 2000. *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a.M.

Krais, Beate. 2009. Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In *cews.publik.no14: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung*. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Lind, Inken. 2004. Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld.

Lind, Inken. 2009. Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft. Aktuelle Trends und bestehende Desiderata der Forschung. In *cews.publik.no14: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung.* http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2012. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. *die hochschule* (1): 36-54.

Müller, Ursula. 1999. Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In *Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft,* hrsg. Bettina Dausien, Martina Herrmann, Mechthild Oechsle-Grauvogel, Christiane Schmerl und Marlene Stein-Hilbers, 141-166. Opladen.

Richter, Dagmar. 2000. *Die Berücksichtigung des Geschlechts bei der Vergabe und Schaffung öffentlicher Ämter in der Wissenschaft. Eine bereichsbezogene Theorie der Gegensteuerung im Einwirkungsbereich von deutschem und europäischem Recht* (= Wissenschaftsrecht, Beiheft 14). Tübingen.

Schultz, Dagmar. 1990. *Das Geschlecht läuft immer mit. Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren.* Pfaffenweiler.

Strunk, Guido, und Anett Hermann. 2009. Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. *Zeitschrift für Personalforschung* 23 (3): 237-257.

Tregenza, Tom. 2002. Gender bias in the refereeing process? *Trends in Ecology and Evolution* 17: 349-350.

Wennerås, Christine, und Agnes Wold. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387: 341-343. (Auf Deutsch erschienen als: Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*, hrsg. Beate Krais, 107-120. 2000. Frankfurt a.M./New York).

Wetterer, Angelika (Hrsg.). 1992. *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen.* Frankfurt a.M./New York.

Wissenschaftsrat (Hrsg.) 2012. *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen.* http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

2. Geschlechtertheorien – Geschlechterpolitiken. Zum Verhältnis von feministischer Theorie und gleichstellungspolitischer Praxis

Wissenschaftliche Theoriebildung und politisches Handeln bedingen sich gegenseitig, insofern sind auch Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik miteinander verknüpft. Zwischen Wissenschaft und Politik spannt sich demnach das Handlungsfeld auf, in dem sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und gleichstellungspolitische Aktive an Hochschulen bewegen. Dieses Spannungsfeld wird im Folgenden zunächst skizziert (2.1). Anschließend werden zentrale theoretische Auseinandersetzungen um die Bedeutung der Kategorie Geschlecht dargestellt, die sich seit der Neuen Frauenbewegung und der Institutionalisierung der Frauenforschung in den 1970er Jahren herausgebildet haben (2.2). Der Überblick zeigt verschiedene theoretische Sprecher_innenpositionen und damit verbundene politische Ziele auf. Drei große Strömungen – Gleichheits-, Differenz- und dekonstruktivistischer Feminismus – werden hinsichtlich ihrer Aussagen zu gleichstellungspolitischen Handlungsmöglichkeiten befragt (2.2.1-2.2.3). Ergänzt werden sie um neuere Theorieansätze wie Queer Theorie, Postkoloniale Theorie, Disability Studies sowie Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies (2.2.4 bis 2.2.7). Damit werden theoretische Perspektiven für gleichstellungspolitische Zusammenhänge eröffnet, die mit Geschlechterverhältnissen verwobene diskriminierende Kategorisierungen (wie sexuelle Orientierung, imperialistische, globalpolitische, religiöse oder ethnisch-kulturelle Zuordnungen sowie Behinderungen) in den Blick nehmen.

2.1 Zusammenhänge von Feminismus, Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

Im Selbstverständnis sowohl von Wissenschaftler_innen als auch von politischen Akteur_innen stellen ‚abstrakte Theorie' und ‚konkrete Praxis' oft zwei getrennte Bereiche mit völlig unterschiedlichen Prämissen und Anforderungen dar: Während im politischen Kontext, der von Entscheidungsdruck geprägt sei, von den Handelnden normative Zielentscheidungen erwartet würden, entstehe theoretisches Wissen im Gegensatz dazu gerade in der Entlastung von Handlungsdruck; es gestalte sich losgelöst von konkreten Personen und zeichne sich durch Kom-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_2, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

plexität aus. Wie Gudrun-Axeli Knapp jedoch zutreffend ausführt, ist diese Gegenüberstellung irreführend, weil sie unterstellt, dass Theorie unpraktisch – also nicht praxisrelevant – sei. „Dabei erweisen sich oft genug politische Sackgassen als Zeichen eines Theoriedefizits und damit verbundener mangelnder kritischer Distanz zur eigenen Praxis" (Knapp 1997, S. 74). Daraus folgt, dass auch das Handeln der gleichstellungspolitischen Akteur_innen, wie jedes politische Handeln, beeinflusst ist von einem spezifischen Wissen – sei dies nun Expert_innen- oder Alltagswissen – und durch den gesellschaftspolitischen sowie kulturell-historischen Kontext geprägt wird.

Der Zusammenhang von Theorie und Praxis lässt sich demnach weder als Subsumtions- noch als Ableitungsverhältnis beschreiben. Genauso wenig wie Theoriebildung der politischen Praxis nachgeordnet ist, können wissenschaftliche Theorien unmittelbare Praxisanleitungen geben. Wissenschaft und Politik bilden vielmehr ein Wechselverhältnis, in dem kontinuierliche Vermittlungen notwendig sind. Dieser Transfer bedarf der Aushandlung und Gestaltung durch einzelne Akteur_innen. Gleichstellungsbeauftragte befinden sich in ihrer Position oft in der Funktion von „institutionalisierten Übersetzerinnen" (Sauer 2001, S. 19), die Transferleistungen in zwei Richtungen erbringen, da ihr Tätigkeitsfeld an der Hochschule eine Schnittstelle von Wissenschaft und Politik markiert.

Wie gestalten sich also die Zusammenhänge zwischen feministischer Theorie und Gleichstellungspolitik? Antworten auf diese Frage hängen vom jeweiligen Feminismusverständnis ab. Feministische Positionierungen variieren erheblich und verändern sich kontinuierlich. Feminismus ist kein starres Konzept, dessen Kriterien, einmal definiert, unverändert beibehalten werden können. Feminismus steht unserer Ansicht nach für das Projekt, politische Machtkalküle offenzulegen und soziale Ungleichheitsverhältnisse, die sich entlang von diskursiven Geschlechtergrenzen reproduzieren, abzubauen.

> Eine feministische Konzeptionalisierung des Politischen heißt zunächst nicht mehr, aber auch nicht weniger, als dem Geschlecht bzw. Prozessen der Vergeschlechtlichung einen Stellenwert bei der Konzeptionalisierung und Analyse politischer Phänomene einzuräumen (Sauer 2001, S. 18).

Feministische Politik umfasst demnach sowohl theoretische Kritik an androzentrischen (→ Glossar) Grundlagen von Wissenschaft als auch frauenpolitisches Engagement für den Abbau männerdominierter Strukturen des Wissenschaftsbetriebs.

Gleichstellungspolitik hat ihre Wurzeln in nationalen und internationalen politischen Bewegungen. Die Entstehung des Amtes der Frauenbeauftragten an den Hochschulen geht auf feministische Forderungen der Neuen Frauenbewegung zurück, eine Lobby für Fraueninteressen im Wissenschaftsbetrieb und in der Wis-

senschaft zu schaffen sowie Ansprechpartnerinnen und Interessensvertreterinnen innerhalb politischer Entscheidungsstrukturen zu etablieren. Zu reflektieren, in welcher Art und Weise feministische Theorien und Politiken mit gleichstellungspolitischen Prozessen verwoben waren und sind, ist deshalb Grundlage für ein feministisch orientiertes gleichstellungspolitisches Handeln.

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik an Hochschulen war lange Zeit innerhalb wissenschaftlicher Auseinandersetzungen kaum ein Thema (Batisweiler et al. 2001, S. 7). Inzwischen hat sich Gleichstellungspolitik jedoch als ein Gegenstand der Frauen- und Geschlechterforschung etablieren können, der gerade im Kontext von aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen sowie in jüngsten Theoriediskussionen der Gender Studies kritisch diskutiert und untersucht wird. Dabei bleibt die Beziehung von Geschlechterforschung, feministischer Theorie und Gleichstellungspolitik ein kontrovers verhandelter Gegenstand unter Geschlechterforscher_innen und Gleichstellungspolitiker_innen. So ist deren Verhältnis nach Plöger und Riegraf gekennzeichnet von „gefühlter Nähe und faktischer Distanz" (Plöger und Riegraf 2009); und als „zwei ungleiche Schwestern" bezeichnet Wetterer feministische Theoriebildung und gleichstellungspolitische Gender-Expertise (Wetterer 2008). Doch trotz der andauernden Spannungen zwischen den verschiedenen Akteur_innen und ihren Positionen bleibt an dem Verständnis eines Wechselverhältnisses von Theorie und Praxis festzuhalten, denn die Einflussnahme erfolgt gegenseitig: So wie die Erforschung der Geschlechterverhältnisse eine Grundlage für die gleichstellungspolitische Praxis an Hochschulen bildet, so geben geschlechterpolitische Entwicklungen wiederum Impulse für die Geschlechterforschung und die feministische Theoriebildung.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Becker-Schmidt, Regina, und Gudrun-Axeli Knapp. 2000. *Feministische Theorie zur Einführung.* Hamburg.

Hof, Renate. 1995. Die Entwicklung der Gender Studies. In *Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften*, hrsg. Hadumod Bußmann und Renate Hof, 2-33. Stuttgart.

Plöger, Lydia, und Birgit Riegraf (Hrsg.). 2009. *Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die ›Wissensgesellschaft‹.* Opladen.

Wetterer, Angelika 2008. Feministische Theorie und gleichstellungspolitische Gender-Expertise – zwei ungleiche Schwestern? In *Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen,* hrsg. Maria Buchmayr, 12-26. Innsbruck.

Feministische Wissenschaftskritik

Felt, Ulrike, Helga Nowotny und Klaus Taschwer. 1995. Wissenschaftsforschung. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York (bes. Kapitel 4: Die Beziehung der Geschlechter in den Wissenschaften, S. 85-113, mit vielen weiterführenden Literaturhinweisen).

Haraway, Donna. 1990. *Primate Visions. Gender, Race, and Nature in the World of Modern Science*. New York.

Haraway, Donna. 1991. *Simians, Cyborgs, and Women. The Reinvention of Nature.* New York (bes. das Kapitel Situated Knowledges).

Harding, Sandra. 1994. *Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu*. Frankfurt a.M.

Keller, Evelyn Fox. 1985. *Reflections on Gender and Science.* Yale.

Schiebinger, Londa. 2000. *Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?* München.

2.2 Feministische Theorien und ihre Bedeutung für Gleichstellungspolitik

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht aus feministischer Perspektive lässt sich vereinfachend zunächst in drei theoretische Strömungen unterteilen: Gleichheitsfeminismus, Differenzfeminismus und die poststrukturalistisch geprägte Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit. Die ersten beiden Ansätzen entstanden bereits im Zuge der Neuen Frauenbewegung in Deutschland Ende der 1960er Jahre (2.1), die von der Forderung geprägt war, den Ausschluss von Frauen aus Politik, Gesellschaft und Kultur kritisch zu hinterfragen und sich mit dem Verhältnis der Geschlechter zueinander zu beschäftigen. Im Rahmen dieses Second Wave Feminism (als erste Welle des Feminismus bzw. die so genannte Alte Frauenbewegung gilt die Frauenbewegung um 1900) wurde einerseits die Gleichheit der Geschlechter (2.2.1) betont, andererseits entstand im Gegensatz dazu aber auch der Ansatz, die Verschiedenheit der Geschlechter theoretisch begründen zu wollen (2.2.2). Beiden Theorierichtungen ist gemeinsam, dass soziokulturelle und andere Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen aus dem Blick geraten. Eine Diskussion über dieses theoretische Defizit sowie eine Hinterfragung von Universalität und Homogenität im Allgemeinen findet seit den 1980er Jahren im Kontext des Third Wave Feminism (vgl. Ullrich und Schwenken 2007) in Form poststrukturalistisch-dekonstruktivistischer Ansätze statt (2.2.3). Ansätze aus dem Bereich der Queer Theorie (2.2.4.), der postkolonialen Theoriebildung (2.2.5.) sowie aus dem Kontext der Disability Studies (2.2.6.) waren seit Beginn der 1990er Jahren besonders bereichernde Ergänzungen geschlechtertheoretischer und feministischer Ansätze in Wissenschaft und politischer Praxis. Die Intersektionalitätsforschung versucht schließlich seit einiger Zeit die Verschränkungen und Verkreuzungen der verschiedenen Differenz-

kategorien zu theoretisieren und für neue Erkenntnis über Diskriminierungsformen und ihre Funktionsweisen fruchtbar zu machen (2.2.7).

Die Inhalte der verschiedenen feministischen und gendertheoretischen Richtungen und ihre jeweilige Bedeutung für politisches Handeln werden im Folgenden in ihren wesentlichen Zügen erläutert.

2.2.1 Gleichheitstheorien

Gleichheitstheoretische Ansätze sind dem liberalen oder humanistischen Feminismus zuzurechnen, der sich unter anderem auf Simone de Beauvoirs Buch *Le deuxième sexe* (dt. *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*) von 1949 bezieht, in dem die französische Philosophin und Schriftstellerin die Marginalisierung von Frauen und Weiblichkeit in einer von Männern dominierten Kultur und Gesellschaft analysiert: Als das Andere des Mannes diene die Kategorie Frau der Identitätsbildung des männlichen Subjekts. Erst in Abgrenzung zum inferioren Weiblichen könne sich der Mann in seiner sozialen und politischen Vormachtstellung gesellschaftlich begründen. Es finde eine permanente Reproduktion des Mannes als vernunftbegabtes Subjekt und der Frau als seinem Gegenüber statt. Einen Ausweg aus diesem dialektischen Verhältnis sehen Gleichheitstheoretiker_innen in der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an hegemonial männlichen Privilegien und in der Auflösung ihrer traditionellen Rolle, die ‚die Frau' tendenziell auf den häuslichen, reproduktiven Bereich festlegt und ihr eine größere Nähe zur Natur zuschreibt. Politisch verbindet sich mit diesem Ansatz die Forderung nach gleichen Rechten und Chancen für Frauen und Männer.

Deutlich ist, dass im Kontext von gleichheitsfeministischen Ansätzen in den 1960er und 1970er Jahren wissenschaftliche Auseinandersetzung, Theoriebildung und politische Forderungen eng miteinander verknüpft waren. Erstmals wurde die Möglichkeit geschaffen, die Situation von Frauen historisch aus Sicht von Frauen und wissenschaftskritisch an den Hochschulen selbst zu erforschen und so auf der Grundlage differenzierter Analysen die politische Forderung nach gleicher Beteiligung am gesellschaftlichen Leben abzuleiten.

Die so genannten Women's Studies konnten sich als Erstes in den USA in den Wissenschaften etablieren. Ziel der Women's Studies war zunächst, die Benachteiligung von Frauen insbesondere auch im akademischen Bereich offenzulegen und Leistungen sowie Biografien von bisher nicht beachteten Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und anderen gesellschaftlich engagierten Frauen dem klassischen, männerdominierten Wissenschafts- und Kunstkanon an die Seite zu stellen. Politisch wurde gefordert, die Diskriminierung von Frauen auf dem Ar-

beitsmarkt abzubauen und Frauen dieselben beruflichen Möglichkeiten (zur wissenschaftlichen Qualifikation) zu eröffnen wie Männern.

Problematisch ist an einer solchen Politik der Partizipation, dass die patriarchale und heteronormative Prägung der Gesellschaft und Kultur unangetastet bleibt und es daher lediglich zu einer Angleichung der Position von Frauen an die männerzentrierte Norm kommt, aber keine Gesellschaftstransformation stattfindet (Connell 1999, Dingler et al. 2000). Für den Bereich der Hochschulen wurde z.B. kritisiert, dass sich gleichheitspolitische Strategien im Rahmen von individuellen Frauenfördermaßnahmen darauf beschränkten, den gleichen Zugang für Frauen zur Wissenschaft zu fordern, ohne eine grundlegende Veränderung der hegemonial männlich geprägten Strukturen von Forschung und Lehre anzustreben: Es muss jedoch nicht nur der Frauenanteil in denjenigen Statusgruppen erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vielmehr sind gleichzeitig z.B. die Leitbilder der Organisation Hochschule zu reformieren und ‚Mythen' über den Wissenschaftsbetrieb, wie die Anwesenheitskultur oder die wissenschaftlichen Paradigmen ‚Freiheit', ‚Wahrheit' oder ‚Objektivität', kritisch auf ihre normativen Grundlagen und Setzungen hin zu hinterfragen.

Lektüreempfehlung

Beauvoir, Simone de. 1997 [1949]. *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Reinbek bei Hamburg.

2.2.2 Differenztheorien

Differenzfeminismus verfolgt eine dem Gleichheitsfeminismus entgegengesetzte Argumentation. Hier wird davon ausgegangen, dass grundlegende – entweder biologische oder sozialisationsbedingte – Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, denen politisch Rechnung getragen werden sollte. Dieser Ansatz löst die Differenzen zwischen den Geschlechtern nicht etwa zur hegemonial männlichen Seite hin auf, sondern strebt eine Umkehrung des hierarchischen Verhältnisses der Geschlechter an: Das im Rahmen des Differenzfeminismus aufgewertete Weibliche soll mehr gesellschaftliche Anerkennung erhalten und die Gesellschaft feminisiert werden. Politisch ist der Differenzfeminismus verbunden z.B. mit Kampagnen gegen Geburtenkontrolle und für die Forderung nach Recht auf Abtreibung sowie nach männerfreien Räumen und frauengerechtem Forschen und Lernen. Wissenschaftlich stehen Phänomene der Lebensrealität von Frauen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Die Integration dieser Themen in eine vorwiegend hegemonial männlich dominierte Forschungsperspektive sowie die

Sichtbarmachung der kulturellen, künstlerischen, sozialen, politischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen ist das Ziel von differenztheoretisch orientierter Frauenforschung.

Im Gegensatz zum Gleichheitsfeminismus, der zu einer Integration bzw. Assimilation von Frauen in eine an sich nicht kritisierte männerdominierte Gesellschaft führen kann, wird am Differenzfeminismus kritisiert, er übersehe,

> dass das feminine Prinzip selbst ein Produkt des Androzentrismus darstellt, da das Feminine dualistisch als das „Andere" des Maskulinen definiert ist. Der inversive Feminismus reproduziert damit, wenn auch in Umkehrung, die konzeptionellen Strukturen des Dualismus, obwohl gerade diese transzendiert werden sollen (Dingler et al. 2000, S. 135).

Sowohl gleichheits- als auch differenztheoretische Feminismen bewegen sich somit im Denken einer Opposition von Mann und Frau. Erst poststrukturalistische Ansätze reflektieren ab Mitte der 1980er Jahre genau dieses Moment als strukturelle Ursache der Geschlechterhierarchie. Hintergrund dieser Entwicklung ist, dass für die beiden frühen Richtungen des Feminismus Widersprüche in theoretischer wie politischer Hinsicht offenkundig wurden. Insbesondere Women of Color, Migrantinnen und lesbische Frauen in den USA beklagten ihre spezifische Diskriminierung innerhalb der Gruppe der Frauen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer sexuellen Orientierung und kritisierten eine Vereinnahmung ihrer andersartigen Erfahrungen durch den so genannten White Middle Class-Feminismus. Die Betonung von Differenzen unter Frauen führte dazu, die Diskursabhängigkeit und Konstitutionsweisen von Geschlechtsidentitäten und Ausgrenzungsmechanismen innerhalb des Feminismus in den Blick zu nehmen. Während zuvor die Existenz zweier Geschlechter die Grundlage sowohl von Theoriebildung als auch politischer Praxis war, wurden nun die Ursprünglichkeit und Omnipräsenz der Kategorie Geschlecht sowie deren Herstellungsmechanismen kritisch hinterfragt.

Lektüreempfehlungen

Irigaray, Luce. 1980 [1974]. *Speculum. Spiegel des anderen Geschlechts.* Frankfurt a.M.
Millett, Kate. 1992 [1970]. *Sexus und Herrschaft: Die Tyrannei des Mannes in unserer Gesellschaft.* Reinbek bei Hamburg.

2.2.3 Dekonstruktion

Poststrukturalistische Ansätze fragen nach Wirkungszusammenhängen und Machteffekten von binären Oppositionen als Grundlage des Denkens. In diesem

Zusammenhang erscheint Geschlechterdifferenz als eine essentialisierende Kategorie zur Unterteilung der Menschen in zwei Gruppen. So genannte dekonstruktivistische Verfahren untersuchen nun die Prozesse, durch die die Geschlechteropposition immer wieder von Neuem diskursiv hergestellt und bestätigt wird.

Haben die beiden frühen feministischen Theorieströmungen zwischen dem biologischen Geschlecht „sex" und der gesellschaftlich bestimmten Geschlechtsidentität „gender" unterschieden, so gehen poststrukturalistisch-dekonstruktivistische Ansätze davon aus, dass Aussagen über etwas dem gesellschaftlichen Diskurs vorangehendes ‚Natürliches', wie etwa das körperlich determinierte Geschlecht, nicht möglich seien, da die Wahrnehmung der Welt immer schon sprachlich vermittelt und sozio-kulturell vorstrukturiert sei. Die Kategorie sex ist damit Teil des diskursiv konstituierten Geschlechts Gender. Diese Genderisierung von sex wurde durch die amerikanische Philosophin Judith Butler in ihrem Buch *Gender Trouble* von 1990 (dt. *Das Unbehagen der Geschlechter*) in die feministische Debatte eingebracht. Die Diskursivierung der biologischen Geschlechtszugehörigkeit führte zu heftigen Diskussionen über den vermeintlichen Verlust der Kategorie Frau als Grundlage gleichstellungspolitischen Handelns: Die Geschlechtszugehörigkeit erscheine nur noch als eine gesellschaftliche und mit Machteffekten ausgestattete Praxis und damit – zumindest perspektivisch – als ein „aufzulösendes Konstrukt" (Knapp 1998a, S. 63f.), so lautete die Kritik vieler Feministinnen. Und in der Tat sind die politischen Konsequenzen poststrukturalistisch argumentierender Theorieansätze nicht immer leicht zu erkennen. Ein Hauptproblem besteht darin, dass feministische Identitätspolitik (→ Glossar) durch die Bezugnahme auf eine vermeintlich einheitliche Gruppe der Frauen die Struktur der Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität (→ Glossar) bestätigt und verfestigt und so den Theorieimpulsen des Dekonstruktivismus scheinbar entgegenläuft. Denn im

> politischen Prozess der rechtlichen und sozialen Subjektwerdung gilt […], daß die Kategorien, die die Subjekte repräsentieren sollen, diese erst bzw. auf eine spezifische Weise hervorbringen. Damit ist nicht nur gemeint, dass die repräsentierenden Kategorien die Wirklichkeit der Machtbeziehungen erschaffen, sondern sie agieren innerhalb dieser Machtbeziehungen normierend und disziplinierend, sie ziehen Grenzen zwischen dem Eigenen und dem Fremden, sie organisieren Einschluss- und Ausschlussverfahren (Niekant 1999, S. 41).

Vor dem Hintergrund poststrukturalistischer Ansätze steht Geschlechterpolitik heute vor dem Problem, sich einerseits auf die Kategorie ‚Frau' beziehen zu müssen, während gleichzeitig das Ziel verfolgt wird, eben diese Kategorisierung nicht nur in ihrer Eindeutigkeit, sondern auch grundsätzlich als Ausgrenzungsmechanismus zu hinterfragen. Vertreter_innen dekonstruktivistischer Theorien

sehen aber gerade in der Auflösung fester politischer Identitäten Herausforderungen und Chancen für neue feministische Strategien (Wartenpfuhl 1999, S. 70). Dabei greift Dekonstruktion auf zweifache Weise – „durch eine doppelte Geste" (Wartenpfuhl 1999, S. 74) – in das hierarchische Geschlechterverhältnis ein: zum einen durch die *Umkehrung* der hierarchischen Gegensätze und zum anderen durch eine *Verschiebung* des oppositionellen Systems. Hierarchien werden in Frage gestellt, indem die Herstellungsmechanismen und Funktionen von Differenzkategorien analysiert werden. Dadurch findet aber nicht nur eine Umwertung bisheriger hierarchisch geordneter Differenzen statt. Zugleich wird durch die dekonstruktivistische Praxis die Bildung von Oppositionen als Grundlage von Hierarchien zu einem reflektierten Gegenstand. Die Bedingungen und Voraussetzungen des oppositionellen Systems werden einer Bewusstmachung unterzogen.

Doch was heißt dies für die politische Praxis? Einige Linien möglicher politischer Konsequenzen seien an dieser Stelle stichpunktartig skizziert:

- Der dominante geschlechtertheoretische und -politische Diskurs wird einer kritischen Selbstreflexion unterzogen, indem nach den Ausschlüssen gefragt wird, die durch die Bezugnahme auf die Kategorie Geschlecht entstehen. Es geht um die Freilegung des zwangsläufig Verdrängten, um das Nicht-Gedachte. Eine Konsequenz davon ist z.B. Kritik am Rassismus innerhalb des Feminismus und an Homo- und Transphobie (→ Glossar und Kap. 14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen) (Wartenpfuhl 1999, S. 74; Holland-Cunz 2001, S. 53f.).
- Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. Männer werden betont und damit Geschlechtergrenzen verflüssigt.
- In Verschränkung mit der Geschlechterdifferenz werden nun auch andere Kategorien wie Klasse, nationale Identität, Ethnizität, Hautfarbe, Sexualität, Behinderung in ihrem Konstruktionscharakter hinterfragt (→ Kap. 2.2.4 Queer Theorie bis Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies).
- Es findet eine Ausweitung des Politischen statt: Jeder Benennungsakt wird als politische Handlung verstanden. Dies bringt auch das Infragestellen von Definitionen mit sich, sei es auf der Ebene politischen Handelns, wo es um die Definition der politischen Akteur_innen sowie der zu Repräsentierenden geht, oder auf der Ebene feministischer Wissenschaft oder der Gender Studies, wo es um die Definition des Forschungsgegenstandes und des Erkenntnisinteresses geht.
- Auch die feministische Theoriebildung an den Hochschulen ist als ein wissenspolitisches Projekt zu sehen, in dem unter anderem um akademische

Anerkennung und um kanonische Transformationen gestritten wird. Dabei konkurrieren innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung verschiedene Strömungen um die schmale Nische, die diesem relativ neuen Forschungsgebiet im traditionellen Fächerkanon gewährt wird. Debatten innerhalb des Feminismus erscheinen aus dieser Perspektive in einem neuen Licht: Auch hier geht es um Durchsetzungsmacht, es werden Ausschlüsse produziert und Repräsentation stellt eine umkämpfte Größe dar (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung).

- Der Körper wird als Effekt von Diskursen sichtbar und damit für politische Umdeutungen zugänglich (Butler 1997).
- ‚Männlichkeiten' werden zum Gegenstand von Geschlechterforschung und Gender Studies. Männer sind zunehmend als Akteure gleichstellungspolitischer Praxen aktiv (→ Kap. 5.2.4 Gender und Diversity Studies und Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance).
- Neue themenorientierte politische Bündnisse und eine feministische Koalitionspolitik werden durch das Aufbrechen feststehender Identitäten möglich (→ Kap. 6 Kooperationen und Vernetzung).
- Es bleibt zu betonen, dass es nicht angemessen ist, von einem einheitlichen Begriff des (poststrukturalistischen) Feminismus auszugehen. Vielmehr hat sich die feministische Theoriebildung in eine Vielzahl unterschiedlichster Ansätze ausdifferenziert, so dass im Plural von „postmodernen Feminismen" gesprochen werden kann (Dingler et al. 2000, S. 129ff.).

Lektüreempfehlungen

Benhabib, Seyla, Judith Butler und Drucilla Cornell. 1994 [1996]. *Der Streit um Differenz: Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart.* Frankfurt a.M.

Butler, Judith. 1991 [1990]. *Das Unbehagen der Geschlechter.* Frankfurt a.M.

Butler, Judith. 1997 [1993]. *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts.* Frankfurt a.M.

2.2.4 Queer Theorie

Die Queer Bewegung entstand Anfang der 1990er Jahre in den USA. Die Akteur_innen dieser Bewegung und die Begründer_innen der Queer Theorie haben sich den ursprünglich in diskriminierender Absicht für Lesben und Schwule im Sinne von ‚komisch, eigenartig, seltsam' gebrauchten Begriff „queer" angeeignet und ihn für sich positiv umgedeutet. Die Queer Theorie verbindet politisches Engagement und Theoriebildung nicht nur aufs engste, sie ist zudem auch programmatisch unbestimmt, weshalb der Versuch einer Definition den Intentionen der Bewegung zwangsläufig widersprechen würde:

> Wer einen Überblick über die Queer Theory geben und sie darstellen will als eine wichtige Denkschule, die zur Allgemeinbildung gehören sollte, läuft Gefahr, sie zu zähmen und in einer Weise zu ordnen, in der sie sich nicht ordnen lässt (Jagose 2001, S. 13).

Als erstes (paradoxes) Kennzeichen der Queer Theorie ist daher der bewusste politische Verzicht auf eine essentialisierende Definition zu betonen sowie ihre damit zusammenhängende Offenheit für Verschiedenheiten, alternative Lebensmodelle und vielfältige sexuelle Orientierungen. Dennoch sind einige wesentliche Elemente der Queer Theorie deutlich. Im Mittelpunkt steht die Kritik an der „Matrix der Zwangsheterosexualität" (Hänsch 2001, S. 278). Damit ist die Orientierung aller soziokulturellen und politischen Bereiche an einem heterosexuellen Begehrens- und Lebensmodell gemeint:

> Cultural heterosexism – which means the way that power and privilege are institutionalized based on heterosexuality – is manifested in legal systems, religious systems, academic systems, the health profession, the media, tax laws, and immigration and naturalization laws (Gaard 1996, S. 120).

Diese umfassende heterosexuelle Normierung der Gesellschaft, die sich z.B. deutlich im Familien-, Steuer- und Erbrecht zeigt, geht einher mit einer Diskriminierung aller nicht-heterosexuellen Orientierungen. Aber es sind nicht nur die gesellschaftlichen Werte und Normen, die selbstverständlich und scheinbar ganz natürlich heterosexuelle Lebens- und Beziehungsformen ebenso voraussetzen wie reproduzieren. Auch die feministische Theorie ist – wie die Queer Studies feststellen – weitgehend vom Heterosexismus (→ Glossar) geprägt: „Heterosexualität erscheint […] als eine nicht reflektierte Voraussetzung zahlreicher feministischer Fragestellungen und Untersuchungen" (Hänsch 2001, S. 274). Dabei, so Ulrike Hänsch, werden lesbische und schwule Menschen und Beziehungsformen meist nicht explizit aus den Fragestellungen ausgeschlossen, sondern einfach nicht genannt und damit indirekt die heterosexuelle Perspektive als das ‚Normale' und

Allgemeine bestätigt (Hänsch 2001, S. 274) – z.B. wird oft automatisch von der klassischen Kleinfamilie (bestehend aus Vater, Mutter und Kind) ausgegangen. So ist es etwa die „Erfahrung lesbischer Frauen […], dass ihr Lebenszusammenhang, ihre Erfahrungen, ihre Bedürfnisse und ihre spezifische Repression nicht sichtbar sind in feministischer Theorie und Praxis“ (Hark 1989, S. 66).

Die Queer Theorie zielt demgegenüber auf eine Denaturalisierung und Destabilisierung aller stabilen Geschlechterordnungen und der Heteronormativität (→ Glossar; vgl. Hark 2009, S. 317ff.), auf die Kritik an Homophobie (→ Glossar) und heterosexistischen Ausschlüssen (Heterosexismus → Glossar) – auch in der feministischen Theorie und Praxis – sowie auf ein gleichwertiges Nebeneinander vielfältiger Sexualitäten und Lebensweisen. Gemeinsamkeit als Ausgangspunkt kollektiven Handelns unterliegt daher auch innerhalb der Queer Bewegung immer neuen Aushandlungsprozessen und Infragestellungen. Aufgrund der Unabgeschlossenheit der Queer Bewegung und ihrer Skepsis gegenüber feststehenden Identitätskonzepten werden in der politischen Auseinandersetzung Gegensätze innerhalb von sozialen Bewegungen thematisiert und Koalitionen aus jeweils aktuellen Anlässen gegründet.

Die alleinige Bezugnahme auf einen Begriff der Homosexualität erscheint dabei aus einer queeren Perspektive kontraproduktiv, weil er dem zu dekonstruierenden System einer Klassifikation sexuellen Verhaltens in eine heterosexuelle Norm und eine homosexuelle Abweichung entstammt. Nicht nur, dass der Begriff der Homosexualität in medizinischen Definitionen abweichenden sexuellen Verhaltens begründet liegt, die individuelle Verschiedenheiten biologisch, genetisch oder psychologisch zu fassen versuchen, die Anwendung der starren Kategorie der Homosexualität schafft auch künstliche Identitäten, die so festgefügt nicht vorhanden sind und Differenzen innerhalb der Gruppen der Lesben und Schwulen unter dem vereinheitlichenden Gruppenbegriff der ‚Homosexuellen‘ verschwinden lassen. Queer betont im Gegensatz dazu das Vorhandensein vielfältiger, variierender sexueller Orientierungen wie Transsexualität, Transgender, Transvestismus und Sadomasochismus, die in einer heterosexistischen Gesellschaft marginalisiert und diskriminiert werden.

Eine Institutionalisierung der Queer Studies an deutschen Hochschulen steht noch weitgehend aus. Etablierte akademische Institutionen, die sich allein auf Queer Studies konzentrieren, gibt es derzeit nicht. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass der Anspruch der Queer Studies aufgrund ihrer theoretischen und gesellschaftskritischen Prämissen weniger in der Integration in den Kanon akademischer Disziplinen liegt, sondern vielmehr auf dessen Unterwanderung zielt (El-Tayeb 2003, S. 136). So existiert das in dieser Form erste und einzige Institut,

das Institut für Queer Theorie mit Sitz in Berlin und Hamburg, ohne institutionalisierte Anbindung an eine Hochschule. Queere Forschungszusammenhänge bilden sich ansonsten zumeist im Kontext der an den Hochschulen bereits etablierten Gender Studies heraus, wie etwa im Rahmen des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin oder des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung an der Universität Greifswald. In Geschlechterforschungsstudiengängen sind zwar Studienschwerpunkte und Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Queer Studies inzwischen vielerorts die Regel, ein zeitweise an der Universität Hamburg existierendes eigenständiges Studienprogramm *Gender und Queer Studies* (vgl. CEWS 2003b, S. 28f.) musste jedoch, ebenso wie eine zeitweise existierende AG LesBiSchwule Studien/Queer Studies an der Universität Hamburg, inzwischen wieder eingestellt werden. Nicht nur hieran zeigt sich, dass die Etablierung der Queer Studies im deutschsprachigen Raum immer noch weit hinter der Durchsetzung und Akzeptanz dieses transdisziplinären Ansatzes im US-amerikanischen Kontext zurückbleibt.

Was bedeuten Queer Studies und Queer Theorie nun aber konkret für die gleichstellungspolitische Praxis an Hochschulen? Die Queer Bewegung macht vor allem deutlich, dass die Auseinandersetzung mit der Marginalisierung und Diskriminierung vieler sexueller Orientierungen wesentlicher Bestandteil einer Kritik an den patriarchalen Herrschaftsverhältnissen der Gesellschaft sein muss. Denn „[e]ine der ideologischen Säulen, auf denen das patriarchale Regime heterosexuellen Denkens und Handelns aufruht, ist, neben der Frauenfeindlichkeit, die Homophobie: Feindlichkeit gegen schwule Männer und lesbische Frauen“ (Kraß 2003a, S. 8).

Daher ist es besonders wichtig, die sozialen Ausschlüsse selbstkritisch zu reflektieren, die auch im Rahmen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen stattfinden (→ Kap. 14.1 Kritische (Selbst-)Reflexion in der Gleichstellungsarbeit). So wird in der gleichstellungspolitischen Praxis bisher weitgehend vernachlässigt, einerseits das Vorhandensein heterogener sexueller Orientierungen unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu benennen und zu begrüßen sowie andererseits transphobe und homophobe Einstellungen und Verhaltensweisen unter Gleichstellungsbeauftragten zu beobachten und zu kritisieren (→ Kap. 14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen, 17. Mai → Glossar).

Eine Erweiterung gleichstellungspolitischer Ansätze um die Kategorie der Sexualität scheint vor dem Hintergrund der Queer Bewegung logische Konsequenz der Diskriminierung von lesbischen Frauen, Trans*Personen und Intersexuellen. Während sich in der Vergangenheit die Lesbenbewegung innerhalb der politischen Interessensvertretung oft stark vom Feminismus abgegrenzt hat,

plädiert nun z.B. Sabine Hark dafür, die Gruppen (Lesben und Hetera-Feministinnen) nicht als klar voneinander abgegrenzt zu sehen, sondern vielmehr zu untersuchen, welche Prozesse die Unterscheidung von Gruppen hervorbringen, und die Verbindungen zwischen den verschiedenen Perspektiven zu stärken (vgl. Hark 2001a).

Es bleibt also einzulösen, queere Sexualitäten und sexuelle Orientierungen von Frauen wie Männern auch im Rahmen gleichstellungspolitischer und diversity-orientierter Praxen sichtbar zu machen. Die von der gesellschaftlichen Heteronormativität abhängige Diskriminierung aller Frauen gleich welcher sexuellen Orientierung sowie von lesbischen Frauen im Besonderen muss stärker als bisher Gegenstand gleichstellungspolitischer Reflexionen sein.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Degele, Nina. 2008. *Gender/Queer Studies. Eine Einführung.* München.

Hänsch, Ulrike. 2001. Ein erotisches Verhältnis? – Lesbische Perspektiven und feministische Theoriebildung. In *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie*, hrsg. Sabine Hark, 273-280. Opladen. (Zuerst in *Feministische Studien* 16 (2). 1998: 135-141).

Hark, Sabine. 2009. Queer Studies. In *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien.* 2. überarbeitete und ergänzte Aufl., hrsg. Christina von Braun und Inge Stephan, 309-327. Köln/Weimar/Wien.

Institut für Queer Theory: http://www.queer-institut.de.

Jagose, Annamarie. 2001. *Queer Theory. Eine Einführung.* Berlin.

Kraß, Andreas (Hrsg.) 2003b. *Queer denken: gegen die Ordnung der Sexualität.* Frankfurt a.M.

2.2.5 Postkolonialer Feminismus

Die Wahrnehmung von *Differenzen in der Geschlechterdifferenz* (Röttger und Paul 1999) wurde nicht nur von lesbischen Frauen, sondern seit den 1980er Jahren zunehmend auch von Women of Color sowie Frauen aus nicht-akademischen und/oder außereuropäischen kulturellen Zusammenhängen eingefordert (Mohanty 2002 [1991], Suleri 1992). Kritisiert wird, dass der westliche – zumeist von *weißen* Frauen vertretene – Feminismus kulturelle Differenzen (sowie Klassenunterschiede) zugunsten der Herstellung einer universellen Kategorie ‚Frau' vernachlässigt. Ein solcher Feminismus schafft ein spezifisches Bild von Frauen aus dem globalen Süden und instrumentalisiert dieses für eigene Interessen (Mohanty 2002 [1991]), anstatt den realen subalternen Subjekten (vgl. Spivak 1988) Gehör zu schenken. Postkoloniale Theoretiker_innen stellen fest, „dass erst durch die Konstruktion der ‚Dritte Welt-Frau' als Opfer sich die *weiße* westliche Frau als modernes emanzipiertes Subjekt konstruiere" (Gutiérrez Rodríguez 2003, S. 25).

Der postkoloniale Feminismus fragt vor dem Hintergrund dieser Kritik nach Problemen und Chancen eines globalen feministischen Projekts. Differenzen zwischen Frauen in den westlichen Industriestaaten und den ehemals kolonisierten Ländern werden betont und deren politische und historische Ursachen, insbesondere Kolonialismus und Imperialismus, kritisch hinterfragt. Es geht darum, einem ethnozentristischen Universalismus entgegenzuwirken, der die komplexen und vielfältigen Lebenssituationen von Frauen unterschiedlicher Hautfarbe, Nationalität und unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds ignoriert und deren je spezifische Unterdrückung auf inadäquate Weise systematisiert, vereinheitlicht und vereinnahmt. Die Perspektive nicht-westlicher Feministinnen auf Theorien und Praxen des westlichen Feminismus muss wahrgenommen werden und in westlichen akademischen Zusammenhängen zu einer selbstkritischen Reflexion führen (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung). Dabei darf es allerdings auch nicht zur Bildung scheinbar monolithischer Blöcke ‚nicht-westlicher' versus ‚westlicher' Feministinnen kommen, vielmehr muss die Vielfalt der Lebensentwürfe von Frauen in einer postkolonialen und sich globalisierenden Welt Berücksichtigung finden. Das Präfix „post" in Postkolonialismus bringt dabei die „Ungleichzeitigkeit zwischen der politisch faktisch erlangten Befreiung und der fortwährenden kulturellen, psychischen und sozialen Kolonialisierung" (Gutiérrez Rodríguez 2003, S. 18) zum Ausdruck. Die strukturelle Verschränkung der Diskriminierung aufgrund von Gender, Hautfarbe oder ethnisch-kultureller Zugehörigkeit stabilisiert dabei die (post)kolonialen und patriarchalen Herrschaftsverhältnisse (vgl. zur historischen Perspektive Weigel 1987 und Gilman 1992).

Eine feministisch-postkoloniale Analyse der Strukturanalogien und Interdependenzen rassistischer und geschlechtshierarchischer Kategoriebildungen und Diskriminierungen – gerade auch innerhalb der westlichen Wissenschaftswelt mit ihrer Definitionsmacht – scheint daher unabdingbar. Der Forderung, die Verschränkung der Kategorisierungen der ethnisch-kulturellen Identität, der „Rasse" oder der Hautfarbe in Zusammenhang mit der Geschlechterfrage zu untersuchen, mithin das Verhältnis von (kolonialem) Rassismus und Sexismus aufzuklären (Castro Varela und Dhawan 2005, S. 122-125; Hornscheidt 2012), wird auch außerhalb der amerikanischen Postcolonial Studies inzwischen zunehmend nachgekommen. In Anknüpfung an die poststrukturalistisch-feministische Theoriebildung und die postkoloniale Kritik (insbesondere Spivak 1988 und 1999, Bhabha 1994) wird dabei vor allem in den Kultur- und Sozialwissenschaften der Versuch unternommen, Ansätze der Gender und Postcolonial Studies zu verbinden und zur theoretischen Rekonzeptualisierung von *gender*, Ethnizität und Sexualität (Breger 1999) und zum Verständnis der Interdepenz von Gender-Forschung

und Postkolonialismus (Hornscheidt 2012, S. 215) beizutragen. In diesem interdisziplinären Forschungskontext entstanden bereits Studien zur sexuellen Ökonomie des Kolonialismus (Hyam 1990, Pratt 1992, McClintock 1995, Stoler 1995, Aldrich 2002, Stoler 2002, Young 2003), zur Rolle von Frauen und der Bedeutung der Geschlechterdifferenz im Kolonialdiskurs (Wildenthal 2001, Wagenbach 2005, Dietrich 2007) sowie zu Gender und Whiteness (Frankenberg 1993, Tißberger et. al. 2009). Historische Arbeiten befassen sich mit Konstruktionen der Kategorien „Rasse" und Geschlecht in der Wissenschaft (Becker 2005, Hanke 2007); literaturwissenschaftliche Studien setzten sich mit Kolonialphantasien und Geschlechterdifferenz (Zantop 1999, Uerlings et al. 2001, Uerlings 2006) sowie mit literarisch-kulturellen Repräsentationen von „Rasse" und Sexualität (Blome 2011) auseinander; weitere Analysen beschäftigen sich mit dem Verhältnis von Rassismus und Sexismus (Kerner 2009) sowie von postkolonialem Feminismus und Migration (Castro Varela und Dhawan 2003).

Zudem konnten sich auch in Deutschland inzwischen innovative Forschungszusammenhänge institutionalisieren, wie das Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) an der Universität Trier oder das Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS). Zunehmend verlagert sich der Forschungsfokus dabei von den zunächst im Vordergrund des Interesses stehenden Prozessen der diskursiven Herstellung der ‚Anderen' auf die Konstruktionsweisen der hegemonialen Subjektpositionen (Männlichkeit, Whiteness, Rationalität). In diesem Forschungskontext ist auch das an der Universität Oldenburg angesiedelte Europäische Forschungsforum zu Weißsein und Geschlecht sowie die Debatte um das Potenzial der Critical Whiteness Studies (vgl. Tißberger et al. 2009) verortet.

Neben der analytischen Dekonstruktion westlicher Normen stehen mehr und mehr die sexuellen und kulturellen Zwischenräume eindeutiger Geschlechter- und Ethnizitätszuschreibungen im Mittelpunkt der Auseinandersetzung. Hier bieten sich vielfältige Anschlüsse an Judith Butlers Konzept der Queer Identities und an den Hybriditätsbegriff des postkolonialen Theoretikers Homi Bhabha an. Sowohl aus feministischer als auch aus postkolonialer Perspektive werden Differenzkategorien in Frage gestellt und sich zu den dominanten Repräsentationen subversiv verhaltende „Figuren des Zwischen" bzw. „Figuren der/des Dritten" (Breger und Döring 1998, Breger 2010, Rath 2010) jenseits der Dichotomie von männlich/weiblich oder eigen/fremd zum Gegenstand kulturwissenschaftlicher Auseinandersetzung gemacht. Zu problematisieren ist in diesem Zusammenhang, dass postkoloniale und feministisch-poststrukturalistische Theoriebildung (→ Kap. 2.2.3 Dekonstruktion) mit unterschiedlichen Differenzbegriffen operieren, die sich nicht ohne weiteres miteinander vereinbaren lassen (Küster 1998, Uerlings 2001, S. 42).

Für die gleichstellungspolitische Praxis an Hochschulen bedeutet ein Ernstnehmen postkolonial-feministischer Ansätze, die spezifischen Probleme, mit denen Menschen mit Diaspora- oder Exilhintergrund, Migrantinnen, Women of Color und Queers of Color an den Hochschulen konfrontiert sind, zu reflektieren und Strategien zu entwickeln, diesen entgegenzuwirken. Es muss darum gehen,

> Räume zu schaffen, in denen die Anderen gehört werden, und andere bisher unbeachtet gebliebene Perspektiven freizulegen, die bisher nicht als wertvoll qualifiziert waren. […] Statt einer Hermeneutik, die bestrebt ist, mehr und mehr Informationen über die Anderen zu erhalten, um so das Selbst und die Anderen besser verstehen zu können, sollte es […] nicht nur darum gehen, unsere Privilegien des Sprechens und Gehört-werdens zu verlernen, sondern die Subversion des Zuhörens zu praktizieren. Subversives Zuhören bedarf eines selbstbewussten Subjektes, das in der Lage ist, dann zu schweigen, wenn andere Perspektiven zum Vorschein kommen, genau in den Momenten, die die Gefahr des Verlustes des eigenen Privilegs in sich bergen (Castro Varela und Dhawan 2003, S. 279f.).

Eine Möglichkeit, sich mit anderen feministischen Perspektiven und Praktiken auseinanderzusetzen und sich von ihnen produktiv verunsichern zu lassen, bieten Veranstaltungen mit nicht-westlichen Expert_innen aus dem Bereich der postkolonialen Theoriebildung und Forschung. Mit der Einrichtung von Junior-, Gast-, oder von ordentlichen Professuren für postkolonialen Feminismus sollte der absoluten Dominanz westlicher, *weißer* Wissenschaftlerinnen innerhalb des akademischen Feminismus entgegengewirkt werden (→ Kap. 5.4.9 Gastprofessuren). Für Studentinnen, die in nicht-westlichen Kontexten aufgewachsen sind, oft allein aufgrund ihres Aussehens rassistische Benachteiligungen erfahren oder sich von westlichen feministischen Theorien und Praktiken diskriminiert fühlen (→ Kap. 14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen), ist es wichtig, dass es Women of Color unter den Professorinnen und gleichstellungspolitischen Akteurinnen sowie Vernetzungsmöglichkeiten gibt (Schwarzbach-Apithy 2009).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Zentrale Texte der Postkolonialen Theoriebildung

Ashcroft, Bill. 2011. *The Post-Colonial Studies Reader*. London.

Bhabha, Homi K. 1994. *The Location of Culture*. London/New York.

Hooks, Bell. 1989. *Talking back. Thinking Feminist. Thinking Black*. Boston.

Mohanty, Chandra Talpade. 2002 [1991]. Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses. In *Dangerous Liaisons. Gender, Nation, and Postcolonial Perspectives*, hrsg. Anne McClintock, Aamir Mufti und Ella Shohat, 255-277. Minneapolis/London.

Said, Edward W. 1994 [1979]. *Orientalismus*. Frankfurt a.M.

Spivak, Gayatri Chakravarty. 1988. Can the Subaltern Speak? In *Marxism and the interpretation of culture*, hrsg. Gary V. Nelson und Lawrence Grossberg, 281-313. Urbana/Chicago.

Spivak, Gayatri Chakravorty. 1999. *A Critique of Postcolonial Reason*. Calcutta/New Delhi.
Trinh T. Minh-ha. 2010. *Woman. Native. Other. Postkolonialität und Feminismus Schreiben*. Herausgegeben und mit einem Vorwort von Anna Babka. Wien. (zuerst als: *Women. Native. Other. Writing Postcoloniality and Feminism*. Bloomington. 1989).

Postcolonial Studies/Postkolonialer Feminismus

Ashcroft, Bill, Gareth Griffiths und Helen Tiffin (Hrsg.). 2009. *Post colonial studies. The key concepts. London.*
Bulbeck, Chilla. 1998. *Re-Orienting Western Feminism. Women's Diversity in a Postcolonial World.* Cambridge.
Castro Varela, María do Mar und Nikita Dhawan. 2005. *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung.* Bielefeld.
Hornscheidt, Lann. 2012. Postkoloniale Gender-Forschung. Ansätze feministischer postkolonialer Studien. In *Schlüsselwerke der Postcolonial Studies*, hrsg. Julia Reuter und Alexandra Karentzos, 215-228. Wiesbaden.
Kerner, Ina. 2012. *Postkoloniale Theorie zur Einführung.* Hamburg.
Schwarzbach-Apithy, Aretha. 2009. Interkulturalität und anti-rassistische Weis(s)heiten an Berliner Universitäten. In *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland.* 2. Aufl, hrsg. Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche und Susan Arndt, 247-261. Münster.
Tißberger, Martina, Gabriele Dietze, Daniela Hrzán und Jana Husmann-Kastein (Hrsg.). 2009. *Weiß – Weißsein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus.* Frankfurt a.M.

Institutionen

Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) an der Universität Trier: http://www.uni-trier.de.
Europäisches Forschungsforum zu Weißsein und Geschlecht: http://www.zfg.uni-oldenburg.de/eff.
Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS): http://www.normativeorders.net/de.
Institut für postkoloniale und transkulturelle Studien (INPUTS) an der Universität Bremen: http://www.fb10.uni-bremen.de/inputs/

2.2.6 Disability Studies

Vom angloamerikanischen Raum ausgehend entwickeln sich seit Mitte der 1990er Jahre mit den Disability Studies gesellschafts- und diskurskritische Zugänge zur Kategorie der Behinderung. So wie Gender Studies, Queer Studies und Postcolonial Studies die Kategorien Geschlecht, Sexualität und „Rasse" als historische und gesellschaftliche Phänomene untersuchen, fokussieren die Disability Studies – in Abgrenzung etwa zur Medizin, der Behindertenpädagogik oder den Rehabilitationswissenschaften – Behinderung als soziokulturelles Konstrukt (vgl. Waldschmidt und Werner 2007). Im Zentrum der Theoriebildung sowie der sozialgeschichtlichen Forschung innerhalb der Disability Studies steht die Annah-

me, dass die Dichotomie von behindert versus nichtbehindert einer historischen und kontingenten Kategorienbildung entspringt und durch diese binäre Opposition gesellschaftspolitische Machtverhältnisse gesichert werden (Waldschmidt 2003). Repräsentationen von Behinderung – sowie deren Subversion – wurden dabei zunächst vor allem anhand von künstlerischen und literarischen Artefakten analysiert (z.B. Snyder und Mitchell 2000).

Initiiert wurden die interdisziplinär verorteten Disability Studies von Mitgliedern des britischen und amerikanischen Disability Rights Movement mit dem Ziel, die Bedeutung von Behinderung als kulturelles und soziales Phänomen aus transdisziplinärer Perspektive in den Blick zu nehmen (Waldschmidt 2009, S. 125-133). Als Begründer der Disability-Bewegung gilt der amerikanische Medizinsoziologe Irving K. Zola, für den die Erkenntnis zentral war, dass sich im Laufe der Zeit zwar die Rechte behinderter Menschen, nicht aber die Einstellungen Nichtbehinderter zu ihren behinderten Mitmenschen verändert haben. Disability Studies werden häufig von Akademiker_innen vertreten, die Wissenschaft und ein behindertenpolitisches Engagement konstruktiv miteinander verbinden. Zunehmend werden dabei Behinderung und Geschlecht als interdependente Kategorien betrachtet (Jacob et al. 2010) und gleichzeitig weitere Differenzkategorien wie Sexualität, „Rasse“, Ethnizität und Klasse in die Analyse der intersektionalen Verschränkungen miteinbezogen (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies). Unter dem Stichwort „Queer Disability“ findet ein Austausch zwischen Theoretiker_innen auf der einen und Aktivist_innen aus den Kontexten der Queer und Disability-Bewegung auf der anderen Seite zu Überschneidungen ihrer Ansätze (z.B. hinsichtlich des Einflusses poststrukturalistischer Theoriebildung nach Michel Foucault und Judith Butler) und ihren spezifischen Diskriminierungserfahrungen statt (Brownworth und Raffo 1999, Raab 2010). In den USA können Disability Studies bereits regulär an einigen Hochschulen studiert werden. Im deutschsprachigen Raum konnten die Aktivist_innen der Bewegung bei der wissenschaftlichen Institutionalisierung der Disability Studies ebenfalls Erfolge verzeichnen. So entstand im April 2002 eine Arbeitsgemeinschaft Disability Studies Deutschland. Im Sommer 2003, also im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen, führte das Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter an der Universität Bremen eine Sommeruniversität für behinderte und nichtbehinderte Wissenschaftler_innen durch. An der Universität Köln wurde 2004 die Internationale Forschungsstelle Disability Studies (iDiS) mit einem eigenen Lehrstuhl für Soziologie und Politik der Rehabilitation, Disability Studies, gegründet; an der Universität Hamburg wurde 2005 das

Zentrum für Disability Studies (ZeDis) eröffnet, und auch an der Alice Salomon Hochschule Berlin wurde 2012 eine Professur für Disability Studies geschaffen.

Der gleichstellungspolitischen Praxis geben die Disability Studies den Impuls, das Thema Gleichstellung nicht nur in Bezug auf die Chancenungleichheit von Frauen und Männern zu betrachten, sondern Behinderung in Verbindung mit Geschlecht als Ungleichheiten produzierende Kategorisierungen zu reflektieren. Von besonderem Interesse sind dabei Verschränkungen struktureller und rechtlicher Diskriminierungsformen aufgrund von Weiblichkeit und Behinderung, die auch in der Debatte um Inklusion (→ Glossar) stärker berücksichtigt werden sollten. Welche beruflichen Chancen haben Frauen mit Behinderung(en) in unserer Gesellschaft im Vergleich zu nichtbehinderten Frauen und behinderten Männern? Welche spezifischen Diskriminierungen erleben Frauen mit Behinderung(en)? Wie sieht der Schutz von behinderten Frauen vor sexualisierter Gewalt aus? Angesichts solcher Fragen ist zu kritisieren, dass im Rahmen gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen die Situation behinderter Frauen kaum thematisiert wird.

Eine Zusammenarbeit von Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten an Hochschulen könnte Aufschluss über Antworten auf die offenen Fragen zum Thema der mehrdimensionalen Diskriminierung von Frauen mit Behinderung geben und eine Horizonterweiterung für die Gleichstellungspolitik bedeuten. Dabei muss es zuallererst darum gehen, Frauen- und Gleichstellungsprojekte barrierefrei zu gestalten (Köbsell 1996) und mittel- und langfristig kritische Infragestellungen von Seiten der Disability Studies und Positionen behinderter Frauen in gleichstellungspolitische Aktivitäten zu integrieren.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Disability Studies

Albrecht, Gary, Katherine Seelman und Michael Bury (Hrsg.). 2001. *Handbook of Disability Studies*. Thousand Oaks.

Bösl, Elsbeth, Anne Klein und Anne Waldschmidt (Hrsg.). 2010. *Disability History. Konstruktionen von Behinderung in der Geschichte. Eine Einführung.* Bielefeld.

Dederich, Markus. 2007. *Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies.* Bielefeld.

Rathgeb, Kerstin (Hrsg.). 2012. *Disability Studies. Kritische Perspektiven für die Arbeit am Sozialen*. Wiesbaden.

Waldschmidt, Anne. 2009. Disability Studies. In *Behinderung und Anerkennung. Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik*, Bd. 2, hrsg. Markus Dederich und Wolfgang Jantzen, 125-133. Stuttgart.

Waldschmidt, Anne, und Werner Schneider (Hrsg.). 2007. D*isability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung: Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld.* Bielefeld.

Gender/Queer/Disability

Brownworth, Victoria A., und Susan Raffo (Hrsg.). 1999. *Restricted Access. Lesbians on Disability.* Berkeley.

Köbsell, Swantje. 2010. Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In *Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis,* hrsg. Jutta Jacob, Swantje Köbsell und Eske Wollrad, 17-33. Bielefeld.

McRuer, Robert, Abby L. Wilkerson und Ellen Samuels. 2003. Desiring Disability: Queer Theory Meets Disability Studies. *A Journal of Lesbian and Gay Studies* 9 (1-2).

Raab, Heike. 2010. Shifting the Paradigm: „Behinderung, Heteronormativität und Queerness". In *Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis,* hrsg. Jutta Jacob, Swantje Köbsell und Eske Wollrad, 73-95. Bielefeld.

Raab, Heike. 2011. Inklusive Gender? Gender, Inklusion und Disability Studies. *Zeitschrift für Inklusion* (1). www.inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/viewArticle/97/99. Zugegriffen: 21.02.2013.

Institutionen

Arbeitsgemeinschaft Disability Studies in Deutschland: http://www.disabilitystudies.de.

bifos-Projekt *Aufklärung über Disability Studies* mit umfassenden Informationen zu den Disability Studies in Deutschland: www.disability-studies-deutschland.de.

Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos): http://www.bifos.org.

Center for Research on Women with Disability (CROWD): http://www.bcm.edu/crowd.

Disability Studies Quarterly (Zeitschrift der Society of Disability Studies): http://www. http://dsq-sds.org/

Internationale Forschungsstelle Disability Studies (iDiS): http://idis.uni-koeln.de/

Society for Disability Studies (SDS): http://www.dsq-sds.org.

Weibernetz e.V. – Politische Interessenvertretung behinderte Frauen: http://www.weibernetz.de.

Zentrum für Disability Studies: www.zedis.uni-hamburg.de.

2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies

Insbesondere seit der Jahrtausendwende hat sich die deutschsprachige Geschlechterforschung intensiv mit der Frage nach der Verknüpfung von komplexen Machtverhältnissen beschäftigt und versucht, die Vielfalt der Lebenslagen von Menschen in Forschung und Lehre sowie in Organisationsstrukturen verstärkt in den Blick zu nehmen. Diese Debatten werden innerhalb der Gender Studies theoretisch, methodologisch und politisch sowohl unter den Begriffen Intersektionalität/Intersectionality bzw. Interdependenzen als auch Diversity verhandelt. Obwohl weiterhin uneinheitliche Auffassung darüber besteht, ob Intersektionalität und Diversity eigentlich Ideen, Theorien, Methoden, Ansätze oder Konzepte sind, lässt sich doch konstatieren, dass die neuen Begrifflichkeiten als Teil der Gender-

forschung miteinander verwoben sind, verschmelzen oder auch über die Genderforschung hinausweisen (vgl. Smykalla und Vinz 2011, S. 8f.).

Intersektionalität ist zu einem „neuen Paradigma“ (Knapp 2005, Winker und Degele 2009) der feministischen Theorie bzw. der Geschlechterforschung geworden. Als Begründerin der Debatte um Intersectionality gilt Kimberlé Crenshaw. In ihrem Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex“ (Crenshaw 1989) verwendet sie die Metapher der Straßenkreuzung, um die diskriminierenden Mechanismen der US-amerikanischen Rechtsprechung gegen Schwarze Frauen herauszuarbeiten, in denen sich Rassismus und Sexismus verschränken. Sie zeigt damit, wie selbst noch die Antidiskriminierungsrechtsprechung Ausschlüsse produziert und Women of Color marginalisiert. In dieser Lesart von Intersektionalität geht es also darum, in politischen Kontexten Ein- und Ausschlüsse innerhalb gesellschaftlicher Machtkonstellationen sichtbar zu machen und in Frage zu stellen.

Parallel und in Wechselwirkung zur Debatte um Intersektionalität etabliert sich ein Forschungs- und Lehrbereich der „Diversity Studies“ (Krell et al. 2007), der ebenfalls Fragen von Differenz und Macht aufgreift. Bezüge werden hierbei zu postmodernen, aber auch zu verschiedenen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Theorien hergestellt. In anwendungsorientierter Perspektive wird außerdem versucht, Heterogenität als Herausforderung für empirische Forschung nutzbar und handhabbar zu machen (Smykalla und Vinz 2011).

Eine kontrovers behandelte Frage sowohl in Bezug auf die Konzepte von Intersektionalität und Diversity bleibt dabei, wie viele und welche Kategorien für Forschung und Politik relevant sind und inwiefern sie womöglich unterschiedlich zu gewichten wären. Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp gehen z.B. von drei Kategorien „Rasse“, Klasse und Geschlecht aus und identifizieren diese als Grundmuster gesellschaftlicher Ordnung (Klinger und Knapp 2007). Gabriele Winker und Nina Degele (2009) beziehen zusätzlich den Körper als vierte Strukturkategorie mit ein. Helma Lutz und Norbert Wenning (2001) machen 14 Kategorien der Differenz aus: Gender, Sexualität, Race/Hautfarbe, Ethnizität, Nationalität/Staat, Kultur, Klasse, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Geografische Lokalität (West/Rest), Religion (religiös/säkular), gesellschaftlicher Entwicklungsstand (modern/traditionell). Birgit Rommelspacher plädiert dafür, die Relevanz von Kategorien immer kontextspezifisch in Abhängigkeit von sozialen und politischen Standorten zu verhandeln (Rommelspacher 2009).

Intersektionalität und Diversity sind theoretisch gut mit einer dekonstruktiven Perspektive zu verbinden, wie sie in poststrukturalistischen Theorien entwickelt wurde (→ Kap. 2.2.3 Dekonstruktion). Dies bedeutet, Hierarchien nicht als gegeben hinzunehmen und sie nicht unverbunden als additive Unterdrückungs-

formen zu begreifen. Vielmehr geht es darum, bereits die Schaffung von vereinheitlichenden und essentialisierenden Kategorisierungen als Mechanismen von Privilegierung und Benachteiligung aufzudecken und gleichstellungspolitische Strategien so zu konzipieren, dass sie dem entgegenwirken (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum* 139/1989: 139-167.

Klinger, Cornelia, Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer. 2007. *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität*. Frankfurt a.M./New York.

Knapp, Gudrun-Axeli. 2005. „Intersectionality" – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender". *Feministische Studien* 23: 68-81.

Krell, Gertraude, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz (Hrsg.). 2007. *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze.* Frankfurt a.M.

Portal Intersektionalität: http://portal-intersektionalitaet.de.

Rommelspacher, Birgit. 2009. Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In *Feminismus: Kritik und Intervention*, hrsg. Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele, 81-96. Münster.

Smykalla, Sandra, und Dagmar Vinz (Hrsg.). 2011. *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity – Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit* = Forum Frauen- und Geschlechterforschung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Band 30. Münster. 3., unveränd. Aufl. 2013.

Winker, Gabriele, und Nina Degele. 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit*. Bielefeld.

3. Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel

Gegenwärtige gleichstellungspolitische Entwicklungen im Hochschulbereich können nur vor dem Hintergrund der umfassenden Umstrukturierungen des Wissenschaftsbetriebs in den letzten Jahren angemessen diskutiert und erfasst werden. Ein Rückblick auf die Entstehung des gleichstellungspolitischen Engagements an Hochschulen (3.1) bildet in diesem Kapitel die historische Folie, auf der die derzeitigen Rahmenbedingungen hochschulischer Gleichstellungspolitik aufgefächert und kritisch reflektiert werden: die gesetzlichen Grundlagen gleichstellungspolitischen Handelns (3.2), verschiedene Modelle und Strukturen (3.3) sowie aktuelle Ziele und Schwerpunkte gleichstellungspolitischer Arbeit im Hochschulbereich (3.4). Es folgt eine Darstellung der aktuellen Veränderungen im Berufsbild der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und damit zusammenhängender divergierender Selbstverständnisse (3.5). Gender Mainstreaming und Diversity Management werden als gegenwärtig besonders einflussreiche Gleichstellungsstrategien besonders gewürdigt (3.6). Mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder werden zudem die beiden größten bundesweiten Gleichstellungsinitiativen der letzten Jahre vorgestellt (3.7). Darüber hinaus werden weitreichende strukturelle Neuerungen im Hochschulbereich auf ihre gleichstellungspolitischen Implikationen hin befragt: die Exzellenzinitiative (3.8.1), die Juniorprofessur (3.8.2) und die Befristungsregelungen insbesondere im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (3.8.3).

3.1 Zur Entstehung und Entwicklung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Gleichstellungspolitik an Hochschulen steht im Zuge der Hochschulreformen stärker denn je vor politischen Herausforderungen. Diese zeigen sich im gleichzeitigen Vorhandensein unterschiedlicher Interessen von Akteur_innen, aber auch in der Vielzahl von Verständnissen dessen, was Gleichstellung und Gleichstellungspolitik heute überhaupt bedeuten sollen (→ Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte). Innerhalb dieser parallelen und komplexen Entwicklungen ist neu auszuloten, wo in welcher Form die Verantwortlichkeit für die Realisierung von Gleichstel-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_3, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

lung liegt und wie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten verstanden und ausgefüllt werden kann.

Die Kernfrage in der Debatte um die Ausrichtung von Gleichstellungspolitik bleibt bis heute – unabhängig von ihrer weiter voranschreitenden Institutionalisierung – immer noch die Frage danach, wie Gerechtigkeit hergestellt werden kann. In der Bearbeitung dieser alten neuen Frage ist in gleichstellungspolitischen Strategien eine Diskursverschiebung zu bemerken. In der Gleichstellungspolitik wird mitunter weniger gerechtigkeitstheoretisch und für den Abbau von Herrschaft und Benachteiligung argumentiert, sondern es finden sich verstärkt ökonomische Argumente, die Gleichstellung als Wettbewerbsvorteil und als Qualitätsmerkmal betonen. Diese Diversifizierung und Umdeutung des Ziels Gleichstellung von einer machtkritischen zu einer ressourcenorientierten Perspektive produziert im Zusammenspiel mit aktuellen Hochschulentwicklungen bedeutsame Effekte (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Kap. 4 Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention).

In Hinblick auf das übergeordnete Ziel, eine gleichstellungsorientierte Kultur- und Strukturveränderung an Hochschulen herbeizuführen, sind sowohl Fächerkulturen als auch habituelle Spezifika der Akteur_innen sowie tradierte ‚Mythen' und Selbstverständnisse im Wissenschaftssystem hinsichtlich ihrer Machteffekte in Frage zu stellen. Anhand der heterogenen und komplexen Verschiebungen der Rahmenbedingungen, Routinen und Selbstverständnisse von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können dabei verschiedene Gleichstellungskulturen in den Blick genommen werden (vgl. Smykalla 2013). Im Idealfall sind diese in Zukunft an den Hochschulen sichtbar zu machen, kritisch zu reflektieren und so zu optimieren, dass sich die gleichstellungspolitische Arbeit wirkungsvoll weiterentwickeln kann.

Die Entstehung des Amtes der Frauenbeauftragten stand im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Umbrüchen in der BRD ab Ende der 1970er Jahre und in der DDR in den 1980er Jahren. In Westdeutschland sind dies der Beginn der Neuen Frauenbewegung im Kontext der Studentenbewegung von 1968, die Abspaltung von Frauengruppen vom Sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS), die Etablierung einer feministischen Bewegung mit verschiedenen autonomen Frauengruppen, die sich vor allem für eine Abschaffung des § 218 StGB einsetzten. Es entwickelte sich eine ‚Gegenkultur' von Frauen für Frauen, die die feministischen Themen aus dem Bereich des Privaten in die Öffentlichkeit zu bringen suchte. Unter dem Slogan „Das Private ist politisch" begann der lange Weg, die Kräfte von Frauen aus den unterschiedlichsten Milieus und Berufsfeldern zu bündeln und ihre Forderungen nach Gleichberechtigung in die Insti-

tutionen und die Politik zu tragen (Schumacher-Grub 2003, S. 14). Im Jahr 1971 klagte die belgische Stewardess Gabrielle Defrenne in Brüssel gegen die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, weil sie als Frau früher aus dem aktiven Flugdienst ausscheiden musste als ihre männlichen Kollegen. Obwohl sie die ersten beiden Prozesse vor dem Europäischen Gerichtshof verlor, forderte ihre Klage weitere ähnliche Rechtsprozesse heraus, die den Europäischen Gerichtshof in den nächsten Jahren zur Verabschiedung mehrerer Richtlinien veranlassten (Karsch 2004). In der DDR geht der ‚Aufbruch von Frauen' auf den Anfang der 1980er Jahre zurück: Frauen des Unabhängigen Frauenverbandes setzten in der Regierung eine Ministerin durch und stellten Kandidatinnen für die Volkskammer auf.

Doch in Westdeutschland blieben die Bestrebungen der 1970er Jahre, den rechtlichen, strukturellen und gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, aufgrund starker politischer Widerstände zunächst ohne große Wirkung. Erst im Laufe der 1980er Jahre erreichte die Neue Frauenbewegung in den alten Bundesländern auch die Institutionen. Die erste Frauenbeauftragte der BRD wurde nicht an einer Hochschule, sondern 1982 auf kommunaler Ebene eingesetzt. Allerdings existierten bis dahin noch keine rechtlichen Regelungen für die Institution der Frauenbeauftragten (Bednarz-Braun 2000, S. 125). Erst Mitte der 1980er Jahre wurden die Hochschulen durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes auch gesetzlich verpflichtet, das Amt der Frauenbeauftragten einzuführen. Die erste universitäre Frauenbeauftragte wurde 1985 an der Universität Hamburg bestellt, Kassel und Oldenburg folgen als nächste Universitäten diesem Beispiel. Im Jahr 1989 verabschiedete Nordrhein-Westfalen als erstes Bundesland ein Frauenförderungsgesetz. Die feministische Hochschul- und Wissenschaftspolitik der 1980er Jahre war bestimmt durch „Debatten über Förderpläne, Gleichstellungspolitik und infrastrukturelle Unterstützung von Frauen- und Geschlechterforschung" (Wobbe 1994, S. 129).

Inzwischen sind die rechtlichen Grundlagen zur institutionalisierten Gleichstellungspolitik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie in den Hochschulen vielfältig ausdifferenziert und erweitert worden (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Bezogen auf die Rolle und die Aufgaben von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind folgende Entwicklungen besonders hervorzuheben:

- In vielen Bundesländern wurde im Zuge der Novellierung des Landeshochschulgesetzes bzw. der Verabschiedung der hochschuleigenen Grundordnungen die Bezeichnung „Frauenbeauftragte" in „Gleichstellungsbeauftragte" umgewandelt. Dies geschah nicht immer auf Veranlassung der Frauenbeauftragten selbst, sondern wurde teilweise von Landesregierungen und

Hochschulleitungen beschlossen. Die Umbenennung symbolisiert daher nicht zwangsläufig ein verändertes Gleichstellungsverständnis, vielmehr existieren heute verschiedene gleichstellungspolitische Verständnisse nebeneinander.

- Die Änderung der gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit hatte dazu geführt, dass inzwischen auch Männer als Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zugelassen waren. In einigen Bundesländern wurden an Universitäten oder Fachhochschulen „Genderbeauftragte“ oder das Amt eines Väterbeauftragten eingeführt.
- Eine große Veränderung des Amtes betrifft die gesetzliche Verankerung des Stimmrechts von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in einigen Bundesländern (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bayern; → Kap. 10 Berufungsverfahren). Während in den meisten Bundesländern die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorwiegend eine beratende Funktion in Gremien und Berufungskommissionen haben, kann ihnen hier durch die Einführung ihres Stimmrechts der Status eines gleichwertigen Gremienmitglieds zukommen. Die Frage nach der Stimmberechtigung insbesondere der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als gleichwertiges Mitglied der Hochschulleitung ist bereits seit vielen Jahren ein Politikum (Kahlert 2003, S. 83) und wird bis heute von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehr unterschiedlich bewertet. Während einige sich mehr Anerkennung und Durchsetzungskraft durch das Stimmrecht erhoffen, sehen andere gerade in der Unabhängigkeit und ihrer Beratungsfunktion den optimalen Weg, den Hochschulen ihre eigene Verantwortung zur Umsetzung von Gleichstellung deutlich zu machen. Die Stimmberechtigung hat also unterschiedliche Implikationen für das Selbstverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und für den Gleichstellungsauftrag der Hochschule insgesamt, die es sorgsam abzuwägen gilt.

3.2 Gesetzliche Grundlagen

Verschiedene Ebenen der Gesetzgebung, darunter Vorgaben des Bundes, des Landes sowie hochschulinterne Regelungen, setzen Eckpunkte des rechtlichen Rahmens zur Umsetzung von Gleichstellung an Hochschulen.

Bundes- und Landesgesetzgebung

Eine bindende rechtliche Grundlage allen Handelns ist auch für den Hochschulbereich das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (1949). Basierend auf

Art. 3 des Grundgesetzes sind Hochschulen dementsprechend verpflichtet, aktiv auf Gleichstellung hinzuwirken und Diskriminierung abzubauen:

> GG § 3 Gleichheit vor dem Gesetz; Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbote
>
> (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
>
> (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Mit der doppelten Normsetzung – der Förderung von Gleichberechtigung und dem Diskriminierungsverbot – bilden Art. 3 Abs. 2 und 3 die Basis für jede gleichstellungspolitische Argumentation.

Eine weitere gleichstellungsrechtlich relevante Regelung auf Bundesebene ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), das am 18. August 2006 in Kraft trat. Das AGG ist eine Umsetzung von vier EU-Richtlinien und zielt darauf, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben zu verhindern. Darüber hinaus bietet es rechtliche Möglichkeiten, etwaige Folgen schon eingetretener Benachteiligung zu beseitigen und zu ahnden. Art. 3 Abs. 1 GG normiert den Gleichbehandlungsgrundsatz; mit dem AGG wurde der Diskriminierungsschutz also auch „einfach-rechtlich" ausgestaltet. Dies hat relevante Auswirkungen (für den Alltag an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vgl. GEW 2011). Das AGG verfolgt ebenso wie das Grundgesetz ein doppeltes Ziel: den Abbau von Diskriminierung und den präventiven Diskriminierungsschutz. Oftmals wird sich in der Umsetzung des AGG vom Ziel der Antidiskriminierung abgegrenzt und die Anerkennung von Vielfalt bzw. Diversity (→ Glossar) als Zielsetzung genannt. So betont z.B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), dass Diversity-Konzepte sich auf die Erschließung von Potenzialen richten, wozu es zwar einer Sicherung von Diskriminierungsfreiheit als Voraussetzung bedürfe, dass diese jedoch nicht das Hauptziel dieser Konzepte sei (vgl. ADS 2012, S. 10ff.; zur Problematisierung eines solchen Diversity-Verständnisses → Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management).

Der bisher bestehende Diskriminierungsschutz in Deutschland wird durch das AGG erweitert, zum Teil vereinheitlicht und gestärkt. In Deutschland gab es bis 2006 hauptsächlich Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund des Geschlechts und aufgrund von Behinderung. Einen einheitlichen und umfassenden Diskriminierungsschutz von Frauen und von Männern

im Zusammenhang mit ihren Lebenslagen wie Alter, geistiger, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung gab es weder im Arbeitsleben noch im allgemeinen Geschäftsleben. Mit dem AGG wird der Anspruch umgesetzt, vor umfassender Diskriminierung zu schützen, also vor rassistischer Benachteiligung ebenso wie vor Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität.

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt zu dem Ergebnis, dass die Hochschulen in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen den Bestimmungen des AGG unterliegen und sich daraus folgende Verbindlichkeiten ergeben (vgl. ADS 2012, S. 16):

- Die Hochschule muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen und das Personal über Rechte und Pflichten informieren.
- Die Hochschule muss eine Beschwerdestelle einrichten und im Diskriminierungsfall von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen.
- Die oder der Geschädigte hat – unter Umständen – Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz bzw. kann ihre oder seine Arbeit bei unzureichender Unterbindung niederlegen.
- Die Hochschule kann kompensatorische Maßnahmen ergreifen (positive Diskriminierung).
- Für individuelle und strukturelle Benachteiligungen von Studierenden ist das AGG nur dann zuständig, wenn es sich um private Bildungseinrichtungen handelt, welche zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abschließen. Bei öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern findet das AGG hingegen für Studierende grundsätzlich keine Anwendung.
- Diesen Vorgaben des AGG sind inzwischen viele Hochschulen gefolgt und haben „Beschwerdestellen“ eingerichtet. Diese sind meist in den Personalabteilungen oder teilweise auch im Zentralen Gleichstellungsbüro angesiedelt (→ Kap. 6 Kooperationen und Vernetzung).
- Die Problematik, dass das AGG nicht für Studierende, sondern nur für Beschäftigte gilt, hat die BuKoF aufgegriffen. Sie verweist auf ihrer Homepage darauf, dass das AGG trotzdem für Studierende wirksam werden kann, wenn es durch das Landeshochschulgesetz für entsprechend anwendbar erklärt wird, wie z.B. in Niedersachsen und Baden Württemberg geschehen.
- In ähnlicher Form wie im Grundgesetz ist ein Gleichstellungspassus in den Verfassungen der einzelnen Bundesländer verankert und erneuert somit das Gleichberechtigungsgebot und den Diskriminierungsschutz auf föde-

ralem Fundament. Darüber hinaus wird das *Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen* auf Bundesebene in den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen umgesetzt.

Hochschulgesetzgebung

Für die alltägliche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen sind die gleichstellungsbezogenen Regelungen in den Hochschulgesetzen des jeweiligen Landes sowie das Hochschulrahmengesetz besonders relevant. Diese beziehen sich in ihren gleichstellungspolitischen Aussagen auf das Grundgesetz. Die Landeshochschulgesetze (LHG) (→ Glossar) verweisen allgemein auf Gleichstellung als Aufgabe, einige auch als „durchgängiges Leitprinzip".

In der 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) 1998 formuliert die Gesetzgebung für die Hochschulen explizit die Aufgabe, die für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile zu beseitigen. Zudem sind bei der staatlichen Bewertung und Finanzierung der Hochschulen auch (die Erfüllung von) Gleichstellungsaufgaben einzubeziehen (§ 5). Wissenschaftspolitische Belange sind jedoch hauptsächlich Domäne der Bundesländer. So hat die Bundesgesetzgebung nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 a GG vor allem eine Rahmengesetzgebungskompetenz für allgemeine Zusätze des Hochschulwesens. Konkrete Regelungen bleiben Aufgabe des Hochschulrechts der Bundesländer bzw. der Hochschulen. Das Hochschulrahmengesetz ist in der Folge noch mehrmals gravierend geändert worden. Die 5. Novelle, auch als Hochschuldienstrechtsnovelle tituliert, zielte mit ihrem Erlass im Februar 2002 auf die Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts; die 6. Novelle gab Regelungen zur Studienreform infolge der Bologna-Prozesse vor (unter anderem auch Studiengebühren). Teile beider Novellen wurden nach Klagen einzelner Bundesländer mit der Begründung der Kompetenzüberschreitung des Bundes vom Bundesverfassungsgericht in der Folge wieder zurückgenommen. Inwieweit Gleichstellungsbelange von diesen Veränderungen betroffen sind bzw. inwieweit Gleichstellungsbelange diese Veränderungen betreffen sollten, wurde weniger bedacht, wie die BuKoF in ihren kritischen Einschätzungen herausstellt. Die wenigen einschlägigen Paragrafen, die Kernthemen der Gleichstellung betreffen, blieben im Zuge der Novellierungen mehrheitlich unverändert. Präzisierungen zu Gleichstellungsbelangen sind auf die Landeshochschulgesetze ausgelagert.

Neben der Klärung des eigenen Rechtsstandes als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können die Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros der Hochschulen über die aktuellen Hochschul- und Gleichstellungsgesetze informieren. Die Gleichstellungsgesetze sind über die Homepage des BMFSFJ und das Hoch-

schulrahmengesetz über die Homepage des BMBF abrufbar. Die Landeshochschulgesetze und Landesgleichstellungsgesetze können auf der Homepage des jeweiligen Landesministeriums eingesehen werden. Eine umfassende Übersicht über die gültigen Landesgleichstellungs- und Landeshochschulgesetze und die Umsetzung der Bundesgesetzgebung darin stellt zudem das Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) auf seiner Webseite zur Verfügung (s. Internetadressen am Ende dieses Kapitels).

Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Gestaltungshoheit des Bundes in Bildungsfragen und angesichts der im Zuge der Novellierungen (und Rücknahmen) erfolgten Verschlankung des Hochschulrahmengesetzes ist es für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen von besonderer Relevanz, genau auf die Ausgestaltung der Vorgaben des HRG in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen zu achten. Darüber hinaus haben in den letzten Jahren auch die Landeshochschulgesetze einen Wandel durchlaufen und im Zuge der Autonomisierung der Hochschulen ihrerseits in vielen Bereichen, die auch die Umsetzung von Gleichstellungsfragen betreffen, die Regelungshoheit den Hochschulen übertragen (z.B. Regelungen zu Berufungsverfahren, Zusammensetzung von Gremien und Organen, Status, Vergütung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten). Infolgedessen ist ein enormer Prozess der (Um-)Gestaltung der Grundordnungen der Hochschulen in Gang gekommen, der weiterhin anhält und aus Gleichstellungsperspektive aktiv zu begleiten ist. Kritisch ist hierbei zu sehen, dass manche Regelungen der Grundordnung in bestimmten Konstellationen ihre Verbindlichkeit verlieren können. So sehen einige Landeshochschulgesetze die eingeschränkte Gültigkeit der Grundordnungen vor. Das Sächsische Hochschulgesetz besagt in seiner Erprobungsklausel (§ 13 VII SächsHSG – Grundordnung, Erprobungsklausel, Ordnungen):

> Die Grundordnung kann zur Erprobung neuer Organisationsformen in Studium und Lehre […] sowie von den §§ 59 bis 61 (Personal, Anm. der Autorinnen) und 87 bis 91 (Organisationseinheiten unterhalb der zentralen Ebene, darunter auch Stimmrecht der GBA, Anm. der Autorinnen) abweichende Regelungen treffen, sofern die Mitwirkungsgrundsätze der Gruppenhochschule nach Artikel 5 Abs. 3 des Grundgesetzes gewährleistet sind (Erprobungsklausel).

In ähnlicher Weise ist auch die Exzellenzklausel im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG § 46 I, in der Änderung vom 10.06.2010) zu verstehen, welche den Hochschulleitungen erlaubt, zur Erprobung neuer Leitungs- und Steuerungsmodelle z.B. auch von Regelungen zu Berufungsverfahren und Organisation (darunter die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten) Abstand zu nehmen. Diese ‚Vorkehrungen' sollen dazu dienen, die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen

zu erhöhen (→ Kap. 3.8 Strukturelle Veränderungen der Hochschullandschaft und 3.8.2 Exzellenzinitiative).

Somit scheint das Feld der gesetzlichen Vorgaben ein dynamisches zu sein, in welchem Ausgestaltungen neu ausgehandelt werden müssen und können. Für die konkrete Gremienarbeit (→ Kap. 7 Gremienarbeit) der Gleichstellungsbeauftragten ist es sinnvoll, die hier vorgestellten Gesetzestexte im Kontext ihrer jeweiligen Konkretisierungen in den Landesgesetzen und auch in den Grundordnungen der Hochschulen (sowie ihren Erlassen) zu kennen – macht doch ein zitierter Paragraf langwierige Argumentationen und kraftraubende Überzeugungsarbeit häufig überflüssig. Es empfiehlt sich also, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten und alle Entscheidungsträger_innen in ihrer Arbeit souverän auf das Verfassungsrecht berufen.

Im Folgenden werden die einschlägigen, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten betreffenden Paragrafen aus dem HRG dargestellt und kurz erläutert.

Hochschulrahmengesetz: Gleichstellungsrelevante Paragrafen

HRG in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert am 12. April 2007

Gleichstellungsauftrag der Hochschulen:

> HRG § 3 Gleichberechtigung von Männern und Frauen
>
> Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

In diesem Paragrafen wird die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschule bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags, denn auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts muss aktiv hingewirkt werden. Gleichberechtigung meint in diesem Zusammenhang aber nicht faktische Gleichstellung, sondern die *Praxis der Durchsetzung* – andernfalls wäre bei konsequenter Anwendung des Gesetzes die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen nicht mehr nötig.

Der Gleichstellungsauftrag im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen:

> HRG § 5 Staatliche Finanzierung
>
> Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.

Gleichstellungsaufgaben sind seit der 4. HRG-Novelle von 1998 bei der staatlichen Finanzierung der Hochschulen zu beachten. Zu welchen Teilen innerhalb der Hochschulen die Haushaltsmittel der Bundesländer für Gleichstellungsaufgaben eingesetzt werden, ist jedoch auch in den Ländergesetzen nicht konkretisiert und wird daher auch von den Hochschulen in ihrer Festsetzung in den Grundordnungen unterschiedlich gehandhabt. Verteilungskämpfe finden also *in* den Hochschulen statt. Gleichstellung konkurriert dabei mitunter mit den Aufgaben der Verbesserung von Forschung und Lehre sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch wenn diese Vorgabe somit bereits seit mehr als einem Jahrzehnt existiert, ist die tatsächliche Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätskriterium an Hochschulen erst im Zuge der wettbewerbsbedingten Umstrukturierungen der Hochschulen (→ Kap. 3.8 Strukturelle Veränderungen der Hochschullandschaft) und vor allem durch Selbstverpflichtungsauflagen von Forschungsförderungseinrichtungen wie der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) und durch die Einführung von Gender Mainstreaming und Diversity Management (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) in der Praxis angekommen. Dass Gleichstellung als Entscheidungskriterium der Ressourcenverteilung auch Auskunft gibt über die Qualität von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung, erreicht somit gerade erst das Selbstverständnis von Entscheidungsträger_innen und Hochschulleitungen (→ Kap. 3.8 Strukturelle Veränderungen der Hochschullandschaft). Für gleichstellungspolitisches Handeln an Hochschulen gilt daher, weiterhin deutlich zu machen, dass diese Kernaufgaben einer Hochschule nicht voneinander zu trennen sind.

Evaluation des Gleichstellungsauftrags:

> HRG § 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und *der Gleichstellung der Geschlechter*
>
> Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie *der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages* soll regelmäßig bewertet werden. […] Die Ergebnisse der Bewertung sollen veröffentlicht werden (Hervorhebungen im Gesetzestext von den Autorinnen)..

Seit der 4. HRG-Novelle von 1998 ist bei der Bewertung der Hochschulen auch die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags einzubeziehen. Die Angaben zur Evaluierung der Hochschulen und der Berücksichtigung von Gleichstellung sind jedoch wiederum in den Landesgesetzen sehr unterschiedlich weit entwickelt. Vergleichende Bewertungen von Hochschulen sind vor diesem Hintergrund aus gleichstellungspolitischer Perspektive daher ebenso kritisch zu betrachten wie die Ausgestaltung von (staatlich gesteuerten, internen wie externen) Evaluationsprozessen (→ Kap. 11.2 Evaluationsverfahren).

Erst wenn die Bewertung von Hochschulen tatsächlich etwas über ihre Leistungsfähigkeit aussagt und Gleichstellung als Qualitätskriterium gleichberechtigt neben anderen steht, kann von einer Umsetzung von Art. 6 des HRG gesprochen werden. Es ist daher erforderlich, dass gleichstellungspolitische Akteur_innen sowie die Zentralen und Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aktiv an der Ausgestaltung und Durchführung solcher Bewertungs- und Evaluationsprozesse beteiligt sind.

Der Gleichstellungsauftrag im Rahmen von Prüfungsverfahren:

> HRG § 16 Prüfungsordnungen
>
> […] Prüfungsordnungen müssen die Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie der Fristen der landesrechtlichen Regelungen über die Elternzeit ermöglichen. Prüfungsordnungen müssen die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen. […]

Der explizite Hinweis darauf, dass Gleichstellungsbelange insbesondere auch im Rahmen von Prüfungsverfahren zu berücksichtigen sind, betont die Notwendigkeit einer besonderen Sensibilität für mögliche Benachteiligungen gerade an Schlüsselstellen des akademischen Qualifikationswegs.

Der Gleichstellungsauftrag im Rahmen der Personalauswahl:

> HRG § 42 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal
>
> […] Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

Durch diesen Paragrafen wird deutlich, dass vor allem in Fragen der Personalauswahl ein geeigneter Ansatzpunkt besteht, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Die Wiederaufnahme der Vorgaben aus dem Grundgesetz bezüglich einer Förderung von Frauen auf Grundlage von Eignung, Befähigung

und fachlicher Leistung bietet die rechtliche Grundlage für eine Bevorzugung von Frauen im Personalauswahlprozess. Die intendierte Bevorzugung scheitert jedoch in der Praxis häufig an dem schwierigen und nur vermeintlich objektivierbaren Begriff der Qualifikation und seinen vielseitigen Interpretationsmöglichkeiten (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren).

Hochschulinterne Regelungen

In Ergänzung und Spezifizierung des Hochschulrahmengesetzes werden alle weiteren hochschulinternen Regelungen in den Grundordnungen (GO) der Hochschulen festgeschrieben. Diese enthalten – oftmals veranlasst durch eine ‚Verschlankung' im Zuge der Novellierung der Landeshochschulgesetze – konkrete gleichstellungsrelevante Bestimmungen, die vormals auf Landesebene geregelt wurden. Die Verlagerung der gesetzlichen Regelungen von der Landesebene in die Hochschulen hinein spiegelt die Bestrebungen der Dezentralisierung und der wachsenden Autonomie von Hochschulen wider (→ Kap. 3.1 Entwicklung von Gleichstellungspolitik). Zu den hochschulinternen Regelungen gehören ebenfalls die Rahmenpläne zur Gleichstellung (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan), Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Hochschule (→ Kap. 13 Sexualisierte Belästigung und Gewalt), Senatsrichtlinien zum Schutz vor Mobbing und zunehmend auch Regelungen zu Berufungsverfahren („Berufungsleitfäden", → Kap. 10 Berufungsverfahren). Ein guter Service des Zentralen Gleichstellungsbüros ist es, alle externen und internen Regelungen auf der eigenen Homepage für gleichstellungspolitische Akteur_innen und weitere Interessierte bereitzustellen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass rechtliche Vorgaben allein nicht zur Durchsetzung einer gleichstellungspolitischen Perspektive und Praxis bei den Entscheidungsträger_innen einer Hochschule ausreichen. So bedarf es weiterer Sensibilisierungsmaßnahmen (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversitytrainings) und einer gleichstellungsorientierten Ausgestaltung der Hochschulsteuerung (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management), um die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung zu realisieren. Ein Großteil der Dynamiken der letzten Jahre ist auch auf Appelle und Wettbewerbsinitiativen von Drittmittelgeldgebern zurückzuführen (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe und Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm).

Empfehlungen der großen Wissenschaftsorganisationen zu Chancengleichheit

Mit einer Reihe von gleichstellungsorientierten Empfehlungen haben die bedeutenden Wissenschaftsorganisationen zum Wandel der Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen beigetragen. Zu den Wissenschaftsorganisationen zäh-

len die großen Forschungsförderungseinrichtungen wie DFG, DAAD und Alexander von Humboldt-Stiftung und Forschungseinrichtungen wie die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft. Darüber hinaus geben Forschungsberatungseinrichtungen wie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), die seit 2008 die Aufgaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) übernommen hat, der Wissenschaftsrat (WR), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und das Center of Excellence Women and Science (CEWS) Empfehlungen zur Gestaltung des Wissenschaftsbetriebs. Als Meilensteine der Gleichstellungsförderung sind folgende Empfehlungen und Initiativen der Wissenschaftsorganisationen zu nennen:

1989	Empfehlungen der BLK zur „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“
1997	Zweite Ergänzung des BLK-Berichts, die Frauenförderung zu einer Führungsaufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erklärt
1998	Dritte Empfehlung des WR zur „Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“
2003	Beschluss der GWK „Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“
2005	Empfehlungen des WR zur „Ausgestaltung von Berufungsverfahren“
2006	„Offensive für Chancengleichheit“ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des WR Empfehlung „Frauen fördern“ der HRK
2007	Empfehlungen des WR zur „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und zu „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“
2008	Beschluss der GWK „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)“
2012	Empfehlung des WR: „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). 2012. Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. erstellt von Heidrun Czock, Dominik Donges und Susanne Heinzelmann. prognos AG. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-

Docs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 01.03.2013.
Berghahn, Sabine. 2011. Der Ritt auf der Schnecke – Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik. http://www.gender-politik-online.de. Zugegriffen: 01.03.2013.
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). 2011. Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. http://www.gew.de. Zugegriffen: 01.03.2013.
Harzer, Regina. 2008. Gleichstellungsrecht, Gleichstellungspolitik und Gender-Justice: Historische Sichtweisen einer Feministischen Rechtswissenschaft. *querelles-net* 25.
Lewalter, Sandra. 2007. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. http://www.genderkompetenz.info. Zugegriffen: 01.03.2013.
Schiek, Dagmar, Heike Dieball, Inge Horstkötter, Lore Seidel, Ulrike M. Vieten und Sybille Wankel. 2002. *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder.* Frankfurt a.M.

Gesetze im Internet

Datenbank zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen: Informationsangebot der GESIS zum Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft: http://www.gesis.org/cews. Zugegriffen: 01.03.2013.
Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DgleiG vom 9. November 2001): http://www.bmfsfj.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder

Gützkow, Frauke, Robert Horak und Doreen Lindner (unter Anleitung von Larissa Klinzing). 2003. Landesgleichstellungsgesetze im Vergleich. Synopse und Anmerkungen zu gesetzlichen Regelungen im Bildungsbereich. Publikationen Gleichstellung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. http://www.gew.de.
Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. Juli 2007. www.bmbf. de.
Landeshochschulgesetze: Bildungsserver: http://www.bildungsserver.de.
Landeshochschulgesetze: Hochschulforschungsinstitut Wittenberg: http://www.hof.uni-halle.de.

3.3 Modelle und Strukturen der Gleichstellungsarbeit

Die Arbeit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ist eingebunden in einen größeren Kontext von Hochschulpolitik und von verschiedenen Hochschulgremien. Gerade wenn Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden wird, d.h. als ein Aspekt, der in alle Strukturentscheidungen mit einfließen soll (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management), ist die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Gremien der Hochschule von zentraler gleichstellungspolitischer Bedeutung. Im Folgenden werden zunächst die Strukturen institutionalisierter Gleichstellungspolitik an der Hochschule sowie zentrale gleichstellungspolitische Akteur_innen und Professionen beleuchtet. Daran anschließend werden verschiedene Modelle dezentraler Gleichstellungsarbeit exemplarisch vorgestellt.

Strukturen institutionalisierter Gleichstellungspolitik

Die Bestellung und die Zuständigkeiten der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen regeln – in unterschiedlichem Ausmaß – die einzelnen Ländergesetze. Ein grundsätzlicher Unterschied besteht im Status der haupt- oder nebenberuflichen Beschäftigung von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Während die Landeshochschulgesetze von Berlin, Hamburg (nur Universität Hamburg), Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein explizit eine hauptberufliche Beschäftigung als Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte vorsehen oder als Möglichkeit nennen (Brandenburg), wird in den übrigen Landesgesetzen vornehmlich die Praxis einer ehrenamtlichen Vertretung verfolgt. In den meisten Bundesländern können folglich Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte nur aus dem bestehenden Kreis des weiblichen Personals der jeweiligen Hochschule gewählt bzw. bestellt werden. In einigen Bundesländern (Hamburg, Brandenburg, Saarland und Schleswig-Holstein) sind im Landesgesetz zudem öffentliche Ausschreibungen explizit vorgesehen.

Hinsichtlich der Besetzung des Amtes greift ein ebenso weites Spektrum an Regelungen: von der Wahl durch alle weiblichen Beschäftigten bzw. Mitglieder der Dienststelle oder Hochschule über die Wahl durch eine Zentrale Kommission oder einen Beirat für Frauen- oder Gleichstellungsfragen bis hin zur Bestellung durch die Dienststelle, das Präsidium oder den Senat der Hochschule.

In den Gesetzen der meisten Bundesländer ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eindeutig in weiblicher Form im Gesetzestext genannt; einzig in Sachsen wählt das Hochschulgesetz die männliche Form und öffnet dieses Amt somit auf Basis des Landeshochschulgesetzes auch männlichen Bewerbern. Darüber hinaus haben bundesweit einige Hochschulen diesen Weg auf Ebene der Grundordnungen beschritten (so z.B. die Universitäten Augsburg, Heidelberg und Konstanz). In vielen Bundesländern wird in den Hochschulgesetzen auf Landesebene direkt auf weiteren Regelungsbedarf in den jeweiligen Grundordnungen der Hochschulen verwiesen; in den meisten Fällen finden sich in diesen mittlerweile detaillierte Vorgaben zum Ablauf des Verfahrens. Diese betreffen das Prozedere des Vorschlagsrechts und der Wahl der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, zur Amtszeit und Wiederwahl sowie ggf. Vorgaben zur Einrichtung Dezentraler Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertretungsregelungen. Zudem sind hier Präzisierungen zu den Rechten und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu finden, vor allem in den Fällen, in denen die Landeshochschulgesetze wenig differenziert sind.

Die Zuständigkeiten der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sind unterschiedlich geregelt: So gibt es bisweilen nebeneinander zwei Frauen- oder

Gleichstellungsbeauftragte, von denen eine für alle nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten und die andere für das wissenschaftliche Personal zuständig ist (z.B. laut Frauenförderplan verwirklicht an der TU Dresden). In den meisten Bundesländern ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte jedoch für alle Frauen der Hochschule zuständig. Für die nebenberufliche Tätigkeit als Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte gibt es ebenfalls vielfältige Vorgaben, je nach Landesgesetz: So ist von „angemessener Entlastung" (z.B. Baden-Württemberg, Bremen, Sachsen), „teilweiser Freistellung" (z.B. Rheinland-Pfalz) bzw. konkreter einer Befreiung „von dienstlichen Aufgaben mindestens zur Hälfte" (z.B. in Brandenburg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern) die Rede. In den meisten Fällen stellen die Landeshochschulgesetze den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zudem zur Erfüllung ihrer Aufgaben „erforderliche Personal- und Sachmittel" in „angemessenem Umgang" in Aussicht. Einzig Mecklenburg-Vorpommern nennt an dieser Stelle explizit „mindestens eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin". Neben den Rechten und Pflichten lassen sich aus den Hochschulgesetzen der Länder auch teilweise Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ableiten, die jedoch meist in der Grundordnung und den Gleichstellungsplänen noch einmal verstärkt oder festgelegt werden. Eine Reihe von Betätigungsfeldern ist jedoch, unabhängig von den spezifischen Regelungen, für die meisten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als übergreifend anzusehen.

Aufgaben, institutionelle Verankerung und Ressourcen

Die Zentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags. Dies ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen und umfasst verschiedene Bereiche, unter anderem:

- Entwicklung von Gleichstellungsstrategien, -konzepten, -instrumenten und -maßnahmen,
- Beratung der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungspolitik, bei der Antragstellung für Wettbewerbe, im Berichtswesen/Controlling, in der Entwicklungsstrategieplanung, bei rechtlichen Neuerungen, in Verfahren und zu Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien,
- Mitwirkung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- Mitarbeit in Hochschulgremien und -kommissionen, bei Evaluationen, Begehungen und Zielvereinbarungsprozessen,
- Beratung und Aufnahme von Beschwerden weiblicher Hochschulangehöriger,
- Öffentlichkeitsarbeit, Informationsmanagement, Organisation von Veranstaltungen,

- Koordination und Professionalisierung der Arbeit der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten,
- Kooperation mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen, auf Landes- und Bundesebene und Vernetzung mit internationalen oder regionalen gleichstellungspolitischen Arbeitsgruppen oder Expert_innenkreisen.

An vielen Hochschulen ist die Arbeit der Zentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten in einem Zentralen Gleichstellungs- bzw. Frauenbüro verankert, wo sie von einer oder mehreren Mitarbeiter_innen in ihrer Arbeit unterstützt wird. Dieses Büro dient als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für alle Hochschulangehörigen mit Gleichstellungsfragen.

Inwieweit die personelle Besetzung und finanzielle Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbüros und -beauftragten an Hochschulen den gesetzlichen Vorgaben und dem Ausmaß an Aufgaben tatsächlich gerecht wird, wurde in einer Studie unter Leitung des CEWS untersucht (Löther 2007b). Die Ergebnisse der mittels Umfragebögen durchgeführten Untersuchung spiegeln vor allem die Heterogenität der Gesetzeslage wider:

- Struktur des Amtes: Bundesweit amtierten an zwei Drittel aller ausgewerteten Hochschulen eine freigestellte Hochschulangehörige als nicht hauptamtlich tätige Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und an einem Drittel eine hauptamtlich tätige Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte.
- Personelle Ressourcen: Tendenziell standen in größeren Hochschulen insgesamt mehr personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung als in kleineren, wenngleich eine große Streuung der Daten zeigte, dass dieser Zusammenhang nicht immer galt.
- Sachmittel: Ein eigenes Budget für Reisekosten und Büromaterialien war mehrheitlich gegeben.
- Frauenförderung: 25 % der befragten Hochschulen boten zusätzlich zu den genannten Sachmitteln eigene Stipendien und Programme zur Förderung von Frauen an, häufig gekoppelt an leistungsorientierte Mittelvergabe (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme).
- Sonstige Mittel: Weitere 20 % der Hochschulen hatten Mittel zur Verfügung, um Preise für Gleichstellung und Frauenförderung zu vergeben.

Die Studie machte zudem deutlich, dass nun auch im Sektor der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zunehmend Drittmittel (z.B. vom ESF, dem Europäischen Sozialfonds) von Bedeutung sind: 40 % der Befragten gaben Drittmittelverwendung für Trainings, Seminare, Weiterbildungen und Mentoring-Programme an;

zudem werden Drittmittel für Kinderbetreuung bzw. Tagungen und Kongresse verwendet. Der Umfang der hierfür eingeworbenen Mittel nahm mit einer Spanne von 0-500.000 Euro im Beobachtungszeitraum jedoch einen größeren Umfang ein als die von der Hochschule direkt für Gleichstellungsarbeit bereitgestellten Mittel. Dabei sind die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen laut einer Umfrage der BuKoF noch einmal deutlich schlechter als an Universitäten und Fachhochschulen: Weniger als 50 % der befragten Einrichtungen besaßen hier überhaupt ein eigenes Budget (BuKoF 2011). Vor dem Hintergrund der auch im Bereich der Gleichstellungsarbeit gestiegenen Bedeutung der Einwerbung von Drittmitteln ist hier besonders nachteilig, dass es für künstlerische Hochschulen nur wenig Gelegenheit zur Partizipation an Drittmittelprogrammen gibt.

In seiner Analyse der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im mitteldeutschen Raum gibt Robert Schuster eine negative Bewertung der zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Ressourcen für Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens, was zur Formulierung der ‚angemessen Entlastung' in den Gesetzestexten im Widerspruch stehe (Schuster 2009). Er kommt zu dem Schluss, dass Gleichstellungsarbeit zunehmend projektförmig und wettbewerbsorientiert organisiert ist und folgert, dass die zunehmende Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in zeitintensives Formulieren von Anträgen den erhöhten Bedarf an Referent_innen unterstreicht.

Modelle dezentraler Gleichstellungsarbeit

Angesichts der gewachsenen Komplexität der Gleichstellungsarbeit und der Vielzahl von Partizipationsmöglichkeiten aufgrund der zunehmend dezentralisierten Entscheidungsstrukturen an Hochschulen ist es für Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte nicht möglich, alle Bereiche der Hochschule im Blick zu behalten. Infolgedessen wurden an den meisten Hochschulen für die einzelnen Fakultäten bzw. Einrichtungen Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte benannt. So sehen die meisten Ländergesetze neben der Zentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch das Amt von Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vor, z.B. als Fakultätsfrauenbeauftragte, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte oder Standort-Frauenbeauftragte. Die Rechte und Pflichten von Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten leiten sich oftmals aus der gesetzlich vorgesehenen Vertretung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien und Kollegialorganen der Fakultät ab.

In Abhängigkeit von den landesspezifischen Vorgaben haben sich in der Vergangenheit u.a. folgende Modelle dezentraler Gleichstellungsarbeit etabliert, die anhand verschiedener Kriterien zu unterscheiden sind (Wahlamt oder Stelle, allein oder im Team/Kollektiv, hauptamtlich oder ehrenamtlich):

- hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: v.a. in Medizinischen Fakultäten als Möglichkeit der hauptberuflichen Tätigkeit realisiert,
- eine oder mehrere wissenschaftliche Mitarbeiter_innen oder Professor_innen nehmen das Amt wahr; möglich ist die zusätzliche Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft oder eine Stundenaufstockung des Arbeitsvertrags der Amtsinhaberin, falls diese in Teilzeit arbeitet,
- eine oder mehrere Frauen aus der MTV-Gruppe nehmen das Amt in einer Zentralen Einrichtung wahr,
- eine oder mehrere Frauen mit abgeschlossenem Studium nehmen das Amt im Rahmen eines wissenschaftlichen Hilfskraftvertrags wahr,
- eine oder mehrere Student_innen nehmen das Amt im Rahmen eines studentischen Hilfskraftvertrags wahr,
- gemischte Modelle: Frauen aus mehreren Statusgruppen teilen sich das Amt.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Modelle, um die Vernetzung und den Informationsfluss innerhalb der Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen zu verbessern:

► *Modell der Institutsfrauen- bzw. Institutsgleichstellungsbeauftragten (bzw. entsprechender Seminareinrichtungen oder Abteilungen)*

Bei diesem Modell wird zusätzlich zu den Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten auch an jedem Seminar oder Institut des Fachbereichs eine Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte ernannt. Gerade in Fakultäten mit vielen einzelnen Seminaren und Instituten ist es sinnvoll, das Amt einer Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragten einzurichten, um die Gleichstellungsarbeit flächendeckend gewährleisten zu können. Die Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragten vertreten die Dezentrale Beauftragte (die für die ganze Fakultät zuständig ist), aber nur diese trägt die Verantwortung und ist formal zeichnungsberechtigt, z.B. bei Stellenbesetzungen. Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragte leiten Informationen an Interessierte in den Instituten weiter, nehmen an den Vorstandssitzungen des Seminars teil und kontrollieren die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der Vergabe von Hilfskraftstellen. Deshalb sind enge und regelmäßige Absprachen zwischen den Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragten und der Dezentralen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen oder Fakultäten sehr wichtig. Vor allem sollte allen Beteiligten die Verteilung der Zuständigkeiten klar sein und deutlich gemacht werden, dass die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte die Hauptansprechpartner_in für die Seminare, Abteilungen und Institute bleibt. Wie für die Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten kann auch das Amt der Institutsfrauen- oder Institutsgleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsplan einer Fakultät oder auch im Gleichstellungskonzept der Hochschule festgeschrieben werden. Das ist vor allem deshalb anzuraten, weil so die Rechte innerhalb des Amtes offiziell definiert werden. Das Amt kann auch mit mehreren Frauen gleichzeitig und mit Frauen aller Statusgruppen besetzt werden. Denkbar ist z.B., dass die Frauenvollversammlung auf Institutsebene die Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragte(n) für einen Zeitraum von zwei Jahren wählt. Sinnvoll ist auch, das Amt der Institutsfrauen- oder Institutsgleichstellungsbeauftragten in die Grundordnung aufzunehmen, um es institutionell zu verankern. Im Rahmen der Möglichkeiten sollte auch ein zeitlicher oder finanzieller Ausgleich für die jeweiligen Amtsinhaber_innen geschaffen werden. Vorteile dieses Modells der Institutsgleichstellungs- oder Institutsfrauenbeauftragten liegen in der Möglichkeit einer differenzierteren Gleichstellungsarbeit, einer Verbesserung der Kenntnislage durch spezifischeren Informationsfluss sowie in der Möglichkeit eines Austauschs und einer gemeinsamen Entwicklung von Gleichstellungsarbeit in Form von etablierten Arbeitskreisen.

► *Modell der Frauenkommission/Gleichstellungskommission*

In manchen Hochschulen gibt es an einzelnen Fakultäten das Modell der Frauen- oder Gleichstellungskommission – ein Gremium, das wie andere Fakultätskommissionen durch den Fakultätsrat bestellt wird und paritätisch besetzt ist (vgl. Heinsohn und Röckelein 1994), z.B. mit je zwei Vertreter_innen aus den einzelnen Statusgruppen und mit der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Vorteile dieses Modells liegen beispielsweise darin, dass die Mitglieder der Kommission die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte bei Bedarf in den Gremien vertreten und dadurch entlasten können. Da in der Kommission alle Gruppen repräsentiert sind, werden die Interessen der verschiedenen Statusgruppen besser in die Gleichstellungsarbeit der Fakultät eingebracht. Der Informationsfluss wird erleichtert, weil die Mitglieder in aller Regel aus verschiedenen Seminaren/Instituten kommen. Durch die Vertreter_innen aus verschiedenen Statusgruppen ist zudem ein hohes Maß an unterschiedlichem Wissen und Kompetenz, z.B. in Fragen der Hochschulpolitik, in der Kommission vertreten, auf das die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zurückgreifen kann.

Die Schweigepflicht der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten ist gegenüber den Mitgliedern der Frauen- bzw. Gleichstellungskommission aufgehoben; das erleichtert die Beratung über einzelne Sachverhalte wie etwa Konflikte in der Gremienarbeit, insbesondere in Berufungskommissionen.

Neue gleichstellungspolitische Akteur_innen

Gegenwärtig findet vor dem Hintergrund der Hochschulreformen und der Wettbewerbe zwischen den Hochschulen, unter anderem um Drittmittel, ein Wandel der Strukturen statt, der die bereits etablierte Gleichstellungsarbeit an Hochschulen betrifft. Zusätzlich zum Amt der Zentralen/Dezentralen Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten mit ihren assoziierten Personalstrukturen und Einrichtungen sind neue gleichstellungspolitische Akteur_innen und entsprechende Personalpositionen eingeführt worden. So existieren nun an einigen Hochschulen auf der Leitungsebene Stabsstellen oder Prorektorate für Gleichstellung oder Diversity Management. Auch in der zentralen Verwaltung, in den Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern sind im Zuge der Exzellenzinitiative (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative) entsprechende zusätzliche Funktionsstellen zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags entstanden. Dadurch sind neue strategische Planungen und Abstimmungsprozesse notwendig geworden. Auch müssen mitunter die Aufgaben und Kompetenzen des bestehenden Amtes der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten verteidigt, neu definiert oder ausgestaltet werden.

Hierzu haben sich bereits vielfältige Modelle etabliert: Eine Möglichkeit ist beispielsweise eine Aufteilung der Gleichstellungsarbeit in Aufgabenfelder auf drei Ebenen. So kann es auf *operativer Ebene* Beauftragte für Chancengleichheit geben, die dem/der Kanzler_in zugeordnet sind (zusätzlich zu den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Fakultäten, welche dem Rektorat unterstellt sind). Auf *beratender Ebene* agieren neben den Gleichstellungsbeauftragten zudem im Auftrag des Senats häufig *Senatskommissionen für Gleichstellung*, während auf *strategischer Ebene*, in einigen Hochschulen zudem dem Rektorat oder Präsidium zugeordnet, Stabsstellen für Gender und Diversity o.ä. arbeiten. Diese Aufteilung findet sich gegenwärtig z.B. an der Universität Freiburg. Weitere Hochschulen haben diesen Weg beschritten und entsprechende Stabsstellen eingerichtet, so z.B. die Stabsstelle für Chancengleichheit an der Universität des Saarlandes oder auch die Stabsstelle für Diversity Management an der Hochschule Ruhr West. Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt an der Universität Mannheim verfügt zudem über ein Team an „Gleichstellungsberaterinnen", welches als Service für Wissenschaftler_innen die Übernahme von Bedarfsplanung, Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnamen im Kontext

von Drittmitteleinwerbungen anbietet. Wie gut diese Einrichtungen etabliert und wie sehr sie diversifiziert sind, wird derzeit debattiert und kritisch beäugt: Messbar wird ihre Wirksamkeit letztlich nur am Erreichen von Gleichstellung sein.

Das CEWS untersucht in einem von BMBF, ESF und der EU bis 2013 finanzierten Projekt *Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel* (HGiW) und damit verbundene Effekte auf die Realisierung von Gleichstellung. Dazu unternimmt es eine quantitative Bestandsaufnahme der personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen mittels elektronischer Abfragen, Online-Befragungen und vertiefenden Interviews. Ziele des Forschungsprojekts sind unter anderem eine Analyse der strukturellen Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Entwicklungen, eine Einschätzung der Professionalisierungsprozesse von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und ihre Auswirkungen auf die gleichstellungspolitischen Strategien der Hochschulen.

Es bleibt zu hoffen, dass auf der Grundlage dieser und weiterer Studien in Zukunft ein genaueres Bild über die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Modelle gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen entsteht. Wünschenswert wäre es, dass gleichstellungspolitische Modelle im Kontext der Hochschulstrukturen unter dem Aspekt ihrer Gleichstellungserfolge gesehen werden könnten, um so konkrete Empfehlungen zur strukturellen Ausgestaltung zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit an Hochschulen geben zu können.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Löther, Andrea. 2007b. Personelle und finanzielle Ressourcen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen – Erste Ergebnisse einer CEWS-Umfrage. *CEWS-Newsletter* 54, 4. Juli 2007: http://www.cews.org/cews/files/424/de/NL54Beitrag_Gleichstellung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Projektbericht „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ (HGiW). http://www.gesis.org. Zugegriffen: 01.03.2013.

Schuster, Robert. 2009. *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*. HoF-Arbeitsberichte 5/2009. Wittenberg. http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_5_2009.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

3.4 Ziele und Schwerpunkte von Gleichstellungspolitik

Das übergeordnete Ziel von Gleichstellungspolitik ist das Erreichen von Gleichstellung. Doch was bedeutet das genau? Neben dem Begriff der Gleichstellung verwenden manche Autor_innen auch die Begriffe Chancengleichheit oder (Geschlechter-)Gerechtigkeit. Was mit den verschiedenen Begriffen genau gemeint ist, bleibt allerdings oft ungeklärt. Divergierende Zielvorstellungen werden häufig

erst im Prozess der Umsetzung von Maßnahmen deutlich. Eine frühzeitige und differenzierte Verständigung über die Zielsetzung und eine klare politische Positionierung sind deshalb unerlässlich, damit gleichstellungspolitische Akteur_innen Maßnahmen und Strategien zum Erreichen der Ziele gemeinsam entwickeln und diese gewinnbringend und nachhaltig verankern können. Die Formulierung einer klaren Zielsetzung und des eigenen Gleichstellungsverständnisses sind zentrale Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik.

Die Verständnisse von Gleichstellung sind auch unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sehr vielfältig. Für die meisten ist Gleichstellung eng mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz verbunden, z.B. von Studienbeginn an (in den MINT-Fächern → Glossar), bei Professuren (unter anderem in den Geisteswissenschaften) oder in hochschulischen Leitungsfunktionen (z.B. im Bereich Technik und der Hochschulverwaltung). Doch schon bei der Frage, ob die Maßnahmen darauf zielen sollten, den Frauenanteil jeweils dem der vorangehenden Qualifikationsstufe anzugleichen (Kaskadenmodell → Glossar) und differenzierte Indikatoren zu berücksichtigen (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme) oder generell eine 50:50-Relation anzustreben (→ Kap. 5.1.8 Quotenregelungen), wird deutlich, dass die Zielsetzungen zum Teil erheblich differieren.

Gleichstellung erschöpft sich jedoch nicht in rein quantitativen Aspekten. Vielmehr kann und sollte Gleichstellung auch den Abbau sozialer Ungleichheiten umfassen. Mit dem Fokus auf Antidiskriminierung und aktivem Diskriminierungsschutz beinhaltet Gleichstellung damit den Abbau von indirekter und direkter Benachteiligung sowie die Ermöglichung und Anerkennung von vielfältigen Lebensweisen.

Dies bedeutet, ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung im Sinne einer substanziellen und nicht nur formalen Chancengleichheit zugrunde zu legen. Während formale Chancengleichheit darauf zielt, Frauen und Männern die gleichen Ausgangsbedingungen und Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen zu ermöglichen, erfordert substanzielle Chancengleichheit gleiche Erfolgschancen für alle, impliziert also eine Ziel- und Ergebnisorientierung (O'Neill 1993). Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu deutschen Quotenregelungen, z.B. denen des Landes Nordrhein-Westfalen, zeigen, dass das Gericht von substanzieller Chancengleichheit ausgeht. Nach dem so genannten „Marschall-Urteil" (→ Glossar) greift ein rein formales Verständnis von Chancengleichheit zu kurz. Auch die Europäische Kommission versteht Chancengleichheit in einem substanziellen Sinn (O'Neill 1993).

Gleichstellung beinhaltet auch die Kritik und den Abbau bestehender Dominanzverhältnisse und Benachteiligungen an der Hochschule, die Dekonstruktion dualistischer Konzeptionen von Geschlecht (→ Kap. 4 Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention) und damit das Anstreben von Struktur- und Gesellschaftsveränderung. Konkret heißt das z.B.: Gleichstellung ist nicht dann erreicht, wenn 50 % der Professuren mit Frauen besetzt sind – entscheidend sind die Fragen, welche Frauen es bis an die Spitze schaffen, unter welchen Bedingungen diese dann arbeiten, ob sie einer hierarchisch-androzentrischen Hochschulkultur ausgesetzt sind, inwieweit sie ihr Privatleben mit ihrer Arbeit vereinbaren können, ob sexualisierte Gewalt geduldet wird usw.

Schwerpunkte und Handlungsfelder von Gleichstellungspolitik

Für die Konzeption konkreter Gleichstellungsmaßnahmen ist es bedeutsam, welche Probleme und Wirkungszusammenhänge identifiziert werden (Gender-Analysen → Glossar und Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming), wo Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in einem bestimmten Bereich liegen oder vermutet werden bzw. inwiefern Stereotype und Gender Bias (→ Glossar) zu Benachteiligungen führen (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Geht es darum, Frauen individuell zu unterstützen und eine Arbeitskultur der Ermutigung zu schaffen, bieten sich z.B. Maßnahmen an, die insbesondere junge Wissenschaftler_innen darin bestärken, ihre Qualifikationen und Leistungen selbst anzuerkennen und für eine entsprechende Karriere zu nutzen. Gleichzeitig müssen bereits junge Wissenschaftler_innen dazu ermutigt (und ggf. darin geschult) werden, Forschung und Lehre in einem fairen Umfeld zu betreiben, und Führungskräfte darauf vorbereitet werden, Verantwortung für Gleichstellung bei der Ausgestaltung ihrer Aufgaben in der Hochschule zu übernehmen.

Im Idealfall ist die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen in einen Dreischritt von Zielformulierung – Maßnahmenauswahl – Qualitätskontrolle eingebettet:

1. Zielformulierung und Maßnahmenerfassung:
   Welche konkreten Ziele und Maßnahmen gibt es?
   Wo sind Lücken? Welcher Handlungsbedarf besteht?
   a) Bei Zielen?
      (to do: konkrete, fachliche Ziele entwickeln)
   b) Bei Maßnahmen?
      (to do: passende Maßnahmen zur Zielerreichung entwickeln)
2. Maßnahmenauswahl und Durchführung
3. Qualitätskontrolle: Passen die Maßnahmen zu den Zielen? Sind die Maßnahmen geeignet, die gesetzten Ziele zu erreichen? (to do: Maßnahmen differenzieren, optimieren)

Mit Blick auf die Reflexion von Ausschlüssen auch im eigenen gleichstellungspolitischen Handeln sollten die Handlungsfelder gleichstellungspolitischer Arbeit (vgl. Kasten und → Kap. 5 Strategien und Instrumente) kontinuierlich kritisch überprüft werden. Entscheidend ist dabei, intersektionale Verschränkungen einzelner Diskriminierungsdimensionen zu berücksichtigen: Geschlechterverhältnisse stehen im Zusammenhang mit vielfältigen Lebenslagen (→ Glossar), die Menschen benachteiligen und / oder privilegieren, so z.B. ihre Klassen- oder Schichtzugehörigkeit, ihre ethnische, nationale und kulturelle Herkunft, ihre sexuellen Identitäten, ihr Alter, ihre physischen, geistigen, psychischen Kapazitäten und ihre Religion bzw. Weltanschauung. Relevant werden in der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen zudem der Familienstatus, Bildungshintergrund, Lebens- und Wohnort, Einkommen, Sozialisation usw. Wenn unreflektiert von der Gruppe ‚der Frauen' oder ‚der Männer' und einem einheitlichen ‚Wir' die Rede ist, setzen sich Ausgrenzungen und Benachteiligung auch durch Ziele und Maßnahmen von Gleichstellungspolitik fort (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung).

Wie weit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Zielsetzungen und damit ihre Zuständigkeiten für andere Diskriminierungstatbestände öffnen sollen, ist seit Einführung des AGG (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen und Glossar) Gegenstand lebhafter Diskussionen. Während die einen das Ziel der Gleichstellung nach wie vor „auf Gleichstellungsaspekte innerhalb der Geschlechterrelationen" beschränkt sehen wollen (Kriszio 2008, S. 105), plädieren andere dafür, alle „zentralen Handlungsfelder gleichstellungspolitischer Arbeit nicht nur mit der Genderbrille, sondern auch mit der Antidiskriminierungsbrille zu beleuchten" (Niehoff 2008, S. 108; → Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Doch auch wenn der Fokus auf der Ungleichheit im Geschlechterverhältnis verbleibt, sehen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vermehrt neuen Herausforderungen gegenüber. Eine davon ist die Frage nach einer Männerförderung, sprich, die Frage, inwieweit Männer zur Zielgruppe von Gleichstellungspolitik werden sollen. An einigen Hochschulen werden inzwischen analog zum Girls' Day z.B. auch regelmäßig Angebote zum Boys' Day organisiert, um Jungen für frauendominierte Fächer wie z.B. Grundschulpädagogik oder Veterinärmedizin zu begeistern. Auch wenn die Unterrepräsentanz von Männern im Beruf der Erzieher_in oder im Grundschullehramt keine Folge von Diskriminierung ist, können Projekte, die einem geringen Männeranteil in bestimmten Berufsfeldern entgegenwirken wollen, das Ziel verfolgen, traditionelle Männlichkeits- und Weiblichkeitszuschreibungen aufzubrechen und vielfältige Geschlechterbilder zu

fördern (vgl. z.B. das Projekt *Männer und Grundschullehramt* der Stiftung Universität Hildesheim).

Eine andere Herausforderung ist das Spannungsfeld zwischen Familienpolitik und Gleichstellungspolitik. Während einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kritisieren, dass Gleichstellungspolitik sich oftmals in Vereinbarkeitspolitik erschöpft, sehen andere in der Entlastung der weiterhin für die Erziehungsarbeit und andere „Care-Aufgaben" hauptzuständigen Frauen gerade den zentralen Ansatzpunkt für Strukturveränderungen. Unabhängig davon, wie familienpolitische Maßnahmen gewichtet werden, ist es jedoch notwendig, bei allen Maßnahmen zu reflektieren, welche Vorstellung von Familie zugrunde gelegt wird. Familienformen haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich ausdifferenziert, neue Lebensformen jenseits der traditionellen Kleinfamilie sind entstanden, z.B. gibt es eine steigende Zahl eheloser Familien mit und ohne Kinder, Alleinerziehende, doppelverdienende Paare mit und ohne Kinder, gleichgeschlechtliche Partnerschaften mit und ohne Kinder usw..

Abschließend lässt sich festhalten, dass Gleichstellungspolitik einen Beitrag dazu leisten soll, unterschiedliche Erfahrungen von Ausgrenzung und Benachteiligung sowie Privilegstrukturen sichtbar zu machen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Dies bedeutet auch, womöglich schmerzhafte oder unangenehme Erkenntnisse über eigene Ausschlüsse und Tabuisierungen zuzulassen. Es heißt, Machtverhältnisse unter Frauen und unter Männern zu thematisieren, die duale, heteronormative Geschlechterordnung selbst als verletzende und ausgrenzende Ordnung in Frage zu stellen und eine Sensibilität und Offenheit für Vielfalt zu entwickeln, ohne dabei Unterschiede stereotyp zu reproduzieren. Die hierarchischen, bis heute sehr selektiven Hochschulstrukturen und der Gesellschaft insgesamt zu verändern, ist dabei eine Aufgabe, die Teil jedes professionellen gleichstellungspolitischen Verständnisses sein sollte. Dabei ist immer zu bedenken, dass mehrdimensionale Gründe für geschlechterbezogene Ungleichheiten, wie z.B. die Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Positionen des Wissenschaftsbetriebs, auch mehrdimensionaler Gleichstellungsstrategien bedürfen.

Zentrale Handlungsfelder von Gleichstellungspolitik:
1. Strukturveränderung
2. Sensibilisierungsmaßnahmen
3. Work-Life-Balance
4. Frauenförderung
5. Forschung zu Gleichstellung und Gender
6. Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Niehoff, Anneliese. 2008. Anti-Diskriminierung und Gleichstellungspolitik. In *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, hrsg. Inken Lind und Andrea Löther, 107-108. = cews.publik.no 12. Bonn. (PID): http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429. Zugegriffen: 01.03.2013.

Lind, Inken, und Andrea Löther (Hrsg.). 2008. *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund.* = cews.publik.no 12. Bonn. (PID): http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429. Zugegriffen: 01.03.2013.

Pimminger, Irene. 2012. *Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung.* Opladen.

Projekt Männer und Grundschullehramt an der Stiftung Universität Hildesheim: http://www.uni-hildesheim.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

3.5 Berufsbild und Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Berufsbilder und Selbstverständnisse von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens so vielfältig wie ihre politischen und organisationalen Rahmenbedingungen. Es gibt, wie in den vorangegangen Kapiteln gezeigt, z.B. je nach Bundesland sehr verschiedene rechtliche Grundlagen und finanzielle sowie räumliche Ausstattungen des Amtes, unterschiedliche Hochschultypen mit verschiedenen ausdifferenzierten Traditionen und Strategien der Amtsausübung und zahlreiche unterschiedliche Modelle der Organisation dezentraler Gleichstellungsarbeit. Trotz der Umstrukturierungen und Professionalisierungsbestrebungen, die das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Laufe der Zeit erfahren hat, bleibt die institutionalisierte Gleichstellungspolitik bis heute ein politisches Amt, das aus der Neuen Frauenbewegung und ihren Forderungen nach gleicher Teilhabe und nach dem Abbau androzentrischer Strukturen entstanden ist.

Entsprechend einer Systematisierung der bereits skizzierten Ansätze der feministischen Theoriebildung (→ Kap. 2.2 Feministische Theorien) können drei wesentliche Formen der Gleichstellungspolitik unterschieden werden: Dem gleichheitstheoretischen Feminismus entspricht die Forderung nach Gleichbehandlung sowie nach rechtlicher und realer Gleichstellung von Männern und Frauen (→ Kap. 2.2.1 Gleichheitstheorien). Der differenztheoretische Ansatz geht einher mit spezifischen Frauenförderprogrammen (→ Kap. 2.2.2 Differenztheorien). Poststrukturalistische Theorien wiederum lassen Gleichstellungspolitik als paradoxe Intervention erscheinen (→ Kap. 2.2.3 Dekonstruktion und Kap. 4 Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention; Müller 2001, S. 29). Neue Ansätze in der Gleichstellungspolitik etablieren Chancengleichheit als Querschnittsauf-

gabe (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) und zeichnen sich durch die Tendenz zur Koalitionsbildung und Bündnispolitik aus. Diese Entwicklungen spiegeln sich wider in Diskussionen um die Bezeichnungen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte und um die Öffnung des Amtes für Männer.

In der Praxis sind weder Begriffe noch gleichstellungspolitische Ansätze scharf voneinander zu unterscheiden. Vielmehr verhält es sich so, dass Instrumente und Maßnahmen verschiedenster Ansätze trotz theoretischer Widersprüche nebeneinander existieren und von ein und derselben Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vertreten werden können. Durch die Diversifizierung des Amtes finden sich deshalb Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte je nach ihrem professionellen und politischen Selbstverständnis heute in sehr verschiedenen Rollen wieder: Mal sind sie ‚Lobbyistinnen', die sich primär als Interessensvertreterinnen für Frauen verstehen, mal fungieren sie eher als Beraterinnen, die die Hochschulleitung und Fakultäten unterstützen, und manchmal agieren sie ähnlich wie Managerinnen, die in dezentraler oder zentraler Position das Politikfeld Gleichstellung koordinieren, gestalten und profilieren (Gender oder Diversity Management). Eine dekonstruktivistisch orientierte Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wiederum sieht ihre Aufgabe in einem permanenten Aufzeigen von Dominanzverhältnissen sowie im Hinterfragen von normativen Geschlechterkonstruktionen. Und unter Umständen sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte neben ihrem institutionalisierten Amt noch anderweitig politisch aktiv. Insbesondere das Verhältnis von (autonomer) Bewegungspolitik und institutionalisiertem, akademischem Feminismus kann dabei sehr spannungsreich sein. Hauptkonfliktlinie zwischen autonomen Feministinnen und institutionalisierten Gleichstellungspolitikerinnen ist, dass Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der patriarchalen Hochschulstrukturen handeln und somit letztlich das System stützen, das es zu kritisieren und abzuschaffen gilt (→ Kap. 4 Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention).

Um in diesem ebenso komplexen wie umkämpften Feld den vielfältigen Anforderungen an das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gerecht werden zu können, ist es für jede einzelne wichtig, genau zu reflektieren, wie das persönliche Verständnis ihres Aufgabengebiets aussieht und wo Grenzen des Handelns durch strukturelle Vorgaben oder durch individuelle Begebenheiten verlaufen. Die Erfahrungen aus den Workshops von gleichstellung *concret* (→ Anhang) mit Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben gezeigt, dass eine solche Selbstreflexion und -positionierung hilfreich ist, um mögliche Diskrepanzen zwischen eigenen Überzeugungen oder Ansprüchen und den Erfordernissen der

Amtsausübung zu erkennen, ihnen proaktiv und persönlich so unbeschadet wie möglich zu begegnen.

Das Spektrum der Motivationen für die Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stellt sich inzwischen als sehr breit dar. Es reicht von fachlichem Interesse an der hochschulpolitischen (Gremien-)Arbeit bis zu karrierestrategischen Erwägungen im Hinblick auf die eigene berufliche Qualifizierung in der Wissenschaft. Gerade aber auch von den Dezentralen – häufig unentgeltlich arbeitenden – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird die Ausübung des Amtes meist als eine politische Tätigkeit verstanden. Das Politikverständnis erscheint sehr heterogen und deckt ein breites Spektrum politischer Ziele ab, angefangen von Herrschaftsabbau und Patriarchatskritik über Gleichbehandlung und Chancengleichheit bis hin zu (neo-)liberalen Modernisierungsbestrebungen.

Die ständige kritische (Selbst-)Reflexion des professionellen Handelns kann neben der Klärung des Selbstverständnisses vor allem auch zu einer Festigung der eigenen Kompetenzen und Einschätzungen bezüglich der Reichweite des Amtes führen. Die Erfahrung zeigt, dass die Amtsausübung viele positive Seiten, aber auch Nachteile mit sich bringt. Von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden immer auch die positiven Aspekte genannt: das breite Insiderwissen über hochschulpolitische Verfahren und Machtstrukturen, die eigene Stärke durch Verantwortungsübernahme, die positive Identifikation mit einer sinnvollen Tätigkeit, die Bekanntheit und Zugehörigkeit, die Mitgestaltungsmöglichkeiten in Entscheidungsprozessen und damit einhergehend die eigene Reputation, Anerkennung und Unterstützung, Vernetzungsmöglichkeiten sowie der Kompetenzzuwachs durch die Ausübung dieser Tätigkeit. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verfügen, so darf konstatiert werden, über Gleichstellungskompetenzen, bestehend aus

- Gremien-, Struktur- und Verfahrenswissen,
- speziellen Feldkenntnissen,
- Analyse-, Argumentations- und Durchsetzungsfähigkeit,
- Erfahrungen mit verschiedenen Handlungs-, Vernetzungs- und Vermittlungsstrategien und nicht zuletzt
- einem maßgeblichen Stück Kreativität zur Bewältigung der komplexen Aufgaben.

Diese Kompetenzen ermöglichen es, in der Hochschule zu bestehen und das Amt professionell auszuüben. Die positiven Aspekte des Amtes sind jedoch zum Teil direkt mit den Schattenseiten verwoben. So beschreiben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, dass das immense Insiderwissen über die Machtspiele hinter

den Kulissen der Hochschule zu einer Desillusionierung und zuweilen letztlich zu einer Abschreckung führe. In letzter Konsequenz kann dies insbesondere bei jüngeren Frauen eine Abkehr vom Wissenschaftssystem und eine zwiespältige Einstellung zur wissenschaftlichen Arbeit zur Folge haben, die sich hemmend auf die eigene Wissenschaftskarriere auswirkt. Dadurch dass die Arbeit nur selten zu unmittelbar sichtbaren Erfolgen führt, weil diese oft eine jahrelange Vorlaufzeit haben und Widerstände groß sind, wirkt die Arbeit für viele streckenweise immer wieder zermürbend, frustrierend und verunsichernd. Außerdem – und dies gilt es verstärkt in den Fokus einer selbstkritischen Reflexion zu rücken – laufen auch gleichstellungspolitisch Aktive Gefahr, unintendiert selbst diskriminierende Ausschlüsse zu (re-)produzieren. Wenn z.B. Frauen als homogene (Ziel-)Gruppe konstruiert werden, besteht die Gefahr, dass rassistische oder homophobe Ausschlüsse bestehen und die eigene Eingebundenheit in Dominanzverhältnisse unbedacht bleibt. Gleichstellungsarbeit bewegt sich also immer in einem politisch äußerst komplexen Feld; sie erfordert daher von ihren Akteur_innen ein hohes Maß an Engagement, Reflexions- und Transferleistungen sowie nicht zuletzt die Fähigkeit, das eigene politische und professionelle Handeln als paradoxe Intervention produktiv werden zu lassen.

3.6 Neue Gleichstellungsstrategien: Gender Mainstreaming und Diversity Management

Gender Mainstreaming und Diversity Management gehören zu den jüngsten und prominentesten Strategien der Gleichstellungspolitik in Deutschland. Auch an Hochschulen haben beide Ansätze Hochkonjunktur. Während Gender Mainstreaming schon seit der Einführung in Deutschland auf der Ebene der Bundesregierung im Jahr 2000 zu einer wichtigen Gleichstellungsstrategie avancierte, liegt die Einführung von gender- und diversitätsorientierten Maßnahmen und Konzepten an Hochschulen erst kürzer zurück, besitzt aber momentan eine hohe Aktualität. Unter einer Gleichstellungsstrategie verstehen wir eine Strategie, die sowohl Ziele als auch Wege zur Zielerreichung (Konzepte, Methoden, Instrumente) enthält. Gender Mainstreaming wurde in den letzten Jahren vielerorts als eine solche umfassende Strategie implementiert, bei Diversity Management-Ansätzen ist die Einführung bisher weniger systematisch und lehnt sich oft auch an Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung von Gleichstellungsstrategien an Hochschulen an. Da wir es mit einer parallelen, verwobenen, aber dennoch auch spannungsreichen Entwicklung von Gender Mainstreaming und Diversity Management zu

tun haben, werden Ausrichtung und Reichweite beider Ansätze im Folgenden erst getrennt voneinander vorgestellt und anschließend vergleichend diskutiert.

Gender Mainstreaming

Auf EU-, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wird Gender Mainstreaming zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern angewendet. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming war intendiert, Frauenpolitik den Sonderstatus zu nehmen und Geschlechterfragen aus der ‚Frauenecke' bzw. aus dem Zuständigkeitsbereich von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu holen und Geschlechter- und Gleichstellungsfragen zum integrativen Bestandteil von politischen und organisationalen Entscheidungsprozessen zu machen.

Der Mainstreaming-Ansatz in der Gleichstellungpolitik, also die Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, entstand auf der Grundlage einer Vielzahl an internationalen politischen Grundsatzerklärungen. Auf EU-Ebene lagen die Anfänge des Gender Mainstreaming im 3. Aktionsprogramm der EU für Chancengleichheit (1991-1995), in dem neben spezifischen Frauenfördermaßnahmen eine umfassendere Strategie zur Förderung der Chancengleichheit vorgeschlagen wird. Das 4. Aktionsprogramm der EU für Chancengleichheit (1996-2000) machte Gender Mainstreaming zum Schwerpunkt. Seit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags (EG-Vertrag) durch die Europäische Union und seit seinem Inkrafttreten 1999 sind die EU-Mitgliedsstaaten zur nationalen Umsetzung verpflichtet.

Im Jahr 1999 erkannte das Bundeskabinett die Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und befürwortete die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Angesiedelt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), wurde im Mai 2000 eine „Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming" zur Steuerung und Förderung der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Leitungsebene gegründet. Sie hat zur Aufgabe, die langfristige Implementierung durch die Erstellung eines differenzierten Kriterienkatalogs voranzutreiben. Inzwischen existiert diese Arbeitsgruppe nicht mehr, und der Umsetzungsprozess auf Bundesebene ist in seiner ursprünglich anvisierten und praktizierten Form zum Erliegen gekommen (Lewalter et al. 2009).

► *Zielsetzung und Umsetzungsschritte*

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Durchsetzung der Gleichstellung (→ Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte). Der Expertinnenrat des Europarats einigte sich auf folgende Definition:

> Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998).

Gender Mainstreaming versteht sich als eine integrative Strategie; Gleichstellung gilt also nicht als Zusatz- oder Spezialthema, sondern ist systematischer Bestandteil von Arbeitsroutinen und Entscheidungsprozessen. Bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten – auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechterbezogenen Problemgehalt haben – ist im Sinne des Mainstreaming zu prüfen, wie in dem jeweiligen Bereich die Geschlechterverteilung aussieht und inwiefern Menschen aufgrund ihrer Lebenslagen von den geplanten Maßnahmen unterschiedlich betroffen sein könnten (Gender-Analysen → Glossar und Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming). Aufgrund dieser Analyse sind adäquate Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen. Bisherige Instrumente der Gleichstellungspolitik weiterhin anzuwenden sowie ggf. auch gezielte Frauenfördermaßnahmen fortzuführen, bildet keinen Widerspruch zum Ziel des Gender Mainstreaming. Das Neue am Gender Mainstreaming ist nach Kirsch-Auwärter jedoch

> die Mobilisierung der Leitungsstrukturen, der Prozesscharakter der Interventionen, in denen Akteurinnen und Akteure unterschiedlichster Bereiche kooperieren, und ihre Verankerung in der Hochschulentwicklung (Kirsch-Auwärter 2002b, S. 43).

Dies bedeutet, dass die Strategie expliziter als zuvor betont, dass sich Gleichstellungsforderung an alle Entscheidungsträger_innen in Organisationen richtet. Außerdem soll Gender Mainstreaming als Top-Down-Ansatz (→ Glossar) innerhalb der Organisation eingeführt werden und damit eine klare Verantwortlichkeit und Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen auf der Leitungsebene von Institutionen angesiedelt sein – und nicht bei der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Diese ist jedoch als Expertin für Gleichstellungsfragen in den Prozess der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming einzubinden. Der Top-Down-Ansatz ergänzt bisherige Bottom-Up-Maßnahmen (→ Glossar) zur Gleichstellung, ersetzt diese jedoch nicht.

Um diesem umfassenden Anspruch gerecht zu werden, ist Gender Mainstreaming als Teil von Qualitätssicherungs- und weiteren Organisations- und Personalentwicklungsprozessen (Personalentwicklung → Glossar) anzusehen. Für die Hochschule bedeutet das z.B., den Gleichstellungsauftrag als Ziel und mit konkreten Maßnahmen in das Leitbild (→ Glossar) oder in die Grundordnung der Hochschule zu integrieren. Diese umfassende Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert weitreichende institutionelle Veränderungsprozesse und personelle Voraussetzungen. An erster Stelle steht dabei der politische Wille der Entscheidungstragenden, Gender Mainstreaming einzuführen und einen Verständigungsprozess darüber anzuregen, welche spezifischen Probleme mit welchen Maßnahmen und mit welchem Ziel gelöst werden sollen. Dieses Vorgehen verlangt neben der Absichtserklärung der Leitung also die Entwicklung eines Implementierungskonzepts, die Einrichtung von Steuerungsgremien und die Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen. Als weitere Voraussetzung zum Erfolg von Gender Mainstreaming gilt das Vorhandensein bzw. die kontinuierliche Erhebung von mehrdimensionalen Daten zu den Lebenslagen der Hochschulangehörigen (Beschäftigte, Studierende). Schließlich muss die kontinuierliche Bewertung der politischen Entwicklungen durch Evaluation und Controlling gewährleistet sein, um den Stand der Zielerreichung überprüfen zu können (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling; Schweikert 2001, S. 10f.; Krell et al. 2001, S. 7ff.).

In der systematischen Einbeziehung aller Entscheidungsinstanzen, in der Absage an eine geschlechtsneutrale Politik und in der Betonung einer frühzeitigen gleichstellungsorientierten Beurteilung aller Veränderungen liegen sowohl die Chancen als auch die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming werden verschiedene Instrumente eingesetzt:

- analytische Instrumente: Gender-Analysen, wie z.B. geschlechter-differenzierende Statistiken (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling), 3R-Analyse-Methode, Gender Impact Assessment (→ Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming),
- Konsultationsinstrumente (Lenkungs- und Steuerungsgruppen),
- Bildungsinstrumente, z.B. Gender-Trainings und Gender-Beratungen (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings).

► *Gender Mainstreaming an der Hochschule*

Gender Mainstreaming wurde an den Hochschulen und in der Wissenschaft zunächst nur zögerlich eingeführt. Nach Burkhardt hatten bis 2005 lediglich Rhein-

land-Pfalz (2003), Sachsen-Anhalt (2004), Nordrhein-Westfalen (2004) und Hessen (2004) Gender Mainstreaming dahingehend in ihrem LHG festgeschrieben, dass bei allen (aufgabenbezogenen) Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechterhierarchischen Auswirkungen zu beachten seien bzw. den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen sei (Burkhardt und König 2005, S. 9). Gründe für eine verzögerte Einführung seien aus organisationstheoretischer Perspektive, so Burkhardt, der „spezifische Organisationstyp [der Hochschule] und die darin eingeschlossenen Besonderheiten der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung" (Burkhardt und König 2005, S. 9). So setzen die garantierte „Freiheit von Forschung und Lehre" und die darin eingebundene individuelle Eigenständigkeit selbstverantworteter Tätigkeit der erfolgreichen Anwendung einer Top-Down-Strategie zwangsläufig Grenzen (vgl. Pasero 2003). Kirsch-Auwärter zufolge liegen die Gründe für die Skepsis gegenüber der Gender Mainstreaming-Strategie auch in deren Strukturveränderungspotenzial und ihrer Reichweite begründet, denn die Umsetzung von Gender Mainstreaming „reduziert […] nicht, sondern erhöht die Komplexität an Entscheidungsprozessen, setzt eine explizite Priorisierung von Zielen voraus," – sie ist damit auch geeignet, „inhärente Spannungen und Widerstände im System offen zu legen" (Kirsch-Auwärter 2002a, S. 108).

So lässt sich mit Burkhardt konstatieren, dass Gleichstellung als Zielgröße an den Hochschulen „inzwischen auf breiter Basis akzeptiert oder zumindest toleriert" (Burkhardt und König 2005, S. 15) ist, solange sich die Maßnahmen auf eine spezifische Frauenförderung beschränken (z.B. Frauenförderprogramme, Sonderfonds innerhalb der Mittelverteilung). Die Forderung jedoch nach einem

> grundlegenden Umdenken (und Umsteuern) der Institution (vertreten durch ihre Gremien, Funktionsträger_innen, Führungskräfte) und der einzelnen Hochschulangehörigen [wird] häufig mit einer unzulässigen Einmischung in die ‚originären' Leistungsprozesse und in die Praxis der autonomen akademischen Selbstverwaltung gleichgesetzt (Burkhardt und König 2005, S. 12).

Aus diesem Grund erscheine Gender Mainstreaming als organisationsuntypische Modernisierungs- und Legitimationsforderung, und eine Umsetzung auf dem Verordnungsweg sei deshalb wenig erfolgversprechend.

Diversity Management

Diversity Management wurde an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren als neues Tätigkeitsfeld eingeführt und stark ausgebaut. Während in der Privatwirtschaft schon seit längerem Diversity-Initiativen bestehen, die vor allem im Bereich der Personalentwicklung (→ Glossar) angesiedelt wurden, haben die meisten Hoch-

schulen Diversity Management erst in den letzten Jahren für sich entdeckt. Ausschlaggebend waren eine Reihe von Faktoren und Argumenten, darunter auch verschiedene rechtliche Vorgaben. Vor allem die Einführung des AGG (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen) im Jahr 2006 hat diese Entwicklung vorangetrieben. Das AGG verstärkt den Diskriminierungsschutz und verbietet neben der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts auch rassistische Diskriminierung sowie Benachteiligungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Für viele Hochschulen war dies Anlass, die eigene Institution im Hinblick auf die im AGG angeführten Diskriminierungsformen zu überprüfen. Für den Bereich „Studieren mit Behinderung/chronischer Krankheit", ein an vielen Hochschulen zentrales Tätigkeitsfeld im Bereich Diversity, war die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die deutsche Bundesregierung im Jahr 2006 ein wichtiger Motor. Der mit diesem Gesetz in Gang gebrachte Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik macht sich nach und nach auch an den Hochschulen bemerkbar. Nicht zuletzt sind auch gesetzliche Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern dafür verantwortlich, dass Hochschulen bisherige Zulassungs-, Studien- und Prüfungsordnungen im Hinblick auf vielfältige Voraussetzungen und Bedürfnisse überarbeiten müssen – wie z.B. die Erweiterung des Hochschulzugangs in den Landesgesetzen (Hochschulzugang ohne Abitur).

Auch politische Initiativen und Programme haben die Notwendigkeit von diversitybezogenen Maßnahmen an Hochschulen in den letzten Jahren stark vorangetrieben: So hat der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft in Zusammenarbeit mit dem CHE 2010 das Programm *Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance* ins Leben gerufen, das zum Ziel hat, gemeinsam mit ausgewählten Hochschulen Strategien zu entwickeln, mit der Diversität unter Studierenden produktiv umzugehen. Aus diesem Projekt hervorgegangen ist das Vorhaben eines „Diversity-Audits", das ebenfalls in Kooperation mit dem CHE an Hochschulen eingeführt werden soll. Die Hochschulrektorenkonferenz hat mit dem Projekt *nexus. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit* (2012) und der Empfehlung *Eine Hochschule für Alle* (2009) wichtige Impulse zur Öffnung und Durchlässigkeit der Hochschulen und zur Förderung der Chancengleichheit für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit gegeben. Die Hochschulen sind z. B. in der Empfehlung die Selbstverpflichtung eingegangen, sich zunächst ein detailliertes Bild der Situation von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit an ihrer Hochschule zu machen und in einem zweiten Schritt die Umsetzung der Empfehlung an der eigenen Hochschule zu evaluieren.

Eine weitere Zielgruppe, die durch politische Impulse an vielen Hochschulen stärker in den Blick rücken, sind Studieninteressierte und Studierende ohne Abi-

tur. Aufgrund der Erweiterung von Möglichkeiten des Hochschulzugangs ohne Abitur in den Landeshochschulgesetzen sind die Hochschulen mit einer zunehmend diverseren Studierendenschaft konfrontiert. Vor diesem Hintergrund haben auch einzelne Ministerien Initiativen auf Landesebene gestartet. Ein Beispiel ist das Modellvorhaben *Offene Hochschule Niedersachsen* des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, das die Öffnung der Hochschulen für nicht-traditionelle Zielgruppen durch spezielle Studienangebote für Berufstätige sowie die Erleichterung von Übergängen zwischen beruflicher und Hochschulbildung durch die Anrechnung von Qualifikationen und Kompetenzen fördern will.

Daneben sind Programme zu nennen, die vor allem Studierende fördern, die als erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben (z.B. die Ausschreibung *Erhöhung des Anteils Studierender aus breiteren Bevölkerungsschichten* durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) im Jahr 2012) oder solche, die sich an Studierende mit Migrationshintergrund richten, wie das Stipendienprogramm *Horizonte. Stipendien für angehende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund* der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Im hochschulpolitischen Diskurs lassen sich verschiedene Ansätze im Umgang mit Diversity Management ausmachen. Dabei sind zwei Ansätze besonders hervorzuheben: der ökonomische bzw. ressourcenoriente Ansatz einerseits und der Ansatz der Antidiskriminierung andererseits.

Im Rahmen eines ökonomisch-ressourcenorientierten Ansatzes wird argumentiert,

> dass ein Mehr an Vielfalt etliche Vorteile für die Organisation birgt. Unterschiedliche Menschen bringen unterschiedliche Kompetenzen und Sichtweisen in eine Organisation, die dadurch kreativer, flexibler, kostenoptimierender und produktiver wird. Diversity Management aus dieser Perspektive ist also vor allem ein Mehrwert, der sich aus der profitablen Nutzung der vorhandenen Potenziale speist (Voß 2011, S. 51).

Innerhalb solcher ökonomisch geleiteten Argumentationen werden z.B. mit Verweis auf die demografische Entwicklung bis 2020 sinkende Studierendenzahlen prognostiziert, die die Hochschulen in starke Konkurrenz zueinander brächten. Dies bringe auch die Notwendigkeit mit sich, neue, nicht-traditionelle Studierendengruppen anzuwerben und die Hochschulen zu öffnen. Auch die Senkung von Abbruchquoten unter Studierenden ist ein häufig herangezogenes Argument für Maßnahmen im Rahmen von Diversity Management, das auch ökonomisch orientiert ist.

Neben solchen ressourcenorientierten Motivationen steht der Ansatz der Antidiskriminierung. Dieser hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und verfolgt das Ziel, „allen gleiche Chancen einzuräumen und damit gerechte Ein- und Aufstiegsbedingungen für bislang marginalisierte

Gruppen in Organisationen zu schaffen“ (Voß 2011, S. 49). Aus dieser Perspektive hat Diversity Management in Bezug auf Studierende das Ziel, die hoch selektiven Effekte des deutschen Bildungssystems so weit wie möglich auszugleichen, um damit einen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit zu leisten. Ute Klammer und Bartholomäus J. Matuko bescheinigen dem deutschen Hochschulsystem eine „Tendenz zur Monokulturalität“ und stellen fest:

> Der Weg zum Studium und zu einem erfolgreichen Studienabschluss steht im deutschen Bildungssystem vor allem deutschen Jugendlichen aus bildungsnahen, begüterten Haushalten offen, die eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Standardisierte wissenschaftliche Karrierewege begünstigen die Rekrutierung eines bestimmten Typs von (meist männlichen) Wissenschaftlern und tragen ihrerseits zum selektiven Charakter der universitären Lehre und Forschung bei (Klammer und Matuko 2010, S. 106).

Thematisiert wird hier besonders der Bedarf an diversitysensiblen Maßnahmen im Bereich der Wissenschaft, der aus dem selektiven Bildungssystem resultiert. In der Praxis existieren an den einzelnen Hochschulen ressourcen- und antidiskriminierungsorientierte Ansätze nebeneinander und sind selten klar voneinander abgrenzbar. Dies ist zunächst personell begründet: Die beteiligten Akteur_innen sind nicht nur strukturell an unterschiedlichen Positionen innerhalb der Hochschule verankert, sondern stammen oftmals auch aus verschiedenen Arbeitskontexten. So haben nicht wenige Akteur_innen im Diversity-Bereich Erfahrungen in der Gleichstellungspolitik und vertreten einen stärker antidiskriminierungsorientierten Ansatz, der neben Perspektiven tritt, die stärker gewinn- und erfolgsorientiert sind. Aber auch inhaltlich müssen sich die Ansätze nicht zwangsläufig gegenseitig ausschließen und lassen die Konzeption gemeinsamer Maßnahmen zu. So kann etwa ein Mentoringprogramm für Studierende der Ersten Generation sowohl dem Ziel der Öffnung der Hochschule für nicht privilegierte Gruppen dienen und damit als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit verstanden werden als auch gleichzeitig die Abbruchquote innerhalb dieser Studierendengruppe reduzieren und damit einen positiven Effekt auf statistische ‚Erfolgsquoten‘ haben.

Bisher nehmen die meisten Aktivitäten der Hochschulen im Bereich Diversity vor allem die Gruppe der Studierenden in den Blick. Gemeinsam ist dabei allen diversitätsorientierten Bemühungen die Erkenntnis, dass die Vorstellung eines ‚Normalstudenten‘, der männlich, *weiß*, Anfang 20 und kinderlos ist, Abitur gemacht hat, in Vollzeit studiert und von einem akademisch geprägten Elternhaus emotional und finanziell unterstützt wird, nicht mehr der Realität entspricht. Infolgedessen müssen alle Studienbedingungen und -strukturen daraufhin überprüft werden, inwieweit sie implizit nicht doch noch dieses Bild als Norm zugrunde legen und damit Ausschlüsse produzieren.

Welche Ziele die einzelnen Hochschulen mit ihren diversitätsbezogenen Aktivitäten verfolgen und wie diese strukturell verortet sind, ist sehr unterschiedlich. Derzeit haben nur wenige Hochschulen ein systematisches, umfassendes Diversity-Konzept erarbeitet, auf dessen Grundlage sie zielgerichtete Maßnahmen umsetzen (z. B. Universität Bremen, Universität Duisburg-Essen, Goethe-Universität Frankfurt/Main). Diversity Management scheint an Hochschulen bisher eher eine Bündelung schon vorhandener Projekte und Maßnahmen zu Gleichstellung und Gender zu sein, die nun unter dem Label Diversity zusammengeführt werden. Dies sind z.B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, Projekte aus dem Bereich Interkulturalität und Internationalisierung, die Angebote der Behindertenbeauftragten usw. Dieses punktuelle Vorgehen ist nicht per se negativ zu bewerten, dennoch besteht langfristig die Gefahr, dass eine wenig nachhaltige Wirkung erzielt wird, wenn ein übergreifendes, strategisches Gesamtkonzept fehlt.

Wer derzeit die Akteur_innen im Bereich Diversity sind und wo diese strukturell angesiedelt sind, lässt sich ebenfalls nicht einheitlich beantworten. An vielen Hochschulen wird das Thema Diversity als strategischer Teil der Hochschulsteuerung in der Hochschulleitung verankert (zuerst Hochschule Mannheim und Universität Duisburg-Essen), z.B. in Form von Stabsstellen (→ Glossar) oder Referent_innenstellen. Auch Senatskommissionen oder Arbeitsgruppen für Diversity sind inzwischen vielerorts zu finden. Häufig wird jedoch das Diversity Management vom Gleichstellungsbüro mit übernommen, so z.B. an der Universität Frankfurt a.M., wo eine Koordinationsstelle Diversity Policies eingerichtet wurde. Andere Formen der Institutionalisierung sind die Ernennung von Diversity-Beauftragten oder auch Gender- und Diversity-Beauftragten.

Gender Mainstreaming und Diversity Management im Vergleich

Die hochschulpolitischen Entwicklungen unterliegen, vor allem angeregt durch die Wettbewerbsorientierung und den damit verbundenen Innovationsdruck, einer Schnelllebigkeit, die auch in der Gleichstellungspolitik zu Konjunkturen führt. So lösten Gender Mainstreaming und Diversity Management sowohl unter Geschlechterforscher_innen als auch unter Gleichstellungs- und Gender-Expert_innen kontroverse Auseinandersetzungen aus. Die Strategien wurden zum Teil vehement kritisiert, aber auch der Zusammenhang von Gender und Diversity war jahrelang Gegenstand lebhafter Diskussionen. Die Debatte kreiste dabei – wie ein treffender Tagungs- und Buchtitel besagt – insbesondere um das Verhältnis von Gender und Diversity als „Alptraum oder Traumpaar“ (Andresen et al. 2008).

Dem Gender Mainstreaming wurde beispielsweise vorgeworfen, als innovative EU-Strategie stark zu polarisieren und zu suggerieren, jegliche bisherige Frau-

enförder- und Gleichstellungspolitik greife zu kurz und sei veraltet. Außerdem sei ein entpolitisierter Umgang mit dem Gender-Verständnis im Kontext von Gender Mainstreaming zu beobachten, der dualistischen Gender-Verständnissen Vorschub leiste (Smykalla 2010, 81ff.).

Während Gertraude Krell davon ausgeht, dass sowohl Gender Mainstreaming als auch Diversity Management Gleichstellung als Querschnittsaufgabe fördern wollen (Krell 2004), argumentiert Regina Frey, dass die theoretischen Hintergründe und die Entstehungsgeschichten von Gender Mainstreaming und Managing Diversity sehr verschieden seien (Frey 2005). Gender Mainstreaming habe seine Anfänge in entwicklungspolitischen Bewegungskontexten, wohingegen die Ursprünge von Managing Diversity in amerikanischen Unternehmensphilosophien zu verorten seien (Frey 2003). Diskursiv und konzeptionell werde deshalb an unterschiedliche Kontexte und Diskussionen angeschlossen. Die Gleichsetzung der Herkunft und der Argumentationslogik von Gender Mainstreaming und Managing Diversity weist Frey aus diesem Grund scharf zurück und verortet Gender Mainstreaming eindeutig in sozialen Bewegungen (Frey und Kuhl 2004, Frey 2005).

Döge wiederum sieht in Gender Mainstreaming einen Beitrag zu Managing Diversity und problematisiert, dass im deutschsprachigen Raum Diversity oft als neoliberales Managementkonzept rezipiert und verkürzt dargestellt werde. Diversity sei das Ziel von Chancengleichheit, die Döge als „Gleichwertigkeit von Differenz" verstanden sehen will (Döge 2002, S. 15). Bestätigt sieht sich Döge in seinem Verständnis durch den Europäischen Rat, der das Ziel von Gender Mainstreaming als „non-hierarchical diversity" beschreibt. Döge plädiert dafür, dass Geschlechterpolitik einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Diversity-Konzepten leisten kann, wenn Frauen nicht nur im Vergleich zu Männern, sondern gleichzeitig in ihren unterschiedlichen Lebenslagen gesehen werden würden. Das bedeutet für Döge, Gender-Trainings mit Diversity-Elementen anzureichern, Gender-Analysen zu Diversity-Analysen zu machen, Gender-Kompetenz mit interkultureller Kompetenz zu verknüpfen, kurz: Gender Mainstreaming zum Wegbereiter von Managing Diversity zu machen (vgl. Döge 2002, S. 16).

Wir gehen davon aus, dass Gender Mainstreaming und Managing Diversity einige Gemeinsamkeiten haben können, wenn beide als präventive, proaktive und transformative Gleichstellungsstrategien verstanden werden, die sowohl prozess- als auch ergebnisorientiert ausgerichtet sind. Ein Vorteil sowohl von Gender Mainstreaming als auch von Diversity Management ist, dass Benachteiligungen bei konsequenter Umsetzung abgebaut werden können. Gleichstellungsarbeit erscheint damit zwar als eigener Profilbereich der Hochschule, wird aber – zumin-

dest im Idealfall – nicht als Zusatz- oder Randthema, sondern als systematischer und integraler Bestandteil von Arbeits- und Entscheidungsprozessen angesehen.

Die Rolle von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management

Im Vergleich zu etablierten Strategien und Instrumenten der Gleichstellung fällt auf, dass die Strategie Gender Mainstreaming zwar Analyseinstrumente benennt, wie z.B. die 3R-Analyse-Methode (→ Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming), jedoch wenig konkrete Maßnahmen zum Abbau von struktureller Geschlechterungleichheit vorschlägt. Da diese Maßnahmen erst neu entwickelt werden müssen, bedeutet dies mitunter, dass – obwohl Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie (→ Glossar) konzipiert ist – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht entlastet, sondern zusätzlich belastet werden. Bei Interessenkonflikten mit der Hochschulleitung muss die Legitimierung von bzw. die Akzeptanz für gleichstellungspolitische Maßnahmen wiederholt bottom-up (→ Glossar) geleistet werden. Deshalb ist es notwendig, dass die Rolle der Expert_innen der Gleichstellungspolitik – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauen- und Gleichstellungsrät_innen und Mitarbeitende der Frauen- und Gleichstellungsbüros – im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management nicht abgewertet, sondern aufgewertet werden. „Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden und als Beratungs- und Appellationsinstanz zur Verfügung stehen“ (Kirsch-Auwärter 2002a, S. 108). Zudem ist es aufgrund möglicher Interessenkonflikte empfehlenswert, zusätzlich zu der Beratung von Gleichstellungsbeauftragten auch zur Implementierung externe Berater_innen hinzuzuziehen (Kahlert 2003, S. 84; → Kap. 8 Beratungstätigkeit).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Andresen, Sünne, Mechthild Koreuber und Dorothe Lüdke (Hrsg.). 2009. *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?* Wiesbaden.

Bendl, Regine, Daniela De Ridder und Iris Koall (Hrsg.). *DIVERSITAS. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies.* München (erscheint zweimal jährlich ab Jahrgang 2010).

Burkhardt, Anke, und Karsten König (Hrsg.). 2005. *Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Bonn.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). 2011. Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Dossier. http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2759.asp. Zugegriffen: 01.03.2013.

Hochschulrektorenkonferenz: Projekt nexus. http://www.hrk-nexus.de/. Zugegriffen: 01.03.2013.

Iber, Karoline, und Birgit Virtbauer (Hrsg.). 2008. *Diversity Management. Eine transdisziplinäre Herausforderung.* Göttingen.

Kahlert, Heike. 2003. *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen.

Kahlert, Heike. 2006. Gender Mainstreaming im Hochschulwesen: Handlungsfelder, Strategien und Erträge der Implementation. In *Gender Mainstreaming – Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen,* hrsg. Christiane Burbach und Peter Döge, 23-135. Göttingen.

Kahlert, Heike, Anke Burkhardt und Ramona Myrrhe. 2008. *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven.* HoF-Arbeitsberichte 2/2008. Wittenberg.

Klammer, Ute, und Bartholomäus J. Matuko. 2010. Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. *Der pädagogische Blick* 18 (2): 106-118.

Klein, Uta, und Daniela Heitzmann. 2012. *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme.* München/Weinheim.

Koall, Iris, Verena Bruchhagen und Friederike Höher (Hrsg.). 2007. *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung.* Hamburg.

Pauser, Norbert, und Manfred Wondrak. 2011. *Praxisbuch Diversity Management.* Wien.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft. 2012. Vielfalt gestalten. *Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen*, hrsg. von de Ridder, Daniela und Bettina Jorzik. Essen

Voß, Eva. 2011. *Diversity in University. Zur Implementierung neuer Gleichstellungspolicies an der Hochschule.* Freiburg.

Institutionen

Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds (ESF): http://www.esf-gleichstellung.de.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. 2012. Empfehlungen für eine Kultur der Chancengleichheit: Checklisten für Fachhochschulen: http://www.sbfi.admin.ch.

CHE: Projekt *Vielfalt als Chance*, inkl. Diversity Tool-Box und einer Übersicht zu Netzwerken und aktuellen Projekten und Aktivitäten an deutschen Hochschulen im Bereich Diversity: http://www.che-consult.de.

GenderKompetenzZentrum in Berlin (2003-2010): http://www.genderkompetenz.info.

KomDiM – Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW: http://www.komdim.de.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Projekt nexus. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre: http://www.hrk-nexus.de.

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte *Gleichberechtigung goes online:* http://www.vernetzungsstelle.de.

3.7 Aktuelle Initiativen: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Eine größere Bedeutung für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen haben neben den rechtlichen Bestimmungen in den letzten Jahren die Empfehlungen und Hinweise der großen Wissenschaftsorganisationen gewonnen (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Diese haben oft vorrangig einen Appellcharakter (→ Kap 5.1.1 Appelle) und sind daher als Absichtserklärungen von Hochschulen und Forschungsfördereinrichtungen anzusehen. Zwei aktuelle große Initiativen zur Chancengleichheit sind besonders hervorzuheben: die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Diese Initiativen gehen über eine Selbstverpflichtung hinaus, da hier die Mittelvergabe an die Absicht geknüpft wird, Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule umzusetzen. Im Folgenden werden die beiden Initiativen vorgestellt und aus gleichstellungspolitischer Perspektive bewertet.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Um den Professorinnenanteil an deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das BMBF gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm gestartet. Über eine Laufzeit von fünf Jahren (2007-2013) sollen durch ein Förderprogramm des BMBF mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an Hochschulen geschaffen werden. Das Programm umfasst ein Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro; bis zu 150.000 Euro pro Jahr sollen die Hochschulen je zur Hälfte vom Bund und von dem jeweiligen Bundesland für eine Professur erhalten. Laut Erklärung des BMBF verfolgen Bund und Länder mit dem Professorinnenprogramm eine Doppelstrategie: Zum einen geht es darum, im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Strukturen an Hochschulen gestärkt werden.

Das Professorinnenprogramm sieht ein zweischrittiges Auswahlverfahren vor:

- 1. Schritt: Für die Bewerbung um die Förderung einer Professur mussten Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung vorlegen. Die eingereichten Konzepte wurden von einem externen, unabhängigen Begutachtungsgremium anhand festgelegter Kriterien geprüft. Begutachtungskriterien waren unter anderem die Differenziertheit der Situationsanalyse an der eigenen Hochschule (Stärken-Schwächen-Analyse), die Ableitung nachprüfbarer, operationalisierbarer Gleichstellungsziele für mindestens eine von drei ausgewiesenen

Zielgruppen (Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen), der Beitrag der Gleichstellungsziele zur Profilbildung der Hochschule und ihre Integration in deren Leitbild, ferner Qualität, Umfang und Art der zur Zielerreichung geplanten Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit sowie die Art des Qualitätsmanagements.

- 2. Schritt: Erst bei positiver Bewertung des Gleichstellungskonzepts konnten Förderanträge für Professuren gestellt werden. Die Hochschulen erhielten die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- bzw. W3-Professuren, entweder im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder noch zu schaffende Stelle („vorgezogene Berufung") oder auf eine vorhandene freie Stelle („Regelberufung"). Im Gegenzug setzten die Hochschulen gleichstellungsfördernde Maßnahmen um, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und vorrangig in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur konkreten Ausgestaltung des Verfahrens hat das BMBF eine Zusammenstellung häufig gestellter Fragen veröffentlicht (BMBF 2008).

Innerhalb der fünfjährigen Laufzeit gab es zwei Bewerbungsrunden. Diese Vorgehensweise hat insgesamt eine große Dynamik in den Hochschulen ausgelöst (BMBF 2012):

- 152 von 240 staatlichen Hochschulen, d.h. fast zwei Drittel, haben ein Gleichstellungskonzept eingereicht.
- 124 dieser Konzepte, also vier Fünftel, wurden positiv bewertet.
- 109 Hochschulen erhielten die Förderung.
- Inzwischen werden 264 Professuren gefördert.

Durch das Professorinnenprogramm erhalten die Hochschulen zusätzliche Mittel zur Umsetzung der anvisierten Gleichstellungsmaßnahmen, z.B. in Form von weiteren Stellen für Nachwuchswissenschaftler_innen oder Mittel für Projekte, die untersuchen, wie Genderaspekte in der Lehre verankert werden können (→ Kap. 5.2.5 Gender und Diversity-Aspekte in der Lehre). Im Juni 2012 beschloss die GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) die Fortsetzung des Professorinnenprogramms; im Januar 2013 ist die zweite Runde für weitere fünf Jahre gestartet. Die Mittel dafür werden wieder je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht.

Das Professorinnenprogramm – eine Erfolgsgeschichte?

Das Professorinnenprogramm wurde vielfach gelobt. So begrüßt auch die BuKoF in ihrer Stellungnahme vom 27.11.2007 die Einführung des Professorinnenprogramms als eine

> konsequente Weiterentwicklung bisheriger Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft, die mit Wiedereinstiegsstipendien, Promotions- und Habilitationsstipendien begannen und später auch Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Gastprofessuren umfassten (BuKoF 2007).

Die BuKoF hebt besonders positiv hervor, dass die Vergabe der Mittel an die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzepts gebunden ist und bloße „Mitnahmeeffekte" vermieden werden (BuKoF 2007). Über das gezielte Schaffen von Stellen für Professorinnen hinaus wird damit die systematische Umsetzung von Gleichstellung als Hochschulaufgabe gefördert. Das Programm wurde aber in seinem Gesamtkonzept auch von politischer Seite (unter anderem von Bündnis 90/DIE GRÜNEN) kritisiert: Es sei als ‚Sonderprogramm' zu punktuell angelegt und wirke damit – anders als die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards – nicht auf die notwendige systematische Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaft hin (Dt. Bundestag 2008). Zudem wurde in einzelnen Bundesländern Kritik am Verfahren geäußert, da die Kofinanzierung durch die Länderregierungen (z.B. aus den Strukturfonds in NRW) nicht planungssicher sei und damit insbesondere Fachhochschulen, die über weniger Mittel verfügen, benachteiligt würden.

Welche konkreten Wirkungen das Professorinnenprogramm sowohl hochschulintern als auch in Bezug auf die gleichstellungspolitische Landschaft insgesamt hat, wurde in einer Programmevaluation im Zeitraum von November 2010 bis Januar 2012 am HoF untersucht. Hauptdatenquellen der Evaluation waren:

- eine schriftliche Befragung der 16 Länderministerien („Länderberichte"),
- eine Onlinebefragung von 145 Hochschulen (Rücklauf 39,3 %; unter den Hochschulen befinden sich 82, die durch das Professorinnenprogramm gefördert werden),
- 15 Interviews an ausgewählten Hochschulen und mit weiteren Expert_innen und
- eine repräsentative Auswahl der von den Hochschulen zur Begutachtung eingereichten Gleichstellungskonzepte.

Das Ziel der Evaluation bestand darin, „Gleichstellungsfortschritte" zu ermitteln, die durch das Professorinnenprogramm erreicht wurden (Zimmermann 2012, S. 5). Das Konzept der Evaluation unterscheidet zwischen mittelbaren und unmittelbaren

Effekten des Programms. Die mittelbaren Effekte beziehen sich auf die „Impulswirkungen“ und die „Akzeptanz“ des Programms und zeigen, dass 65 % der befragten Hochschulen von einer hochschulöffentlichen Diskussion über den formal zuständigen Personenkreis hinaus berichten und es an 82 % der befragten Hochschulen einen offiziellen Beschluss der Hochschulleitung zum Gleichstellungskonzept gegeben hat. Es wurde festgestellt, dass in den Bundesländern eine durchschnittliche bis hohe Akzeptanz an ca. 60 % der befragten 145 Hochschulen vorliegt. Alle Länderministerien gehen zudem von einer positiven Auswirkung auf die Reputation der Hochschule aus. Die unmittelbaren Effekte auf der personellen Ebene der Besetzung von Professuren werden in den Dimensionen „Anreizsetzung“ und „Gleichstellungsfördernde Impulse“ untersucht. Die Anreizsetzung durch die Förderung wurde in den Bundesländern unterschiedlich aufgenommen: Die Stellenbesetzungen in Form von Vorgriffs- oder Regelprofessuren stehen in einem prozentualen Verhältnis von 40 zu 60. 33 % der Professuren wurde in den MINT-Fächern besetzt. Über 70 % der geförderten Hochschulen kommen zu dem Schluss, dass sich die Teilnahme am Professorinnenprogramm gelohnt hat und 75 % geben an, dass vor allem die Gleichstellungsarbeit der Hochschule dadurch profitiert hat. Auf der Grundlage der im Evaluationsprozess ermittelten „Gleichstellungsfortschritte“ stellt der Evaluationsbericht fest, dass das Professorinnenprogramm in seinen beiden zentralen Zielsetzungen – Gleichstellungskonzepte und Professuren – an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt wird (vgl. Zimmermann 2012, S. 5 ff.)

Einige Punkte werden aber auch als problematisch bewertet. Das enge Zeitfenster durch das Windhundverfahren, d.h. durch die Berücksichtigung der Anträge nach zeitlicher Reihenfolge, benachteilige kleinere Hochschulen, da dort abgeschlossene Berufungsverfahren und -zusagen, die die Grundlage für eine Förderung bilden, oft nicht in der nötigen Geschwindigkeit vorliegen. Fachhochschulen und Künstlerische Hochschulen, die nicht so forschungsstark wie Universitäten sind, wünschten sich eine deutlichere Berücksichtigung der Spezifika ihrer Hochschultypen (Zimmermann 2012, S. 7). Als problematisch wurden solche Fälle dargestellt, in denen die Erwartung einer Hochschule nicht erfüllt wurde, und das Land bei Vorgriffs-Professuren keinen (zusätzlichen) Landesanteil zur Verfügung stellte (Zimmermann 2012, S. 40). Besonders in der Anfangsphase des Projekts wurden die durch das Zuwendungsrecht bei Bundesmitteln anfallenden administrativen Anforderungen bemängelt und kritisiert (Zimmermann 2012, S. 49). Für eine Fortsetzung des Programms sprachen sich 72 % aller befragten 145 Hochschulen aus.

Insbesondere *weil* das Professorinnenprogramm so große Chancen in sich birgt, hat sich die BuKoF von Anfang an stark für eine begleitendende Evaluation eingesetzt. Ähnlich wie in der oben genannten Kritik von politischer Seite

liegt ein Schwerpunkt des Interesses laut dem Vorstand der BuKoF darauf, aus dem Programm „strukturbildende und kulturverändernde Einflüsse in den beteiligten Hochschulen“ (BuKoF 2010, S. 30) zu erzielen, damit es nachhaltig wirkt. Die BuKoF hat hierzu im Vorfeld und in verschiedenen Stadien des Programms ihre Empfehlungen an die GWK und das BMBF abgegeben und damit die Ausrichtung des Programms eng begleitet und zu prägen versucht. Inhaltlich wurden insbesondere größere Beteiligungschancen für kleinere Hochschulen, vor allem Fach- und Kunst-Hochschulen, die Realisierung vorgezogener Berufungen in ressourcenintensiven (Experimental-)Fächern und die Unterstützung für Nachwuchsgruppenleitungen und Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur angemahnt. Die Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ der BuKoF, die die Gleichstellungsaktivitäten auf Bundes- und Länderebene analysiert, problematisiert darüber hinaus, dass das Professorinnenprogramm zur bestehenden Diskrepanz zwischen ‚armen‘ und ‚reichen‘ Bundesländern noch eine weitere Diskrepanz zwischen eher ‚reichen‘ und eher ‚armen‘ Hochschulen hervorbringe. Ein finanzielles Gefälle ergebe sich zum einen durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm und die damit verbundenen Möglichkeiten, Mittel für Gleichstellungsaktivitäten abzuschöpfen, sowie zum anderen durch die finanziellen Möglichkeiten, die den Elitehochschulen durch die Exzellenzinitiative zur Verfügung stehen (BuKoF 2010, S. 46f.).

Auch explizite Gleichstellungsprogramme wie das Professorinnenprogramm stehen im Kontext des zunehmenden Wettbewerbsdrucks an Hochschulen. Die sehr sinnvolle Initiative des BMBF für eine konsequente Erhöhung der Frauenanteile in den Spitzenpositionen der Wissenschaft gilt es also weiter kritisch daraufhin zu beleuchten, inwiefern tatsächlich flächendeckende, strukturbildende und hochschulkulturelle Veränderungen in den Hochschulen erreicht werden können. Gleichzeitig ist zu verhindern, dass auch im Namen der Gleichstellung einer weiteren Segregation der Hochschullandschaft in Ost und West sowie ‚exzellent‘ und ‚nicht-exzellent‘ Vorschub geleistet wird. Dies würde auch für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Zerreißprobe zwischen Solidarität und Konkurrenz ‚in den eigenen Reihen‘ bedeuten, die sich kontraproduktiv auswirken könnte (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) hat im Jahr 2008 *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards v*erabschiedet. Das Konzept, welchem die DFG formal einen ähnlichen Stellenwert beimisst wie den *Stellungnahmen zur guten wissenschaftlichen Praxis*, beinhaltet eine Vereinbarung zu Gleichstellungsstan-

dards mit dem Ziel, „durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent auf struktureller wie personeller Ebene an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Gleichstellung Sorge zu tragen“ (DFG). Dazu gehören z.B. die Sichtbarmachung von Gleichstellung als Ziel auf allen Organisationsebenen der Einrichtungen, die Integration von Gleichstellungszielen bei ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen und der Qualitätssicherung, die Einrichtung eines Controllings und Veröffentlichung der Daten oder die nachprüfbare Absicherung vorurteilsfreier Begutachtung. Die Verpflichtung der Hochschulen, diese Standards umzusetzen, beinhaltet zudem, Ziele und Maßnahmen für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren und Stellungnahmen zum Stand ihrer Umsetzung zu verfassen.

Eingeleitet wurde die Initiative im Dezember 2007 mit der Einrichtung einer Expert_innen-Kommission durch das DFG-Präsidium, auf deren Vorschlag hin ein Jahr später die DFG-Mitgliederversammlung das Konzept verabschiedete. Die Hochschuleinrichtungen reichten 2009 ihre ersten Berichte im Rahmen der Selbstverpflichtung ein. Diese wurden von einer neu eingerichteten Arbeitsgruppe *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards* der DFG ausgewertet und zudem in einem Ranking der Hochschulen über die Zuordnung zu vier Stadien des Umsetzungsprozesses öffentlich gemacht. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe und Evaluation der Berichte befanden sich 2010 zwölf von 64 Hochschulen in Stadium 4 der Entwicklung, welches durch die Weiterführung eines erfolgreich etablierten Konzepts und seine Ergänzung durch innovative Ansätze gekennzeichnet ist. Von den 2011 vorgelegten 68 Zwischenberichten zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden bereits 20 dem Stadium 4 zugeordnet und als vorbildlich eingestuft; fünf Hochschulen wurden aufgrund ihrer Berichte dem Stadium 1 zugeordnet, welches lediglich erste Schritte zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards bezeichnet. Das Gesamtergebnis der Evaluation inklusive der einzelnen Berichte wurde von der DFG im Internet veröffentlicht. Ein abschließender Bericht ist von allen beteiligten Hochschulen bis 2013 vorzulegen und soll entsprechend evaluiert und öffentlich gewürdigt werden.

Gleichstellungsziele und -erfolge der Hochschulen sind somit nun transparent und im Wettbewerb der Hochschulen vergleichbar. Die DFG berät die Hochschulen in diesem Prozess und gibt über einen so genannten „Instrumentenkasten“ zudem Best Practice-Beispiele an die Hand, die als Serviceangebot die Umsetzung der Gleichstellungsstandards fördern sollen. Das im Auftrag der DFG von GESIS erstellte Portal einer durchsuchbaren Beispielsammlung von qualitätsgesicherten Maßnahmen aus der Wissenschaft soll die Hochschulen bei der Wahl und Umsetzung für sie passender Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen. Die

Recherchefunktion umfasst verschiedene Suchkriterien, unter anderem Ziel- und Fächergruppen, Maßnahmenkategorien (strukturelle oder personelle Maßnahmen) sowie die Bundesländer.

Mit der Verpflichtung der Hochschulen, die DFG-Standards umzusetzen, wurde der Prozess der Institutionalisierung von Gleichstellung an den Hochschulen nachhaltig gestärkt: Die öffentliche Anerkennung und somit Auszeichnung von Gleichstellung als Qualitätskriterium wirkt dem bislang den Wissenschaftseinrichtungen drohenden „Reputationsrisiko" entgegen, sich für Gleichstellung zu engagieren (vgl. Hardenberg und Kirsch-Auwärter 2010). Zudem greifen die Hochschulen im Zuge weitreichender Umstrukturierungen von Organisationsabläufen Gleichstellungsaspekte auf, so beispielsweise durch die Schaffung eines im Präsidium angesiedelten Ressorts Gleichstellung, die Kopplung von Mittelzuweisung an Gleichstellungsaspekte (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme) oder durch die Gestaltung von Berufungsleitfäden. Die BuKoF begleitet diesen Implementierungsprozess im Austausch mit der DFG und durch eigene Handlungsleitfäden. Wie schon im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm ausgeführt, wird von der BuKoF (2011) im Bericht der Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen auch kritisch angemerkt, dass infolge der Gleichstellungsstandards eine Verfestigung der Diskrepanz zwischen so genannten ‚armen' und ‚reichen' Bundesländern sowie ‚armen' und ‚reichen' Hochschulen festzustellen ist. Infolgedessen ziehen finanzielle Unterschiede eine ungleiche Beteiligung an der Nutzung von Gleichstellungsmitteln nach sich. Hinzu kommt, dass beispielsweise künstlerische und künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen im Wettstreit um die Gleichstellungsstandards der DFG nicht berücksichtigt werden.

Die große Dynamik, die die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an den Hochschulen ausgelöst haben, beruht sicher auch darauf, dass ihre Einhaltung, neben den wissenschaftlichen Qualitäten, zumindest bei der Bewilligung von Forschungsverbünden durch die DFG ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist. An dieser Stelle geht das Instrument also mittels potenzieller Sanktionierung über den reinen Appellcharakter hinaus (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme). Es bleibt zu hoffen, dass nach der Evaluation der Endberichte 2013 die dann anstehende Debatte um eine weitergehende Begleitung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards durch die DFG auch weiterreichende zukünftige Sanktionierungen in Betracht zieht. Ohne Zweifel trägt jedoch der appellative Charakter der DFG-Standards auf rhetorischer Ebene dazu bei, Gleichstellung und Wissenschaftsförderung miteinander zu verzahnen (Aulenbacher und Riegraf 2010).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

BMBF. o.J.. Häufig gestellte Fragen zur Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008: http://www.bmbf.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. o.J.. Übersicht über die Gleichstellungskonzepte der geförderten Hochschulen: http://www.bukof.de/Konzepte.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. 2010. Dokumentation. Beschlüsse und Protokoll der 22. Jahrestagung. Pressemitteilung. Rechenschaftsbericht und Berichte der Kommissionen. Trier. http://www.bukof.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. o.J.. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Eine Orientierungshilfe. http://www.bukof.de/Handreichungen.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

Deutscher Bundestag. 2008. Wissenschaftliche Dienste. Aktueller Begriff. Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. 56/08. http://www.bundestag.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Zimmermann, Karin. 2012. *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*. HoF-Arbeitsbericht 6/2012, Halle-Wittenberg.

Institutionen

BuKoF – Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: http://www.bukof.de.

DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.): Projektträger des BMBF – Chancengleichheit/Genderforschung (mit der Abwicklung des Professorinnenprogramms vom BMBF beauftragt): http://www.dlr.de.

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: http://www.dfg.de.

GESIS: Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: http://www.instrumentenkasten.dfg.de, http://www.gesis.org.

3.8 Strukturelle Veränderung der Hochschullandschaft – gleichstellungspolitische Implikationen

3.8.1 Tendenzen und Entwicklungslinien

Die deutsche Hochschullandschaft hat sich im letzten Jahrzehnt stark verändert: Der so genannte Bologna-Prozess mit der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge seit 1999 war nur ein erster Schritt. Es folgte die Novellierung des öffentlichen Hochschuldienstrechts 2002 mit der Reform der Professoren_innenbesoldung, der Einführung der Juniorprofessur und eines neuen Befristungssystems. In einigen Bundesländern wurden ab 2002 Studiengebühren eingeführt, heute sind sie teilweise bereits wieder abgeschafft. Außerdem wurde die Möglichkeit von Stiftungshochschulen (→ Glossar) geschaffen, die Autonomie der Hoch-

schulen gestärkt und damit die Entscheidungsbefugnisse der einzelnen Rektorate ausgeweitet sowie neue Strategien in der Personal- und Organisationsentwicklung eingeführt. Schließlich hat die 2005/2006 erstmals ausgelobte *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen* (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative) eine zunehmende Ausdifferenzierung der deutschen Hochschullandschaft in einige wenige Eliteuniversitäten dort und viele Lehr- und Massenuniversitäten hier zur Folge.

Die genannten Umstrukturierungen im Hochschulbereich verfolgen dabei ganz unterschiedliche Ziele. Doch trotz aller Divergenzen zwischen den einzelnen Reforminitiativen zeichnen sich einige bestimmende Tendenzen ab: Erstens geht es darum, die Sichtbarkeit sowie die Attraktivität und damit die Konkurrenzfähigkeit deutscher Hochschulen im internationalen Vergleich zu stärken. Zweitens sollen Effektivität und Effizienz der eingesetzten finanziellen Mittel gesteigert werden. Beide Ziele werden durch eine effizienzabhängige Umverteilung der Haushaltsmittel sowohl bei der Mittelvergabe durch die jeweiligen Landesministerien für Wissenschaft und Forschung als auch universitätsintern verfolgt. Die Hochschulen sowie die einzelnen Fakultäten erhalten eine größere Finanzautonomie: Vom ehemals kameralistischen System (Kameralistik → Glossar) wird auf einen Globalhaushalt (→ Glossar) umgestellt. Das bedeutet, dass die Mittel nicht mehr zweckgebunden in Form titelgenauer Finanzzuweisungen vergeben werden, sondern dass hochschul- bzw. fakultätsintern über die Verteilung der gewährten Mittel immer wieder neu entschieden werden muss. Die Mittelzuweisung wird nun stärker an die Erfolge von Hochschulen sowie von einzelnen Einrichtungen und Lehrstühlen gekoppelt. Um Hochschulen wettbewerbsfähiger zu machen, wird eine Verschlankung und Entbürokratisierung von Entscheidungsprozessen und Verwaltungsstrukturen angestrebt. Damit gehen eine Stärkung der Leitungsstrukturen und eine Professionalisierung des Hochschulmanagements einher. Zudem entsteht ein Bedarf an neuen Steuerungsinstrumenten. Als wichtige Instrumente zur outputorientierten Finanzverteilung gelten etwa die leistungsorientierte Mittelvergabe sowie die Einführung von Zielvereinbarungen (→ Glossar und Kap. 5.1.2 Anreizsysteme).

Die beschriebenen Umstrukturierungen im Hochschulbereich werden häufig mit den Schlagworten Neoliberalisierung und Ökonomisierung umschrieben (vgl. z.B. Sambale et al. 2008). Unter diese werden im Wesentlichen vier Aspekte der strukturellen Veränderung und Neuausrichtung der Hochschullandschaft gefasst: Kritisiert wird erstens eine zunehmende institutionell betriebene Privatisierung der Hochschulen – dies insbesondere durch die Umwandlung von Universitäten in Stiftungshochschulen (vgl. Holland-Letz 2008). Damit zusammenhängend

wird zweitens eine Autonomisierung der einzelnen Hochschule beobachtet. Drittens erfahren die Hochschulen eine Orientierung am Ziel der Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Kontext, was viertens zu einer Umstellung der Hochschulführung auf Managementverfahren führt (vgl. Pasternack 2006).

Es stellt sich nun die Frage, in welchem Verhältnis die skizzierten Veränderungen zur Etablierung und Durchsetzung von Gleichstellung im Hochschulbereich stehen: Inwiefern wird etwa Gleichstellung, wie in § 5 des Hochschulrahmengesetzes (→ Glossar) gefordert, bei der staatlichen Mittelvergabe als Qualitätskriterium berücksichtigt? Möglich ist eine Verankerung im Indikatorensystem sowohl in Form von eigenständigen Gleichstellungskennziffern als auch in Form einer Integration von Gleichstellungskriterien in alle Bewertungsgruppen. Das Konzept der Zielvereinbarung sieht vor, dass einander über- und untergeordnete finanzverteilende Institutionen gemeinsame Ziele und Bewertungsmaßstäbe der Zielerreichung festlegen. Im Hochschulbereich kommen derartige vertragsförmige Vereinbarungen zur Herstellung von Planungssicherheit in hierarchischen Strukturen sowohl zwischen dem Staat und einzelnen Hochschulen vor, als auch hochschulintern als Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Fakultäten bzw. zwischen Fakultäten und ihren Instituten. Die jeweils übergeordnete Instanz stellt die Mittel zur Zielerreichung zur Verfügung. Von der erfolgreichen Umsetzung der Zielvereinbarungen hängt dann die weitere Mittelzuweisung ab. Wichtig sind in diesem Kontext ein formalisiertes Controlling (→ Glossar) und regelmäßig stattfindende Evaluationen (→ Glossar und Kap. 11 Qualitätssicherung und Evaluation), die Aufschluss über den Stand der Zielerreichung geben können. Wie stark Gleichstellung bei der Formulierung der Zielvereinbarungen berücksichtigt wird, hängt ganz vom Stellenwert ab, den die einzelne Hochschule oder die einzelne Fakultät diesem Thema beimisst.

Es bleibt anzumerken, dass sich über das staatliche Interesse hinaus, die Kosten zu mindern und sich gleichzeitig den internationalen Qualitätsstandards anzugleichen, kaum ein klares Bild von den hinter den verschiedenen Reforminitiativen im Hochschulbereich stehenden Motivationen ergibt. Insbesondere die Verschränkung von Forschung und Lehre sowie Fragen der Verantwortung der Hochschulen gegenüber der Gesellschaft finden im Gegensatz zu vorherigen bildungspolitischen Diskussionen wenig Beachtung (Giebhardt 1998, S. 39ff.). Offensichtlich ist hingegen, dass die Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft und der Wettbewerb zwischen Hochschulen wie auch innerhalb der einzelnen Hochschule wesentliche Effekte der hochschulpolitischen Veränderungsprozesse sind.

Problematisch erscheint außerdem, dass die gleichstellungspolitische Diskussion um die aktuellen Entwicklungen im Hochschulbereich ebenso wie die

allgemeine Debatte um Effizienzsteigerung und neoliberale Tendenzen in der Wissenschaft zumeist erst bei der Ausgestaltung dieser Prozesse ansetzen. Eine grundsätzliche Diskussion der Hochschulreformprozesse und „eine kritische Auseinandersetzung mit der ‚Philosophie der Hochschulsteuerung' " (Batisweiler und Rieken 2000, S. 85) wurden aus gleichstellungspolitischer Perspektive bisher dagegen kaum geleistet. Stattdessen wird weiterhin

> gefordert, Frauenförderung in die neuen Steuerungsmodelle einzubeziehen, und zweitens, die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten in den neuen Entscheidungsstrukturen zu erhalten, sowie drittens, Programme für spezielle frauenfördernde Maßnahmen fortzusetzen bzw. zu initiieren (Batisweiler und Rieken 2000, S. 85).

Doch welche gleichstellungspolitischen Chancen und Risiken sind angesichts einer solchen Diagnose mit dem Hochschulreformprozess verbunden?

Chancen und Risiken der Umstrukturierungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive

Chancen, die Situation von Frauen an Hochschulen nachhaltig zu verbessern, bieten die aktuellen Umstrukturierungen im Hochschulbereich insofern, als im Zuge dieser Veränderungsprozesse Impulse der Gleichstellungspolitik leichter zu integrieren sind als im Kontext verfestigter Strukturdefizite. Inwieweit die Reformen jedoch tatsächlich zur stärkeren Durchsetzung von Gleichstellung beitragen, ist trotz Durchführung einiger erster Studien zum Thema immer noch eine weitgehend unbeantwortete Frage. Einerseits verbinden viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit den gegenwärtigen Veränderungen im Hochschulbereich die Hoffnung auf eine stärkere Professionalisierung und umfassendere Finanzierung der gleichstellungspolitischen Arbeit. Andererseits wird befürchtet, dass die Gleichstellungspolitik nicht ausreichend in die Reformprozesse und Bildungsoffensiven integriert wird, weil Geschlechtergerechtigkeit nicht mit den Zielen der programmatischen Initiativen – Effizienz und Exzellenz – konform zu gehen scheint und im Zuge der angestrebten Verschlankung der Bürokratie und Verkürzung von Entscheidungswegen als zu belastend gilt. Zugleich wird aber auch argumentiert, dass Gleichstellung ein Qualitätsmerkmal für die Hochschulen sei und daher die ‚Ressource Frau' nicht ungenutzt bleiben dürfe: Solange der Anteil der Frauen im Wissenschaftsbereich mit jeder Qualifikationsstufe abnehme (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen und Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline") und den Hochschulen auf diese Weise die Hälfte der exzellenten Nachwuchskräfte verloren gehe, arbeite die Hochschulpolitik ineffizient. Es ist also festzustellen, dass das politische Argument „Frauen haben ein Recht auf

die gleichen Chancen wie Männer“ von einer neoliberalen betriebswirtschaftlichen Sichtweise auf das Geschlechterverhältnis abgelöst wird. Allerdings heißt das nicht, dass die hochschulpolitischen Veränderungsprozesse nicht auch neue Möglichkeiten für mehr Geschlechtergerechtigkeit bieten: Denn wenn die Herstellung von Chancengleichheit gleichbedeutend sein kann mit einer Effizienzsteigerung der Hochschulen und aus gleichstellungspolitischer Perspektive gegen dieses übergeordnete Ziel nichts einzuwenden ist, bedeutet die Zusammenführung der beiden Argumentationen womöglich die Eröffnung neuer gleichstellungspolitischer Spielräume und Handlungsfelder. Dabei würde es dann nicht mehr um die Durchsetzung von Chancengleichheit in Einzelfällen etwa in Stellenbesetzungsverfahren gehen, sondern mehr um ein Controlling (→ Glossar) der Mittelvergabe und die Implementierung gleichstellungspolitischer Themen in die Zieldefinitionen und Leitbilder etwa der Exzellenzeinrichtungen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist dann in der Nähe der Hochschulleitung verortet und begleitet das Management beratend. Größere Gestaltungsspielräume werden so gegen die bisherige Autonomie der Frauen- und Gleichstellungsbüros und die basisdemokratische Interessenvertretung getauscht. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wird zunehmend ernst genommen und nicht mehr als alleinige Aufgabe und Verantwortung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesehen. Die Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern von Gleichstellungsmaßnahmen liegt nun bei den Wissenschaftsorganisationen, den hochschulpolitischen Entscheidungsträger_innen sowie bei der Hochschule als Institution (und nicht mehr wie bisher fälschlicherweise angenommen bei den einzelnen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) und wird entsprechend eingefordert und finanziell belohnt bzw. sanktioniert.

Jedoch bleibt kritisch zu beobachten, inwiefern die zunehmende Verankerung gleichstellungspolitischer Initiativen in der Hochschulleitung und in den Führungsgremien mit einer strukturellen Schwächung der gewachsenen Gleichstellungsstrukturen und der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einhergeht. Bislang ist nicht gesichert, inwieweit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft überhaupt mit ausreichend Macht und Ressourcen ausgestattet sein werden, um ihre Ziele tatkräftig verfolgen und erreichen zu können. Welche Informationen sie erhalten, wie kooperativ sich die Hochschulleitung verhält und wie Gleichstellung als Qualitätsmerkmal innerhalb der Mittelvergabe verankert ist, ist für die einzelne Hochschule gesondert zu eruieren. Da die rechtlichen Vorgaben von den Ministerien minimiert und im Gegenzug die Autonomie der Hochschulen gestärkt wurden, unterliegt die Implementierung der Gleichstellung in die zukünftige Steuerung der Hochschulen einem jeweils hochschulinternen Aushandlungsprozess. Hier wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauf-

tragte weiterhin extrem gefordert sein – insbesondere in Auseinandersetzungen mit der Hochschulleitung. Leitungspositionen an Hochschulen sind immer noch mehrheitlich mit Männern besetzt (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen), die in einer akademischen Umwelt sozialisiert wurden, in der Gleichstellung eher als ‚lästiges Übel' denn als Chance angesehen wurde. Es erscheint also fraglich, ob sich die Männerdomänen des höheren Hochschulmanagements von dem Argument „Gleichstellung heißt Steigerung der Qualität und Zunahme von Effizienz" zu einer Umsetzung von Chancengleichheit bewegen lassen. Besonders kritisch ist in diesem Zusammenhang, dass die Länderministerien als vorherige Unterstützerinnen gleichstellungspolitischer Bemühungen inzwischen nur noch eine vergleichsweise kleine Rolle spielen. Dafür haben nun jedoch die großen Wissenschaftsorganisationen wie die DFG und der Wissenschaftsrat ein größeres Gewicht innerhalb hochschul- und gleichstellungspolitischer Diskussionen (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm).

Der gegenwärtige Wandel der Hochschullandschaft bietet aus gleichstellungspolitischer Perspektive einige Chancen zur Verbesserung der Situation von Frauen. Allerdings liegt eindeutig eine Gefahr darin, dass die Umstrukturierungen auch dazu genutzt werden können, bewährte Instrumente der Gleichstellung und Frauenförderung abzuschaffen, da diese sich (scheinbar) nicht mit den neuen Steuerungsmechanismen der Hochschulen vereinbaren lassen. Sollte es allerdings gelingen, im Rahmen der Veränderungsprozesse die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, neue Gleichstellungsinstrumente einzuführen und dies zugleich sinnvoll mit der bisherigen Frauenförderpolitik zu verbinden, so wäre das ein großer gleichstellungspolitischer Gewinn. Dabei muss auch nach Lösungen für die Bewältigung der extremen Aufgabenerweiterung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch den Reformprozess gesucht werden (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Handlungsmöglichkeiten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Umstrukturierungsprozess

Welche Handlungsmöglichkeiten haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Veränderungsprozess? Sehr positiv beurteilt Christine Roloff die Interventionsmöglichkeiten der „Gleichstellungsmanagerin" aufgrund des Hochschulreformprozesses. Als Aufgaben einer im „Rektorat angesiedelte[n] Leiterin der Querschnittsaufgabe Gleichstellung" (Roloff 1998b, S. 140) nennt sie:

- Verhandlungen über Zielvereinbarungen führen,
- die Evaluationsverfahren begleiten,

- Fachbereiche und Verwaltungseinheiten bei zu ergreifenden Maßnahmen beraten,
- Anreizsysteme ausarbeiten,
- die Zielerreichung kontrollieren,
- darauf achten, dass Frauen aller Statusgruppen bei allen hochschulinternen Veränderungsprozessen angemessen beteiligt werden

  (Roloff 1998b, S. 140; vgl. dazu auch Michel 2000, S. 13).

Dies einzulösen bedeutet für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und Einrichtungen, dass inzwischen zusätzlich zu ihren bisherigen Aufgaben die Aushandlung von Zielvereinbarungen und der Einsatz für Gleichstellungsindikatoren wichtig sind. Außerdem bedarf es einer immer wieder neu zu leistenden gleichstellungspolitischen Einschätzung der Umstrukturierungen, die z.B. mit der Dienstrechtsreform, der Juniorprofessur, der Option zur Stiftungsuniversität, der Studienreform und nicht zuletzt der Exzellenzinitiative verbunden sind. Ausreichende Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Form einer professionellen Einführung in ihr Amt sowie Beratung und Betreuung während ihrer Amtszeit (z.B. durch Fortbildung, Coaching oder Supervision) erscheint angesichts einer permanenten Ausweitung der benötigten Kompetenzen ebenso erforderlich wie eine angemessene Bezahlung und Wertschätzung ihrer Tätigkeit.

3.8.2 Die Exzellenzinitiative

Die *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen* wurde 2005 erstmalig ausgelobt. Mit ihrer Durchführung wurden die DFG und der Wissenschaftsrat (→ Glossar) vom Bund und den Ländern betraut. In drei Wettbewerbsrunden wurde ein Betrag von insgesamt 4,6 Milliarden Euro an die erfolgreichen Universitäten vergeben (Fachhochschulen waren nicht antragsberechtigt). Vorrangiges Ziel der Exzellenzinitiative ist die Stärkung der Spitzenforschung an deutschen Universitäten und die Verbesserung ihrer internationalen Sichtbarkeit und Konkurrenzfähigkeit (DFG 2011b). Dabei setzt der Wettbewerb „gezielt auf Ungleichheit und Differenzierung“, so Matthias Kleiner, der damalige Präsident der DFG (DFG 2011b, S. 10). So soll die deutsche Hochschullandschaft eine stärkere Ausdifferenzierung erfahren, indem einige wenige Spitzenuniversitäten im Bereich der Forschungsleistung identifiziert und stark gefördert werden. Beantragt werden konnten dafür in drei Förderlinien: Graduiertenschulen (Förderung von Promovierenden),

Exzellenzcluster (Forschungskomplexe zu einem größeren wissenschaftlichen Thema) und Zukunftskonzepte (visionäre Entwicklung der Gesamtuniversität).

Im Juni 2012 wurde über die voraussichtlich letzte Runde der Exzellenzinitiative entschieden, in der es sowohl um die Fortsetzung bereits bewilligter, als auch um die Erstbeantragung neuer Exzellenzeinrichtungen ging. Aktuell werden im Rahmen der Exzellenzinitiative 45 Graduiertenschulen, 43 Exzellenzcluster und elf Zukunftskonzepte gefördert. Die Exzellenzinitiative läuft nach derzeitigem Stand mit dem Ende der aktuellen letzten Förderphase 2017 aus, wobei intensive Diskussionen über eine mögliche Weiterfinanzierung und einen nachhaltigen Umgang mit den geschaffenen Strukturen bereits jetzt in der Politik und an den Hochschulen geführt werden.

Die Exzellenzinitiative ist seit ihrer Entstehung nicht unumstritten. Zum einen wird die Nachhaltigkeit des Wettbewerbs in Frage gestellt. Durch Anschubfinanzierungen sollten neue Strukturen in der Nachwuchsförderung und der Forschungskooperation sowie innovative Forschungsrichtungen entstehen, allerdings ist deren Fortbestand nach Beendigung der Förderung oft ungesichert. Die Wettbewerbslogik der Exzellenzinitiative erforderte in jeder Runde Innovationen: Das bedeutet, dass immer wieder ganz neue Ideen präsentiert werden und nicht einfach Bewährtes weiter gefördert wird. Dieser intendierte Innovationsdruck verhindert Kontinuität und bindet immens hohe Personalressourcen an den Universitäten. Kritik richtet sich zudem auf die Frage nach der Legitimität und wissenschaftspolitischen Sinnhaftigkeit des Anspruchs, Exzellenz auszuloten, diese gesondert zu fördern und damit einzelne Hochschulen aus der bisher vergleichsweise egalitären deutschen Universitätslandschaft als „Leuchtturmuniversitäten“ hervorzuheben (vgl. Hartmann 2006, Münch 2007). Auch werden das Exzellenzkonzept und der Begriff der Elite als solche kritisch hinterfragt (Bröckling 2009, Zürn 2010). So führe der Konkurrenzdruck bei der Profilbildung der Universitäten letztlich nicht zu einer tatsächlichen Vielfalt, sondern erzeuge eher Konformität und eindimensionale Zielorientierungen (Flink et al. 2012). Zudem wird besonders stark bemängelt, dass die ausgeschütteten Fördergelder lediglich der Forschung zugutekämen, die Studierenden hingegen nicht oder kaum davon profitierten bzw. sich im Bereich der grundständigen Lehre sogar nachteilige Effekte einstellten, weil zahlreiche Professor_innen ihren Lehrverpflichtungen aufgrund der Arbeit an den Anträgen und den anschließenden Projekten nur noch eingeschränkt nachkommen könnten. Das vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Kultusministerkonferenz organisierte Programm *Exzellente Lehre* soll hier Abhilfe schaffen, wurde aber mit vergleichsweise geringen Fördersummen ausgestattet.

Exzellenzinitiative und Gleichstellung

Es ist zu vermuten, dass die Exzellenzinitiative durchaus positive Gleichstellungseffekte generiert hat, insofern hier erstmals das Thema Gleichstellung in einen forschungsorientierten Wettbewerbszusammenhang integriert wurde und damit potenziell mehr Mittel für Maßnahmen und Projekte zur Verfügung stehen. Die Exzellenzinitiative könnte damit – so die Hoffnung einiger gleichstellungs- und hochschulpolitischer Akteur_innen – ein Experimentierfeld darstellen, um innovative Gleichstellungskonzepte zu erproben und die Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich in professioneller und umfassender Weise voranzutreiben. Allerdings ist eine umfassende Einschätzung der Exzellenzinitiative aus gleichstellungspolitischer Perspektive derzeit noch nicht möglich, weil Datenmaterial und vergleichende Analysen noch fehlen (vgl. Ruschenburg et al. 2011).

Positiv hervorzuheben ist jedoch auf jeden Fall, dass zu den programmatischen Zielen der Exzellenzinitiative von Anfang an auch die Förderung der Gleichstellung im Bereich der Spitzenforschung gehörte. Die Fördergelder sollten und sollen explizit auch dazu dienen, Gleichstellungsziele und -maßnahmen zu realisieren. Allerdings scheint durch Formulierungen in den programmatischen Texten der Exzellenzinitiative, wie der BLK-Vereinbarung von Mitte 2005, auch deutlich die „tradierte Auffassung von wissenschaftlicher Leistung als im Prinzip geschlechtsneutral […] durch. Gleichstellung wird eher als Sonderaspekt – den Ansprüchen von *political correctness* genügend – behandelt“ (Burkhardt 2008a, S. 89, Hervorh. i. Org.). Auch fehlt es den Merkblättern und Leitfäden zur Beantragung der drei Förderlinien weitgehend an Konkretisierungen zum Förderkriterium Gleichstellung, worauf die BuKoF zeitnah zur ersten Runde der Exzellenzinitiative mit „Anregungen zur Ausgestaltung und Konkretisierung von Konzepten zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Anträgen“ reagierte (Burkhardt 2008a, S. 89f.).

Die Universitäten waren also nachdrücklich aufgefordert, in ihren Anträgen den spezifischen Beitrag ihrer Forschungsinitiativen zur Durchsetzung der Chancengleichheit in der Wissenschaft herauszustellen. Ernst-Ludwig Winnacker, der damalige Präsident der DFG, betonte bereits in der ersten Bewerbungsphase 2006 die große Bedeutung, die dem Thema Gleichstellung in den Antragskonzepten und deren Realisierung zukommen müsse. Dieser Appell produzierte bei den sich bewerbenden Universitäten einen spürbaren Handlungsdruck (Koreuber 2008, Kibler 2011). Forciert wurde dieser durch die Begutachtung der Anträge durch internationale Expert_innen, die ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellungskonzepte der antragstellenden Universitäten legen sollten und diese vor dem Hintergrund internationaler Standards beurteilten (vgl. Pasternack 2008, S.

17). Welches Gewicht dem Gleichstellungskriterium jedoch tatsächlich bei der Auswahl der zu fördernden Exzellenzeinrichtungen und Zukunftskonzepte zukam, ließ sich im Nachgang der Begehungen und externen Begutachtungen letztlich nicht eindeutig bestimmen. Festzustellen ist jedoch, dass sowohl Universitäten, die im Gleichstellungsranking (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe) des CEWS eine Spitzenposition einnehmen, wie etwa die TU München, als auch Universitäten, die in der Schlussgruppe des Rankings positioniert sind, wie z.B. die Universität Heidelberg, in die Liga der Exzellenzuniversitäten aufgenommen wurden (Burkhardt 2008a, S. 93f.). Burkhardt zieht daraus das ernüchternde Fazit: „Bei der Vorlage der Zukunftskonzepte konnte man mit gleichstellungspolitischen Themen punkten, musste es aber offensichtlich nicht" (Burkhardt 2008a, S. 95).

So stand der Bekundung von Gleichstellungsinteressen von Seiten der bundesweiten Hochschulpolitik und der DFG zu Beginn des Wettbewerbs eine relativ große Gleichgültigkeit gegenüber diesem Ziel von Seiten der in die Beantragung involvierten Akteur_innen an den Hochschulen gegenüber. Entsprechend stellt das Institut für Forschungsinformationen und Qualitätssicherung (iFQ), das die Implementierungsphase der Exzellenzinitiative begleitet hat, in seinem Bericht fest, dass die maßgeblich beteiligten Wissenschaftler_innen, die so genannten Principal Investigators (PIs), zwar die Integration von Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sinnvoll empfinden,

> [h]insichtlich seiner Bedeutung im Begutachtungsverfahren […] dem Gleichstellungsthema allerdings einen deutlich geringeren Stellenwert bei[messen]: Fast die Hälfte der Principal Investigators hält das Thema ‚Gleichstellung' im Falle einer Fortsetzung der Exzellenzinitiative für ein eher unwichtiges Auswahlkriterium. Allerdings offenbaren sich in diesem Punkt Unterschiede zwischen den Auffassungen der Wissenschaftlerinnen (ca. 14 Prozent aller Principal Investigators), die das Kriterium zu 39,8 Prozent für wichtig halten, und der Wissenschaftler, von denen nur 14,5 Prozent dieser Ansicht sind (Sondermann et al. 2008, S. 8).

Die Ansichten zum Thema Gleichstellung in der Exzellenzinitiative divergieren offenbar bereits bei den maßgeblich beteiligten Wissenschaftler_innen.

Die umfassendste Begleitforschung zur Gleichstellung in der Exzellenzinitiative wurde zwischen 2007 und 2012 im Rahmen eines an der Universität Hamburg angesiedelten und durch Mittel des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung und des Europäischen Nationalfonds geförderten Projekts *Frauen in der Spitzenforschung* durchgeführt. Dieses wertete an 27 Exzellenzeinrichtungen die Umsetzung von Gender Equality-Konzepten aus und versuchte zu identifizieren, welche Faktoren die Chancengleichheit der Geschlechter im Bereich der Spitzenforschung am stärksten beeinträchtigen (Engels et al. 2008; Zuber 2010;

Beaufaÿs 2012; Engels et al. 2012). Ziel war es zudem, die Exzellenzeinrichtungen konstruktiv in ihren Gleichstellungsbemühungen zu unterstützen.

Die Bestandsaufnahme der in den erforschten Exzellenzeinrichtungen implementierten Gleichstellungsmaßnahmen im Zwischenbericht des Projekts *Frauen in der Spitzenforschung* zeigt, dass der Schwerpunkt der Maßnahmen bisher im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance) lag. Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist hier zumeist das unumstrittenste Ziel. Die Förderung von dualen Karrieren (→ Kap. 5.3.2 Dual Career-Programme) wird hingegen als eine vergleichsweise problematische und in der Realisation mit strukturellen Schwierigkeiten behaftete Maßnahme angesehen. Auch die Quotierungen (→ Kap. 5.1.8 Quotenregelungen) und die aktive Rekrutierung von Frauen (→ Glossar) werden von vielen Interviewpartner_innen aus den Exzellenzeinrichtungen kritisch beurteilt. So konnte bei den Principal Investigators selbst häufig eine diskursive Konstruktion von Exzellenz und Gleichstellung als Gegensätze festgestellt werden (Beaufaÿs 2012). Weitere – weniger umstrittene, aber zum Teil in ihrer Effizienz und Angemessenheit ebenfalls ambivalent beurteilte – Gleichstellungsmaßnahmen in den Exzellenzeinrichtungen haben zum Ziel, wissenschaftliche Karriereoptionen für Frauen attraktiver zu gestalten, Rollenmodelle innerhalb der Wissenschaft zu verändern und für Frauen zu öffnen. Dies betrifft insbesondere die naturwissenschaftlichen Fächer und die Ingenieurwissenschaften (Engels et al. 2008; → Kap. 5.4.1 Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern). Und schließlich werden Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Exzellenzeinrichtung ergriffen, die Wissenschaftlerinnen insbesondere zu Beginn ihrer Karriere durch Angebote wie Workshops, Coaching und Mentoring stärken sollen (Engels et al. 2008; → Kap. 5.4.3 Mentoring und 5.4.4 Coaching).

Insgesamt ist die Neuartigkeit der in der Exzellenzinitiative eingesetzten Gleichstellungsmaßnahmen eher fraglich. Es darf vermutet werden, dass zwar der Umfang sowie die finanzielle und personelle Ausstattung universitärer Gleichstellungsarbeit zugenommen haben, was angesichts sehr kleiner Budgets für diesen Bereich ein großer Gewinn ist; eine qualitative Veränderung oder Neuausrichtung von Gleichstellungspolitik ist jedoch eher nicht zu beobachten. Bewährte Gleichstellungsmaßnahmen werden vielmehr in einem neuen Wissenschaftskontext fortgeschrieben – und dabei neu und effektiver vermarktet. Kibler spricht daher davon, dass hier „alter Wein in neuen Schläuchen" (Kibler 2011, S. 182) verkauft werde.

Zudem zeigt sich, dass in den Führungsgremien der Exzellenzeinrichtungen männliche Vergemeinschaftungsformen reproduziert werden (Beaufaÿs 2012). Auch bleiben Frauen in den Leitungsgremien der Exzellenzeinrichtungen wei-

terhin unterrepräsentiert; der Anteil der weiblichen Principal Investigators lag in der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative mit 11,5 % unter demjenigen der mit Frauen bundesweit besetzten Professuren (laut Statistischem Bundesamt Ende 2006 immerhin 14,1 %; vgl. Beaufaÿs 2012, S. 87).

Aus den bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Gleichstellung in der Exzellenzinitiative sind unserer Meinung nach folgende Empfehlungen abzuleiten: Um die Gleichstellungserfolge der Exzellenzinitiative an der eigenen Universität beurteilen zu können, muss das Augenmerk zunächst auf den Frauen- und Männeranteilen auf den verschiedenen Ebenen der Exzellenzeinrichtungen im Vergleich zu anderen Einrichtungen liegen. Es gilt, hierzu umfassendes statistisches Material bereitzustellen, aufzubereiten und der Öffentlichkeit zu präsentieren (vgl. hierzu und zu den weiteren genannten Aspekten den folgenden Merkkasten). Des Weiteren sind aber auch die Gleichstellungskompetenzen und -einstellungen bei allen beteiligten Personen zu erfassen und zu fördern. Die öffentliche Selbstpräsentation in Sachen Gleichstellungsmaßnahmen und -erfolge muss ebenfalls internationalen Standards entsprechen. Qualität und Quantität der ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen hängen zudem entscheidend von ihrer strukturellen und personellen Verankerung in der Universität ab. Die laufende Dokumentation und Evaluation von Gleichstellungskonzepten in den Exzellenzeinrichtungen sollte selbstverständlich sein und wissenschaftlichen Anforderungen genügen.

Gleichstellung in den Exzellenzeinrichtungen – Aspekte der Beurteilung:

Statistik: Werden die Frauenanteile auf den verschiedenen Ebenen der Exzellenzeinrichtungen (im Vergleich zu den Frauenanteilen im Führungs- und Nachwuchsbereich an nicht geförderten Universitäten) laufend erfasst und öffentlich bekannt gemacht?

Sensibilisierung und Gleichstellungskompetenz: Werden die Akteur_innen der Exzellenzinitiative für soziale Ungleichheit, Diversity und Gleichstellung sensibilisiert und geschult?

Commitment: Wie positioniert sich die Exzellenzeinrichtung öffentlich gegenüber Gleichstellung? In welcher Art und Weise werden Gleichstellungskonzepte, Gleichstellungserfolge sowie Statistiken zum Frauen- und Männeranteil in der eigenen Einrichtung im Antragstext und der Öffentlichkeit (Homepage, Pressemitteilungen, Publikationen) präsentiert?

Quantität und Qualität von Gleichstellungsmaßnahmen: Welche Gleichstellungsmaßnahmen werden ergriffen? Mit welchem Erfolg?

Strukturelle und personelle Verankerung: Bei wem ist Gleichstellung innerhalb der Exzellenzeinrichtung angesiedelt? Welche (personellen) Ressourcen werden für die Konzeption, Implementierung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt? Wer trägt gleichstellungspolitische Verantwortung? Wer hat gleichstellungspolitische Durchsetzungsmacht?

Integration und Kooperation: Welche Effekte hat die Exzellenzinitiative auf bereits an der Hochschule bestehende Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen? Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen gleichstellungspolitischen Akteur_innen (insbesondere den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) an der eigenen Universität, an anderen Hochschulen und hochschulextern organisiert?

Dokumentation und Evaluation: Welche Begleitforschung zur Gleichstellung in den Exzellenzeinrichtungen findet statt? Werden die ergriffenen Maßnahmen evaluiert und erreichte sowie verfehlte Gleichstellungsziele dokumentiert?

Zur Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Exzellenzinitiative

Aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten birgt die Exzellenzinitiative ein deutliches Potenzial, mehr Akzeptanz für Gleichstellungsziele zu erreichen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betonen, dass die Exzellenzinitiative – zusammen mit den DFG-Gleichstellungsstandards und dem Professorinnenprogramm (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) – zu einer argumentativen Entlastung innerhalb der eigenen Institution geführt habe. Zugleich geht mit der Exzellenzinitiative aber auch eine Steigerung der Arbeitsbelastung und des administrativen Aufwands für die Gleichstellungsbeauftragten einher (Kibler 2011, S. 167). In welchem Umfang die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte qualitativ und quantitativ in den Exzellenzprozess eingebunden ist, variiert stark von Universität zu Universität (Kibler 2011). Neben den neuen gleichstellungspolitischen Spielräumen, die die Exzellenzinitiative aufgrund der bereitgestellten Ressourcen birgt, sind auch mögliche neue Konfliktlinien herauszustellen. Eine solche betrifft etwa das Verhältnis von bereits an der Universität bestehenden Gleichstellungsinitiativen und den im Rahmen der Exzellenzinitiative neu konzipierten Gleichstellungsmaßnahmen. Nicht immer kommt es hier zu Synergieeffekten, so dass die Verteidigung und Bewahrung bereits bestehender Gleichstellungsstrukturen womöglich zusätzliche Ressourcen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bindet. Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang die strukturelle Anbindung und organisatorische Verortung der Gleichstellungsexpert_innen für den Bereich der Exzellenzeinrichtungen in der Universität. In den Anträgen der Exzellenz-

einrichtungen wurden hierüber nicht immer im Voraus explizite Aussagen gemacht, jedoch scheinen in vielen Fällen Stellen und Strukturen neu geschaffen worden zu sein, die exklusiv für die Entwicklung und Koordination von Gleichstellungskonzepten innerhalb der Exzellenzeinrichtungen zuständig sind. So wurden z.B. für einzelne Graduiertenschulen oder Exzellenzcluster eigene Gleichstellungsbeauftragte ernannt. In diesem Zusammenhang ist die Ausgestaltung der Vernetzung und Zusammenarbeit mit den zentralen Gleichstellungseinrichtungen der Universität – Gleichstellungsbüro, Gleichstellungsreferentin und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte – natürlich von großer Bedeutung. Dabei geht es nicht zuletzt auch um die Verteilung der Exzellenzgelder innerhalb der Universität. So ist oftmals unklar, inwiefern die Etablierung und Förderung einzelner Exzellenzeinrichtungen positive Effekte für die gesamte Hochschule zeitigt. Dies betrifft z.B. die Frage, ob die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder eines Mentoringprogramms zentral für die gesamte Universität inklusive ihrer Exzellenzeinrichtungen eingerichtet oder aber dezentral und exklusiv in den geförderten Graduiertenschulen und Exzellenzclustern verwirklicht wird. Welche Form der Integration und Kooperation hier sinnvollerweise zu wählen ist, hängt im Wesentlichen von der Größe und Organisation der Universität sowie den betroffenen Förderlinien ab. Generell lässt sich sagen, dass eine intensive Nutzung von bereits vorhandenen Gleichstellungsstrukturen notwendige Synergieeffekte generiert, um innerhalb der Exzellenzeinrichtungen zu einer gelungenen und weitreichenden Umsetzung der gesetzten Gleichstellungsziele zu gelangen: Gleichstellung wesentlich voranzubringen scheint dann besonders gut zu gelingen, wenn auf bereits vorhandene Gleichstellungskompetenz bei der Antragstellung zurückgegriffen wurde, Akteur_innen früh involviert wurden und wenn es gelingt, bereits vorhandene Strategien und Maßnahmen weiterzuentwickeln und mehrere Gleichstellungsexpert_innen mit verschiedenen Aufgabenbereichen in einem professionellen Team zusammenarbeiten zu lassen.

Eine weitere Konfliktlinie ist die Entstehung neuer Loyalitätskonflikte, insofern als die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Bewerbungsphase quasi institutionell verpflichtet waren, die Gleichstellungsleistungen ihrer Universität möglichst positiv darzustellen: Mögliche Konflikte und Kämpfe innerhalb der eigenen Hochschule um die Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen konnten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an dieser Stelle aufgrund der strukturellen Zwänge des Wettbewerbs nicht artikulieren. Dadurch wandelte sich die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu der einer Expertin für Gleichstellungsmarketing (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Der zunehmende Profilierungsdruck, der die Universitäten durch den Wettbewerb im Bereich ihrer Gleichstellungsarbeit trifft, führt zudem dazu, dass auch im Kontext universitärer Gleichstellungspolitik Wettbewerbsbedingungen einkehren, die unter anderem zur Folge haben, dass die Zusammenarbeit und der Austausch von Gleichstellungsbeauftragten verschiedener Hochschulen untereinander zumindest potenziell geschwächt wird (Kibler 2011, S. 175f. und S. 185). Dies erkannte schon früh die BuKoF, die 2009 ihre Jahrestagung dem Thema „Solidarisierung im Wettbewerb. Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen" widmete. Unter dem Eindruck der skizzierten Entwicklung sind zudem zur Kompensation neue Kooperationsstrukturen gewachsen. So haben die Gleichstellungsbeauftragten der in der dritten Förderlinie geförderten Exzellenzuniversitäten im Frühjahr 2008 das *Netzwerk Gleichstellungsakteurinnen an den 9 Exzellenzuniversitäten* (die Gruppe GEx[9]) gegründet, das sich zum Ziel gesetzt hat, Instrumente zur Beurteilung der Wirksamkeit der in den Exzellenzprojekten umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln (Kirsch-Auwärter et al. 2010). Das Netzwerk (inzwischen GEx[14] - die Gleichstellungsakteurinnen der fünf neuen Exzellenzuniversitäten der zweiten Förderrunde sind hinzugekommen) fragt nicht nur nach personell und strukturell wirksamen Gleichstellungsmaßnahmen, sondern setzt sich zudem vor allem mit der Integration von Gleichstellung in die Organisationsentwicklung der Exzellenzeinrichtungen auseinander. Gleichwohl lässt sich auch an diesem Zusammenschluss für den Bereich der Gleichstellungspolitik beobachten, was für den Hochschulsektor allgemein gilt: Es kommt zu einer stärkeren Ausdifferenzierung zwischen den Universitäten, die als exzellent ausgezeichnet wurden, und denjenigen, die im Exzellenzwettbewerb nicht reüssieren konnten. Letztere orientieren sich zwar gleichwohl an den durch die Exzellenzinitiative forcierten Zielen – Spitzenforschung wie auch professionelle Gleichstellungsarbeit –, besitzen aber nicht den gleichen Zugang zu notwendigen materiellen und immateriellen Ressourcen (z.B. Netzwerken) wie die Exzellenzuniversitäten. Dadurch öffnet sich – wie auch durch die DFG-Standards und das Professorinnenprogramm – die Schere zwischen ärmeren und reicheren Hochschulen zusehends (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Beaufaÿs, Sandra. 2012. Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozialbilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft,* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 87-117. Frankfurt.

Burkhardt, Anke. 2008a. Excellence meets Gender. In *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative*, hrsg. Roland Bloch, 85-98. Bielefeld.

Engels, Anita, Tina Ruschenburg und Stephanie Zuber. 2012. Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*, hrsg. Thomas Heinze und Georg Krücken, 187-217. Wiesbaden.

Kibler, Susanne. 2011. *Zwischen Emphase und Exklusion. Gleichstellungspolitik in der Exzellenzinitiative von 2005 bis 2007.* Diss. Braunschweig.

Zuber, Stephanie. 2010. Women in Cutting-edge Research – Gender Equality and the German Excellence Initiative. In *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*, hrsg. Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter und Ursula Müller, 189-202. Wiesbaden.

Institutionen

Begleitforschung zu Gleichstellung in der Exzelleninitiative „Frauen in der Spitzenforschung“: http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG: Informationen zur Exzellenzinitiative: http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG: Videoportal zur Exzellenzinitiative: http://www.exzellenz-initiative.de.

Netzwerk Gleichstellungsakteurinnen an den 9 Exzellenzuniversitäten (GEx^{9}): Positionspapier: http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente_gleichstellung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013. (Inzwischen um die Gleichstellungsakteurinnen an den fünf neuen Exzellenzuniversitäten der zweiten Förderrunde erweitert zu GEx^{14}.)

3.8.3 Die Juniorprofessur

Im Jahr 2002 wurde die Juniorprofessur als neue Personalkategorie an Hochschulen eingeführt. In Deutschland hat sich die Juniorprofessur seitdem neben der Leitung von Nachwuchsgruppen und zusätzlich zur ‚klassischen‘ Habilitation als ein weiterer Qualifikationsweg zur Professur etabliert. Die Einrichtung der Juniorprofessur geht auf eine im Dezember 2001 vom Bundesrat verabschiedete Reform des öffentlichen Hochschuldienstrechts zurück, die im Fünften Gesetz zur Änderung des HRG niedergelegt ist und am 23. Februar 2002 in Kraft trat (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Ziel dieser von der Bundesregierung initiierten ‚Modernisierung‘ war die Steigerung der Qualität und Innovationsfreudigkeit der Hochschulen, die Förderung des Wettbewerbs der Hochschulen untereinander und die Erhöhung des Transfers von Forschungsergebnissen in Wissenschaft und Wirtschaft. Von 2002 bis 2005 waren die Bundesländer aufgefordert, die Regelungen des HRG bezüglich der Juniorprofessur in ihren Landesgesetzen umzusetzen.

Mit der Etablierung dieser neuen Personalkategorie verfolgte die Bundesregierung unter anderem das erklärte Ziel, die Abwanderung junger Nachwuchswissenschaftler_innen ins Ausland, den sogenannten Braindrain (→ Glossar), zu verhindern und einen neuen Qualifikationsweg zur Lebenszeitprofessur zu eröffnen. Angelehnt an das Vorbild des amerikanischen Assistant Professor sollte somit die Qualifizierungsdauer für den wissenschaftlichen Nachwuchs verkürzt, das traditionell hohe Erstberufungsalter in Deutschland gesenkt und die Habilitationshürde abgebaut werden. Intendiert war außerdem eine frühere Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, der durch eigenständige Forschung, Lehre und Drittmitteleinwerbungen stärker als bisher zur Profilierung der Hochschulen beitragen sollte.

Zum Anschub der Juniorprofessur startete das BMBF im Juli 2001 ein Förderprogramm, das bis 2006 für 3.000 Juniorprofessuren im Zuge einer so genannten Vorgriffsförderung einen pauschalen Zuschuss zur Erstausstattung für Forschungszwecke vorsah (pro Juniorprofessur 60.000 Euro). Ab 2006 sollten die Hochschulen die Finanzierung der Juniorprofessuren komplett selbst tragen.

Status und Entwicklung der Juniorprofessur

Juniorprofessor_innen gehören zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Hochschule und dort zur Gruppe der Hochschullehrenden (§ 42 HRG). Juniorprofessor_innen und Professor_innen sind hinsichtlich ihrer dienstlichen Aufgaben gleichgestellt. Sie betreuen Promotionen, betreiben eigenverantwortlich Forschung und Lehre und werben Drittmittel ein. Die dienstrechtliche Stellung von Juniorprofessor_innen beinhaltet den meisten Landesgesetzen zufolge, dass sie den Titel „Prof." tragen dürfen; manche Universitäten entschieden sich allerdings für Abkürzungen wie „JProf." oder „JunProf.", um den Unterschied zur ordentlichen Professur zu betonen.

Die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessor_innen umfassen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung und eine „besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird" (§ 47 HRG).

Die Juniorprofessur ist laut HRG ein „zweiphasiges Dienstverhältnis", das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll (§ 48 HRG). Eine Zwischenevaluation nach ca. drei Jahren dient als Grundlage für eine Weiterbeschäftigung auf der Juniorprofessur. In einer weiteren Evaluation im fünften Jahr der Juniorprofessur entscheidet sich gegebenenfalls endgültig, ob der Ruf zur Lebenszeitprofessor_in erteilt wird. Hierbei sollte es sich um ein Berufungsverfahren ad personam handeln, aber auf eine gesetzliche Regelung zu Gunsten des Tenure Track

haben die Bundesländer in ihrer Gesetzgebung einhellig verzichtet. Stattdessen wurde in der Regel eine Abschwächung des Hausberufungsverbots vorgenommen. So wurde die hochschulinterne Bewerbung auf eine (Lebenszeit-)Professur – und ggf. eine anschließende Berufung – für zulässig erklärt, falls ein Wechsel der Hochschule vor der Berufung auf eine Juniorprofessur erfolgt war oder falls eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule vorlag (Franz et al. 2011, S. 7). Juniorprofessor_innen werden entweder gemäß der Besoldungsgruppe W1 für die Dauer von zunächst drei Jahren zu Beamt_innen auf Zeit ernannt oder sie werden angestellt.

Die Einführung und die Entwicklung der Juniorprofessur stehen bis heute im Fokus einer lebhaften hochschulpolitischen Kontroverse um die Zukunft der Nachwuchsförderung in Deutschland. Obwohl zunächst positiv zu verzeichnen ist, dass sich die Juniorprofessur als eine der Habilitation gleichwertige Voraussetzung zur Berufung auf eine W2- oder W3-Stelle durchgesetzt hat, werden viele Kritikpunkte geäußert.

► *Hochschulpolitische Ziele wurden nicht erreicht*

Kritisiert wird zunächst, dass das ursprüngliche Ziel – die Besetzung von 6.000 Juniorprofessuren – nicht erreicht wurde. Im Jahr 2002 wurden an deutschen Universitäten 666 Juniorprofessuren bewilligt, davon waren bis Ende des Jahres ca. 60 % besetzt. Im Mai 2007 gab es ca. 800 Juniorprofessuren in Deutschland (Federkeil und Buch 2007, S. 7). 2010 sind es laut einer Quelle des Statistischen Bundesamtes 1.236, in einer Studie wird die Anzahl für 2011 sogar nur auf 900 bzw. auf max. 1.000 geschätzt (Franz et al. 2011, S. 7).

Wie Federkeil und Buch (2007) feststellen, wurde zudem das Ziel verfehlt, die Habilitationshürde abzubauen. Hintergrund hierfür ist sicherlich, dass nach einer Klage einiger politisch konservativ geführter Bundesländer 2004 ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts erging, das einen ‚bundesgesetzlichen Zwang' zur Abschaffung der Habilitation für nichtig erklärte. Das hatte zur Folge, dass die Bundesländer in der Ausgestaltung der Landesgesetzgebung zur Einführung der Juniorprofessur mehr Spielraum hatten und sich mehrheitlich dafür entschlossen, die Habilitation nicht abzuschaffen. Damit wurde im Rahmen der Föderalismusreform (→ Glossar) die Chance verschenkt, die neuen Freiräume zur Umgestaltung des Hochschulwesens, die die Einführung der Juniorprofessur mit sich brachte, zu nutzen (Franz et al. 2011). Dies hat zur Folge, dass zwar die meisten Juniorprofessor_innen gute Chancen haben, berufen zu werden, die Mehrheit aber versucht, sich in dieser sechsjährigen Phase noch zu habilitieren – zusätzlich zu Forschung, Lehre, Studierenden- und Promovierendenbetreuung und

Administration – um die Chance auf eine Berufung zu erhöhen. Insbesondere in den Geisteswissenschaften bleibt die Forderung nach einer Habilitation in Form eines ‚2. Buches' auch für Juniorprofessuren meist bestehen.

Kritisiert wird demzufolge auch, dass Juniorprofessor_innen nicht in die Professor_innenschaft integriert sind, sondern dass weiterhin an der Abgrenzung zwischen der selbständig forschenden und lehrenden Professor_innenschaft im Beamtenverhältnis und den befristet angestellten oder auf Zeit verbeamteten Mitarbeiter_innen im ‚Dienstleistungsmodus' festgehalten wird. Dies führt dazu, dass Juniorprofessor_innen nicht als gleichwertig zu Lehrstuhlinhaber_innen angesehen werden und ihnen keine langfristige Perspektive über die sechs Jahre hinaus an ihrer Hochschule geboten wird. Versäumt wurde es, die finanziellen Mittel für Juniorprofessuren, die der Bund bereitgestellt hatte, an die Umsetzung des Tenure Track (→ Glossar) zu binden. Falsch sei auch die parallele Absenkung der Grundgehälter für Juniorprofessuren im Rahmen der neu eingeführten W-Besoldung (→ Glossar). Die Besoldung einer Juniorprofessur wurde im Vergleich zu anderen hochqualifizierten Berufen dadurch zu unattraktiv und sollte deshalb entsprechend erhöht werden. Juniorprofessuren seien außerdem häufig de facto als Ersatz für gestrichene Stellen im akademischen Mittelbau eingerichtet worden, so dass keine deutliche Ausweitung der personellen Ressourcen für Forschung und Lehre stattfand. So habe sich zwar die Stellenstruktur verändert, nicht jedoch die Personalkapazität erhöht. Als problematisch wird zudem angesehen, dass Juniorprofessuren (wie auch die Nachwuchsgruppenleitungen) meist nicht in eine systematische Personalentwicklungsplanung an der Hochschule integriert wurden (Borgwardt 2010).

► *Anforderungsprofile bestärken traditionelle Wissenschaftskarrieren*

Wie eine Untersuchung des HoF feststellt, veränderten sich die Ansprüche an das Qualifikations- und Tätigkeitsprofil von Professuren (und Juniorprofessuren) in den letzten Jahren erheblich. Bezüglich des Qualifikationsprofils folgten die ausgeweiteten Ansprüche aber dennoch weiterhin maßgeblich „dem traditionellen Muster":

> Gesucht wird in der Regel ein (international) anerkannter, publikationsaktiver Wissenschaftler (respektive Wissenschaftlerin), der seine besondere Befähigung durch herausragende Promotion sowie Habilitation, neuerdings auch Juniorprofessur oder andere habilitationsähnliche Leistungen nachgewiesen hat und bereit ist, das Fach in ganzer Breite in Forschung und Lehre zu vertreten (Franz et al. 2011, S. 8 ff.).

Wie die Studie anhand einer Analyse von Stellenausschreibungen zeigt, waren bei den ausgeschriebenen Stellen in den Auswertungszeiträumen 2004 und 2008

sehr detaillierte Anforderungen genannt; im Jahr 2009 nahm der Umfang der Angaben zu den erwünschten Qualifikationen ab. Die Promotion bzw. die herausragende Promotion als Einstellungsvoraussetzung wird seltener genannt, ebenso der Wunsch nach einer vorherigen wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule, einer außeruniversitären Einrichtung oder außerhalb des Hochschulbereichs. Die Abfrage von einschlägiger Lehrerfahrung, pädagogischer bzw. hochschuldidaktischer Kompetenz, Interesse an Wissensvermittlung und Freude an Studierendenbetreuung, Lehrmotivation und Einbringung von Praxiskenntnissen geht anteilig zurück. Dagegen wird Forschungsbezügen (wie der besonderen Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, Exzellenz in der Forschung, Methodenkompetenz, einschlägigen theoretischen und empirischen Arbeiten, Interesse an der Weiterentwicklung des Fachs) steigende Aufmerksamkeit gewidmet (Franz et al. 2011, S. 42).

Im Auswertungszeitraum 2009 ist ein Wandel bezüglich des Tätigkeitsprofils der Juniorprofessur erkennbar: Das Tätigkeitsprofil hat besonders in den Bereichen Einwerbung bzw. Betreuung von Drittmittelprojekten, Koordinierung von Forschungsprojekten und Beteiligung an Forschungsverbünden sowie Mitarbeit an Forschungskooperationen einen Zuwachs erfahren. Formulierungen, die auf eine Schwerpunktsetzung in der Lehre verweisen, sind indes merklich zurückgegangen (Franz et al. 2011, S. 43). Zugleich zeichnet sich ein steigender Bedarf an Betreuung von Studierenden (einschließlich der Betreuung von Praktika sowie Prüfungstätigkeit) und an Leistungen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ab (vgl. Franz et al. 2011, S. 44).

- *Karrierewege zur Lebenszeitprofessur differenzieren sich aus – Wirkung ungewiss*

Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessuren und Habilitationsstellen unterscheiden sich zunehmend voneinander. Dies hat eine wachsende Vielfalt der Qualifizierungswege zur Folge. Hieraus ergibt sich die Forderung nach einer „Harmonisierung der Qualifizierungswege“ oder, falls die Vielfalt beibehalten wird, nach einer Reduktion der Unsicherheit über den ‚Wert‘ des jeweils eingeschlagenen Weges (Teuteberg 2006, S. 56).

Böhmer und Hornbostel (2009) haben in ihrer Studie zur Situation von Nachwuchsgruppenleiter_innen des *Emmy Noether-Programms* der DFG, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft darauf hingewiesen, dass sich Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungsstellen insbesondere hinsichtlich der Auswahlverfahren, der Mittelausstattung, der Lehrverpflichtung und der allgemeinen Rahmenbedingungen unterscheiden. So gibt es die Tenure Track-

Option z.B. bei der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft, nicht aber im *Emmy Noether-Programm*, dessen Stellen – wie die Juniorprofessur – an den Universitäten angesiedelt sind. In der Helmholtz-Gemeinschaft wird beispielsweise in einer Zwischenevaluation nicht nur über den Erfolg des Projekts entschieden, sondern auch darüber, ob die Geförderten nach Ablauf der fünfjährigen Förderphase in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an einem Helmholtz-Zentrum übernommen werden. Insofern schafft hier die Struktur der Helmholtz-Gemeinschaft flexiblere und verlässliche Karriereperspektiven: Sie macht sich ihre gleichzeitige Arbeitgeberineigenschaft zunutze, über die die DFG als reine Fördereinrichtung nicht verfügt (Herkommer 2007).

Die Nachwuchsgruppenleitung hat sich „als ein alternativer Qualifizierungsweg zur Professur bewährt" (Böhmer und Hornbostel 2009, S. 72), auch wenn die Integration der Nachwuchsgruppenleiter_innen der hochschulnahen Programme (*Emmy Noether* und Volkswagenstiftung) in das soziale und rechtliche Korporationsgefüge der Universität mitunter schwierig ist, weil die Programmförderung das Prinzip der Selbstkooptation außer Kraft setzt (Förderung versus Berufung) und die Nachwuchsgruppenleiter_innen häufig über keinen klar definierten Status an den Hochschulen verfügen. Im Vergleich zu Juniorprofessor_innen sind sie deutlich weniger integriert (vgl. Böhmer und Hornbostel 2009, S. 70f.). Dem steht das Ergebnis einer vergleichenden Evaluationsstudie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie gegenüber. Es besagt, dass „die Juniorprofessur im Vergleich mit dem *Emmy Noether-Programm* als Mittel der Nachwuchsförderung schlechter abschneidet" (Rössel und Landfester 2004, S. 64f.). *Emmy Noether*-Nachwuchsgruppenleiter_innen haben vor allem durch eine gute Ausstattung im Vergleich zu ihren Kolleg_innen auf einer Juniorprofessur eine günstigere Ausgangsposition für die Durchführung eigenständiger Forschung. Die Nachwuchsgruppenleiter_innen sind in deutlich geringerem Maße als Juniorprofessor_innen mit Lehr- und Prüfungsaufgaben belastet – zu prüfen bleibt allerdings, ob sie bei Berufungen wegen der geringeren Lehrerfahrung möglicherweise Nachteile haben (vgl. Rössel und Landfester 2004).

► *Ungleiche Anforderungen bei der Zwischenevaluation*

Bei der Zwischenevaluation von Juniorprofessuren werden wesentlich mehr Kriterien zur Prüfung der Eignung herangezogen als bei der klassischen Habilitation. Daher wird eine Annäherung der Habilitationsprüfung und der Evaluationsverfahren der Juniorprofessur eingefordert (Teuteberg 2006, S. 55). Die Zwischenevaluation wird in der Regel nach 25-30 Monaten (2,5 Jahren) unter Federführung des Fachbereichsrats durchgeführt; sie umfasst einen Selbstreport, eine Stellung-

nahme des Studiendekans/der Studiendekanin, eine Lehrevaluation sowie zwei bis drei interne oder externe Gutachten von Professor_innen. Auf der Basis dieser Unterlagen gibt der Fachbereichsrat dem Präsidium eine Empfehlung zur Verlängerung des Dienstverhältnisses. Bei positiver Bewertung verlängert sich die Juniorprofessur um weitere drei Jahre, bei negativer Evaluation kann ein Auslaufjahr für den Abschluss laufender Projekte und Arbeiten bewilligt werden. Unterschiede in den Evaluierungsrichtlinien lassen sich, soweit diese überhaupt explizit formuliert werden, in Bezug auf die Anzahl der Gutachter_innen (zwei oder drei), ihre Auswahl (intern oder extern) und das Mitspracherecht der Juniorprofessor_innen beim Vorschlag der Gutachter_innen feststellen. Nach einer positiven Evaluation wären auch für Juniorprofessuren Zertifikate und Urkunden einzuführen, wie dies bei Habilitierten seit jeher üblich ist (Teuteberg 2006, S. 56).

► *Juniorprofessur und Gleichstellung*

Das BMBF sah die Einführung der Juniorprofessur im Einklang mit dem Anliegen der Frauenförderung. Es betonte, dass die Verkürzung der Qualifizierungszeit für eine Dauerprofessur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtere und der Wegfall der Habilitation unter gleichstellungspolitischen Aspekten grundsätzlich positiv zu beurteilen sei, weil auf keiner Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter der Frauenanteil so stark zurückgehe wie auf der Stufe der Habilitation (BMBF 2002, S. 12). Wie oben erwähnt, gehört jedoch der Wegfall der Habilitation zu einem der weitgehend nicht erreichten Ziele. Ist damit der erhoffte positive Effekt der Juniorprofessur zur Beseitigung der strukturellen Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft ausgeblieben oder hat die Juniorprofessur die Ungleichheit der Bedingungen für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb sogar verschärft? Oder hat sich die Juniorprofessur als zweckmäßiges Instrument erwiesen, um Frauen im Anschluss an die Promotion im akademischen System zu halten und ihnen die Fortsetzung ihrer akademischen Karriere zu ermöglichen?

Der ersten Evaluation der Juniorprofessur zufolge widerlegen die Zahlen zunächst die Befürchtung, die strukturelle Benachteiligung habe sich verstärkt: So liegt der Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit 28 % deutlich über dem Anteil an anderen Professuren (C3/W2: 12,7 %; C4/W3: 8,7 %) wie auch über dem Anteil an den Habilitierten von 23 %. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt in allen Fächergruppen, auch in den weiterhin stark männerdominierten Natur- und Ingenieurwissenschaften, deutlich über ihrem Anteil an den Vollprofessuren (Federkeil und Buch 2007, S. 10). Auf den zweiten Blick ist aber kritisch anzumerken, dass die angestrebte Zielgröße des Frauenanteils von 40 % bisher weit unterschritten blieb. Löther (2003) weist darauf hin, dass ein mögli-

cher Grund darin liegen könnte, dass bei der Ausschreibung in der ersten Förderrunde naturwissenschaftlich-technische Fächer stark vertreten waren und genau in diesen Fächern Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Sie betont aber auch nachdrücklich, „dass diese politische Zielvorgabe weder mit verbindlichen Verfahrensregelungen noch mit effektiven Anreizsystemen verbunden ist. Beides ist für die Zukunft wichtig“ (Löther 2003, S. 7).

Mit steigenden Frauenanteilen auf Juniorprofessuren werden zugleich auch eine Reihe Risiken und Probleme dieser Karrierestufe besonders deutlich. Zunächst ist aus gleichstellungspolitischer Sicht strukturell anzumerken, dass die erhöhte Berücksichtigung von Frauen für W1-Stellen den Effekt zeitigen kann, dass die W2- und W3-Stellen zur männlichen Besitzstandswahrung genutzt werden. Ein weiterer Effekt ist, dass neuerdings in vielen Hochschulstatistiken die Juniorprofessor_innen zur Gruppe der Hochschullehrenden gezählt werden, ohne extra ausgewiesen zu werden. Die oft sehr hohen Frauenanteile an den Juniorprofessuren führen so zu einem gleichstellungspolitisch positiveren Bild der Hochschule nach außen, das aber über die Stagnation der Frauenanteile auf Lebenszeitprofessuren hinwegtäuscht.

Mit Blick auf die Umstrukturierungsprozesse an Hochschulen werden von den Stelleninhaber_innen zusätzlich zu ihrer hohen wissenschaftlichen Expertise auch Führungs- und Managementfähigkeiten sowie forschungsstrategische Kompetenzen erwartet: Neben der eigenen Forschung zählen zu ihren Aufgaben vor allem Drittmitteleinwerbung, Projektmanagement, Aufbau und Leitung von Arbeitsgruppen und die Integration in wissenschaftliche Netzwerke sowie Publikationen. Hinzu kommt Lehre im Umfang von in der Regel 4-6 bzw. manchmal auch 8 Semesterwochenstunden, Betreuung von Studierenden und Promovierenden, das Verfassen von Gutachten, die Organisation von Tagungen und Kongressen sowie im Einzelfall zusätzliche Aufgaben wie z.B. Fachstudienberatung, Vertretung in Gremien, Mitarbeit in Berufungskommissionen, Aufbau und Akkreditierung von Studiengängen usw. Die Vertretung des Faches in seiner ganzen Breite bedeutet vielfach, dass Berufsanfänger_innen große Einführungsvorlesungen zu bewältigen haben. Hinzu kommt die steigende Verpflichtung zur Mitarbeit in Forschungsverbünden und Forschungskooperationen. Auf all diese Anforderungen werden die Kandidat_innen zu keinem Zeitpunkt systematisch vorbereitet, gleichzeitig ist der Nachweis über die erfolgreiche Bewältigung der genannten Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung aber bei der Zwischenevaluation und im Hinblick auf künftige Berufungen karriererelevant.

Es zeigt sich die Tendenz, dass neuberufene Kandidat_innen im Schnitt deutlich jünger sind als noch vor einigen Jahren. Mit dem niedrigeren Lebens-

alter geht ein geringeres „akademisches Alter“ in Bezug auf wissenschaftliche Qualifikationen und Erfahrungen einher. Hinzu kommt, dass die Kandidat_innen oft wenig bzw. gar keine Erfahrungen in der Hochschullehre und keine Kenntnisse des Hochschulmanagements mitbringen. In vielen Fällen besteht de facto nach wie vor eine große Abhängigkeit von Lehrstuhlinhaber_innen, denn Juniorprofessor_innen haben oft keine Haushaltsberechtigung und auch kein eigenes Budget, sind also auf Kooperationen angewiesen. Darüber hinaus haben die Juniorprofessor_innen insbesondere in den Naturwissenschaften oft keinen Zugriff auf technisches Personal, was die Effizienz der Forschung und die ‚Performance‘ hinsichtlich der oben genannten Kriterien deutlich schwächt.

Angesichts dieser Bedingungen besteht die Gefahr, dass einem Teil der in hoch kompetitiven Auswahlverfahren berufenen Juniorprofessorinnen der Sprung in die Berufung nicht gelingen wird und sich ihre strukturelle Benachteiligung fortsetzt. Dies umso mehr, als die sechs Jahre der Juniorprofessur zumeist in die „Rush Hour des Lebens“ zwischen 30 und 40 Jahren fallen und daher insbesondere bei Frauen mit der Familiengründungsphase kollidieren. Eine mögliche Gegenmaßnahme wäre, berufene Juniorprofessor_innen systematisch zu qualifizieren und zu unterstützen und sie damit in die Lage zu versetzen, professionell zu agieren, der Anforderungsvielfalt souverän zu begegnen und trotzdem den nötigen Selbstschutz vor einem Burn Out aufzubauen (→ Kap. 5.4.3 Mentoring und Kap. 5.4.4 Coaching). Als neue Hochschulpersonalkategorie ändert die Juniorprofessur grundsätzlich nichts an der mangelnden Kalkulierbarkeit der wissenschaftlichen Karriere; solange die Tenure Track-Regelungen nicht verbindlich gestaltet sind, mündet auch die Juniorprofessur schließlich in ein offenes Berufungsverfahren. Ein Tenure Track-System könnte für Juniorprofessorinnen insbesondere dann eine größere Planungssicherheit gewährleisten, wenn es genügend Planstellen an der Hochschule gibt, die als Anschlussstellen dienen können. Die Stellenknappheit und die Tatsache, dass auch die fachliche Ausrichtung von Bewerber_innen aus der eigenen Hochschule erst einmal zur frei werdenden Stelle passen muss, tragen aber auch hier zum Fortbestand des wissenschaftlichen Prekariats (→ Glossar) bei.

Grundsätzlich ist daher aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu fordern, dass promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen spätestens nach einer kurzen Postdoc-Phase eine längerfristige Perspektive und Planungssicherheit innerhalb der Wissenschaft geboten wird. Bereits bestehende Forderungen nach mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen für Promovierte etwa im Rahmen des *Templiner Manifests* der GEW (→ Glossar) oder des von der GEW 2012 als Entwurf vorgelegten *Herrschinger Kodex* (→ Glossar) sind zukünftig an den Hoch-

schulen umzusetzen, in den Nachwuchsförderkonzepten des Wissenschaftsrats zu verankern und im Hinblick auf ihre gleichstellungspolitische Nachhaltigkeit auszubauen. Dies beinhaltet auch eine genderkritische Revision des Status quo der Juniorprofessur. Offene Fragen sind derzeit z.B., ob Frauen häufiger Juniorprofessuren ohne Tenure Track innehaben und ob die Lockerung des Hausberufungsverbots dazu führt, dass Frauen seltener eine Lebenszeitprofessur erhalten als männliche Juniorprofessoren.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

BMBF. 2008. *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses* (BuWiN). Berlin. http://www.buwin.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Burkhardt, Anke (Hrsg.). 2008b. *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland.* Leipzig.

Federkeil, Gero, und Florian Buch. 2007. *Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. = CHE-Arbeitspapier Nr. 90.* Gütersloh. http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gülker, Silke, und Susan Böhmer. 2010. Nachwuchspolitik. *In Handbuch Wissenschaftspolitik*, hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie und Stefan Hornbostel, 176-192. Wiesbaden.

Herkommer, Vera. 2007. Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem: Das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Tenure_Track/tenure_track.asp. Zugegriffen: 01.03.2013.

Herrschinger-Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft". http://www.gew.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2003. Besetzung von Juniorprofessuren – Erste Erfahrungen und Ergebnisse einer Umfrage der BuKoF. http://www.bukof.de/index.php/Handreichungen.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

Templiner Manifest „Traumjob Wissenschaft": http://www.templiner-manifest.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Institutionen

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.: http://www.juniorprofessur.com.

Gemeinsames Forschungsprojekt des HoF und CHE in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Juniorprofessur. Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung: Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse traditioneller und neuer Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses (Laufzeit 2012-2014): http://www.hof.uni-halle.de.

Junge Akademie, AG Wissenschaftspolitik: http://www.diejungeakademie.de.

3.8.4 Befristungsregeln

Durch die 5. Novellierung des HRG mit Erlass vom Februar 2002 wurden die Befristungsregelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (ohne Hochschullehrer_innen) an Hochschulen neu geregelt. Eine wesentliche Neuerung hierbei war – neben der Einführung der Juniorprofessur (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur) – die als „12-Jahresregelung" bezeichnete Vorgabe, nach der der zulässige personenbezogene Zeitrahmen für befristete Arbeitsverträge während der Qualifizierungsphase insgesamt 12 Jahre (bzw. in der Medizin 15 Jahre) nicht überschreiten durfte. Das Ziel dieser Reform war, den Umfang befristeter Anstellungen im wissenschaftlichen Bereich zu begrenzen.

Im Zuge der Föderalismusreform (→ Glossar) wurden diese Befristungsregelungen aus dem HRG herausgelöst und in modifizierter Form in das 2007 vom Bundestag verabschiedete Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) überführt, mit dem Ziel, Rechtssicherheit für die Hochschulen und Forschungsinstitute wie auch für die befristet beschäftigten Wissenschaftler_innen zu schaffen. Im WissZeitVG sind veränderte Vorschriften zur so genannten sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer im wissenschaftlichen Bereich formuliert. Das WissZeitVG ist nunmehr die rechtliche Grundlage für die Beschäftigung der meisten Wissenschaftler_innen an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

> WissZeitVG § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung
>
> (1) Die Befristung von Arbeitsverträgen [des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals], das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. […]

Der Zeitpunkt der Promotion wird somit zum Stichtag für die Berechnung des weiteren ‚Anstellungsguthabens' in befristeten Arbeitsverhältnissen an Hochschulen: Es existiert eine auf sechs Jahre begrenzte Möglichkeit zur Qualifikation vor einer Promotion sowie weitere sechs Jahre nach der Promotion auf einer zeitlich befristeten Stelle. Darüber hinaus besteht prinzipiell die Möglichkeit, auf dem Weg zur Professur den Zeitrahmen befristeter Anstellung nach der Promotion ggf. um die bis zur Promotion nicht ‚verbrauchten' Beschäftigungszeiten zu verlängern. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass es den Hochschulen natürlich unbenommen sei, Personal auch unbefristet zu beschäftigen (§ 1 II des WissZeitVG).

Drei Komponenten wurden im Zuge der gesetzlichen Neuordnungen 2007 gegenüber den vorherigen Regelungen des HRG ergänzt und verändert:

- Drittmittelbefristung: Neben sachgrundloser Beschäftigung gilt nun zudem ein zusätzlicher Befristungsstand für die Beschäftigung in Drittmittelprojekten (Drittmittelbefristung) auch über die 6+6-Jahresregelung hinaus. Nach Ausschöpfen des Befristungsrahmens des WissZeitVG besteht auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) die Möglichkeit einer weiteren befristeten Beschäftigung an Hochschulen, sofern es sich um zeitlich begrenzte, aus Drittmitteln finanzierte Stellen handelt.
- Verlängerung der Befristungsdauer in der Qualifikationsphase: Verlängerung des Befristungsrahmens bei Wissenschaftler_innen um zwei Jahre pro Kind („Familienpolitische Komponente"): „Die […] insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind" (§ 2 I 3 WissZeitVG).
  Zudem sind hier weitere Freistellungszeiten als Verlängerungsgrund gesetzlich geregelt:

  > Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages […] verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um […] Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats (§ 2 III Ab. 5. WissZeitVG).

- Personeller Geltungsbereich: Verzicht auf Nennung von Personalkategorien: Wurde im HRG noch zwischen Personalkategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sowie der studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen unterschieden, so gilt nunmehr das Gesetz allgemein für das „wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer".

Alle drei Komponenten hatten und haben Konsequenzen, die (auch aus gleichstellungpolitischer Perspektive) kritisch zu betrachtet sind.

Drittmittelbefristung

Das WissZeitVG sieht explizit vor, dass neben der sachgrundlosen Befristung eine befristete Anstellung möglich ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird und die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist (§ 2 II WissZeitVG). Die DFG als wichtigste Drittmittelgeberin und Förderin der deutschen Wissenschaft und Forschung hat auf die-

se veränderte Gesetzeslage reagiert und eine Modifikation ihres Programms *Eigene Stelle* vorgenommen. Mit Entscheid des Hauptausschusses von 2007 ist die indirekte Altersgrenze für das Einwerben von Drittmittelstellen seitdem aufgehoben, so dass nun jede_r Antragsteller_in Mittel für sich selbst und eine eigene Stelle beantragen kann (DFG 2011a). Die BuKoF begrüßte in einer öffentlichen Anhörung des Bundestages diese Aufhebung der indirekten Altersgrenze, konstatierte jedoch zunächst eine in der Praxis eher zögerliche Bereitschaft, ältere Wissenschaftler_innen, denen es nicht gelungen ist, auf eine Professur berufen zu werden, von der rechtlichen Neuregelung profitieren zu lassen und ihnen das Einwerben einer eigenen Stelle zu ermöglichen (BuKoF 2009). Neuere Datenerhebungen der DFG verweisen darauf, dass die modifizierten Regelungen zu einer Zunahme an Anträgen für eigene Stellen führten, an denen die Altersgruppe der 36-45-Jährigen überproportional beteiligt war (DFG 2011a). Ein Trend, dass Frauen vermehrt von Bewilligungen profitieren, sei nicht auszumachen, wenngleich die Förderquoten von Frauen im Programm *Eigene Stelle* im Vergleich zu anderen DFG-Förderprogrammen (z.B. dem *Emmy Noether*-Programm) überdurchschnittlich hoch seien.

Grundsätzlich problematisch ist, dass die eingeschränkte Möglichkeit der drittmittelfinanzierten befristeten Beschäftigung nach Ablauf der 12-Jahresregel die generellen Probleme der Personalstruktur und der fehlenden Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung in der Wissenschaft unterhalb der Professur nicht löst. Bereits während der Entstehungsphase des WissZeitVG hatte die BuKoF in einer Stellungnahme zum Gesetzentwurf darauf hingewiesen, dass vor allem die Ausgestaltung der Phase zwischen Juniorprofessor bzw. Abschluss einer Habilitation und Berufung weiterhin ein Desiderat bliebe, da beispielweise nicht alle Fachrichtungen gleichermaßen über die Möglichkeit verfügten, durch aussichtsreiche Drittmitteleinwerbungen den Wegfall der zuvor hierfür gedachten C2-Stellen zu kompensieren (BuKoF 2006).

Verlängerung der Befristungsdauer in der Qualifikationsphase

Die Möglichkeiten zur Verlängerung der Qualifikationsphase aufgrund von Elternschaft – unabhängig von offiziell beantragter und genommener Elternzeit – erleichtern die Qualifizierungen von Nachwuchswissenschaftler_innen, die vor dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Karriere stehen. Die BuKoF begrüßt diese Entwicklung, weist jedoch darauf hin, dass hier eine indirekte Bevorzugung derjenigen Männer vorliege, die zwar Kinder haben, aber im Vergleich zu ihren Partnerinnen weniger oder kaum Betreuungsaufgaben übernehmen. Diese Bevorzugung besteht sowohl gegenüber anderen Nachwuchswissenschaftlern, die

keine Kinder haben und denen keine zusätzliche Qualifikationszeit auf befristeten Stellen gewährt wird, als auch gegenüber Nachwuchswissenschaftler_innen (und statistisch gesehen sind dies vor allem Frauen, → Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance), die sich in der Betreuung ihrer Kinder stärker engagieren als ihre Partner bzw. Kollegen, die ebenfalls Kinder haben (BuKoF Stellungnahme 2006). Zudem wäre hier eine verbindliche Regelung für den Fall der Pflege von Familienangehörigen im Sinne des Nachteilsausgleichs von Wissenschaftler_innen mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen nötig. Positiv ist, dass auch Tätigkeiten als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte während der Qualifikationsphase als Anrechnungszeiten gelten und somit zur Verlängerung der Befristungsdauer führen. Die Gesetzesformulierung sieht jedoch auch dafür vor, dass eine explizite Freistellung für die Tätigkeit erfolgen muss. Angesichts der von Land zu Land, Hochschule zu Hochschule und selbst zwischen den Fachbereichen unterschiedlich verwirklichten Modelle, von ehrenamtlichem Wahlamt bis zur ausgeschriebenen Stelle (→ Kap. 3.3 Modelle und Strukturen), gibt es leider zu viele Möglichkeiten, diese Regelung zu umgehen. Kritisch ist zudem, dass in der Anrechnung der Beschäftigungszeiten Promotionszeiten ohne Beschäftigung mit Promotionszeiten in einem Arbeitsverhältnis faktisch gleichgestellt werden. Bei der Berechnung der erlaubten Fristen nach Abschluss der Promotion werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ab 25 % genauso behandelt wie eine Vollzeitbeschäftigung, somit dient eine Teilzeitanstellung als Vollzeitberechnungsgrundlage. Hier steht im Sinne einer gerechteren Gestaltung der Befristungsregelungen, wie auch die BuKoF fordert, eine Berücksichtigung des tatsächlichen Umfangs der Beschäftigung noch aus.

Personeller Geltungsbereich

Generell unbefriedigend ist das Fehlen einer Karriereperspektive für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen unterhalb der Professur, denn neben den zeitlich begrenzten Optionen der Juniorprofessur oder der Nachwuchsgruppenleitung gibt es keine Personalkategorie für den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft jenseits von Lebenszeitprofessuren. Dies kritisiert auch die GEW in ihrem 2010 vorgelegten *Templiner Manifest* (→ Glossar). Und auch die BuKoF hinterfragt einen im Zuge der Föderalismusreform entstandenen „Wildwuchs an unterschiedlichen Personalkategorien" von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, akademischen Rät_innen, befristeten Postdocs etc., deren Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen hochschulrechtlich nicht klar geregelt seien (BuKoF 2009). Insbesondere fehlende Tenure Track-Optionen in der Phase der Bewerbung auf eine Professur verengen den Flaschenhals in der letzten Phase der akademischen Karriere

noch einmal deutlich und erschweren so die Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und individuellen Lebensläufen insgesamt.

Evaluation des Wissenschaftszeitvertagsgesetzes

Im Sommer 2008 beauftragte das BMBF die HIS-Hochschulinformationssystem GmbH mit einer Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Hierzu wurden im Folgejahr an ausgewählten Hochschulen und Forschungseinrichtungen alle befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen erfasst und zusätzlich Interviews mit Personalverantwortlichen, Arbeitsrechtler_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen geführt. Jongmanns (2011) nennt in der Evaluation unter Bezugnahme auf das Statistische Bundesamt einen Anteil von 83 % befristeten Arbeitsverhältnissen unter den hauptberuflich wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter_innen an Hochschulen. Mehr als die Hälfte dieser befristeten Arbeitsverträge an Hochschulen hatten im Untersuchungszeitraum eine Laufzeit von unter einem Jahr, 36 % eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren; nur 11 % hatten eine Laufzeit von zwei Jahren und länger. Der durch die familienpolitische Komponente erweiterte Befristungsrahmen hatte sich zu diesem Zeitpunkt erst partiell durchgesetzt: Von der Möglichkeit, die Zeit als wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in um zwei Jahre pro Kind zu verlängern, wurde bis dahin nur marginal Gebrauch gemacht. Deutlich unter 1 % der Arbeitsverträge an Hochschulen stützten sich auf diese Vorschrift, diese wurden überwiegend mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen. Problematisch sind zudem die Anrechnungszeiten: Hinsichtlich des personellen Geltungsbereichs ergab die Evaluation ein uneinheitliches Verfahren der Hochschulen bei der Bewertung von Bachelor-und Masterabschlüssen. Dies ist von besonderer Bedeutung, da Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind, jene nach einem Hochschulabschluss und im Vorfeld einer Promotion dagegen schon. Der Begriff des Studienabschlusses ist somit auslegungsbedürftig und sollte sich besser direkt aus dem Wortlaut des WissZeitVG ergeben, wie Ulrike Preißler (2012) fordert, um Rechtssicherheit zu erlangen.

Eine zweite Unklarheit betrifft laut Evaluation den Stellenwert der wissenschaftlichen Qualifizierung, die die sachgrundlose Höchstbeschäftigungsdauer kennzeichnet. Dies betrifft Beschäftigte, die mehrheitlich Lehrveranstaltungen anbieten und Studierende betreuen. Vor diesem Hintergrund kritisiert insbesondere die GEW, dass vor allem die zusätzlichen Aufgaben, die Hochschulen infolge der Bologna-Prozesse und der gestiegenen Wettbewerbsanforderungen bewältigen müssen, von einem Zuwachs in den befristet beschäftigten Personalkategorien kompensiert werden (Keller 2011). Folglich sei durch das WissZeitVG in vielerlei

Hinsicht nicht nur für Wissenschaftler_innen, sondern auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeberinnen nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit entstanden.

Wie sind die aktuellen Befristungsregelungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu beurteilen?

Die Kommission Personalstruktur der BuKoF mahnt in ihrem Bericht von 2007, dass das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz die auf dem Karriereweg bereits fortgeschritteneren Wissenschaftlerinnen benachteilige (BuKoF 2007, S. 54). Die restriktiven Neuregelungen im Befristungsrecht bergen besonders für Nachwuchswissenschaftlerinnen erhebliche Risiken, weil Frauen auf allen Stufen und in allen Bereichen des Wissenschaftsbetriebs zu größeren Anteilen von ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind. Darüber hinaus befinden sich Männer häufiger in unbefristeten Positionen als Frauen (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Männliche Nachwuchswissenschaftler schätzen infolge einer zumindest „temporär gesicherten" Position – so das Ergebnis einer Erhebung des WiNbus Panels (→ Glossar) – ihre Karriereoptionen deutlich positiver ein als ihre weiblichen Kolleginnen. Frauen beurteilen zudem die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ungefähr doppelt so häufig wie Männer negativ (Jakszat et al. 2010). Der überproportionale Anteil von Frauen in unattraktiven prekären Beschäftigungsverhältnissen, gepaart mit einer kritischeren Selbsteinschätzung ihrer Karriereoptionen, führt somit zu einer generellen Benachteiligung von Frauen durch die Befristungspraxis der Hochschulen (vgl. auch Keller 2011).

Grundsätzlich ist zudem zu konstatieren, dass die durch rigide Befristungsregelungen einseitige Orientierung an dem Modell einer geradlinigen, von Zusatzaufgaben befreiten, auf Wettbewerb fokussierten wissenschaftlichen Karriere alternative Werdegänge benachteiligt, die die Biografien von Wissenschaftlerinnen tendenziell häufiger betreffen. So werden Exzellenzkriterien einseitig an positionale Erfolge in der wissenschaftlichen Laufbahn gebunden, wodurch trotz gegenteiliger Bestrebungen die Vereinbarkeit von wissenschaftlichen und anderen (Lebens-)Aufgaben erschwert, Altersdiskriminierung fortgeführt und (alternative) Erfahrungen sowie ein Engagement in der Lehre entwertet werden.

Darüber hinaus engen die neuen Befristungsregelungen in ihrer aktuellen Fassung den Raum für gleichstellungspolitisches Engagement und den Einsatz für die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung deutlich ein. In Zukunft birgt ein solches individuelles Engagement jenseits der straffen Qualifizierungswege ein zu großes persönliches und biografisches Risiko, als dass jun-

ge Wissenschaftlerinnen weiterhin Zeit und Energien in diese Felder investieren könnten. Um Gleichstellungschancen zu wahren und zu verbessern, bedarf es also eindeutig einer Anpassung und Flexibilisierung der Befristungsregelungen – orientiert insbesondere an weiblichen Lebensläufen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

BMBF. o.J.. Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG): Informationen zum Verständnis und zur Anwendung. http://www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. 2009. Stellungnahme der BuKoF zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2.3.2009. http://www.bukof.de/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html?file=tl_files/Veroeffentl/sn-09_wissenschaftlicher-nachwuchs.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. 2011a. Die „Eigene Stelle“ – ein DFG-Förderinstrument im Spiegel der Statistik. DFG Infobrief (1). http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/ib01_2011.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

GEW. o.J.. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. http://www.templiner-manifest.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

WINBUS – Befragungen-Analysen-Austausch: Instrument der Politikberatung und -information, welches die wissenschaftliche Kompetenz der Nachwuchswissenschaftler(innen) nutzt*:* http://www-winbus.eu. Zugegriffen: 01.03.2013.

4. Ansätze einer Positionierung: Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention

Welche Zwischenbilanz kann vor dem Hintergrund der gendertheoretischen Auseinandersetzungen für die institutionalisierte Gleichstellungspolitik an Hochschulen gezogen werden? In welchen Spannungsfeldern bewegt sich die gleichstellungspolitische Arbeit angesichts des Wandels der Hochschulstrukturen in den letzten Jahren und Jahrzehnten? Impulse und Anregungen zu der Herausforderung, Gleichstellung als paradoxe Intervention zu begreifen, gibt das folgende Kapitel, das den theoretischen Teil des Handbuchs abschließt.

In ihrer Einschätzung von knapp zwei Jahrzehnten Frauenförder- und Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen äußerte Angelika Wetterer im Jahr 2000 die Vermutung, dass

> auch ohne die gesamte Frauenförderdebatte genauso viele (oder richtiger: genauso wenige) Professorinnen in Amt und Würde gelangt wären, und dass auch die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau so oder ähnlich stattgefunden hätte, wenn das Wort Frauenförderung heute noch genauso unbekannt wäre wie Anfang der 80er Jahre (Wetterer 2000, S. 195).

Ob diese Spekulation zutrifft, ist nicht zu überprüfen. Es lässt sich nicht feststellen, ob es ebenso viele Frauen auf wissenschaftlichen Stellen, ebenso viele Gender-Studiengänge und ob es den gleichen Grad an Bewusstsein über die Ursachen sozialer Ungleichheit geben würde, wenn Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht oder anders stattgefunden hätte.

Doch was bedeutet diese Diagnose für die aktuelle Situation an Hochschulen? Wie der Blick in die Statistiken gezeigt hat, differenzieren sich im Bereich der Qualifikationsstellen für Promovierende und Postdocs die Geschlechterverteilungen in den Fächern stark aus. Der geringe Frauenanteil an der Spitze bleibt allerdings über alle Fächer hinweg sowohl bei den Professuren als auch bei den akademischen Leitungsstellen konstant (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Trotz ansteigender Frauenanteile in den unteren Qualifikationsstufen gilt auch weiterhin, dass es bestimmte Frauen durch gleichstellungspoli-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_4, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

tische Bemühungen eher schaffen, sich in der Wissenschaft zu etablieren als andere. Inwiefern heute angesichts von Machtverhältnissen unter Frauen also von einer „Subtilisierung von Differenzbildung im Rahmen einer asymmetrischen Geschlechterkultur" (Kuhlmann et al. 2002, S. 231) an Hochschulen auszugehen ist, bleibt somit ein wichtige Frage (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung). Daher ist weiterhin eine kritische Auseinandersetzung mit vermeidbaren und nicht vermeidbaren Nebeneffekten der gleichstellungspolitischen Arbeit notwendig. Wetterers Beitrag muss als Provokation und als Appell zu einer solchen kritischen Revision verstanden werden. Sie stellt zwar bisherige Frauenförderansätze in Frage, erteilt damit aber gleichstellungspolitischen Bemühungen keineswegs eine grundsätzliche Absage. Vielmehr geht es darum, das Ausbleiben einschlägiger Gleichstellungserfolge als Indiz für die weiterhin große Wirkungsmächtigkeit eines hegemonial männlich dominierten Machtapparats zu sehen: Dass Frauen an Hochschulen immer noch unterrepräsentiert sind, lässt sich, so Wetterer, folglich nicht allein durch eine bessere Qualifikation von Frauen beheben. Vielmehr liegen die strukturellen Ursachen der Benachteiligung in den Organisations- und Entscheidungsstrukturen eines patriarchalen akademischen Apparats, der die Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen zur Aufrechterhaltung tradierter Dominanzpositionen nutzt (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Wetterer vernachlässigt in ihrer Analyse, dass sich Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht in der Erhöhung der Frauenanteile erschöpft, sondern dass mit einer systematischen Strukturkritik und einer Gendersensibilisierung schrittweise auch traditionelle Einstellungen von Entscheidungsträger_innen und hierarchische Organisationskulturen verändert werden können. Wetterers pessimistische Diagnose der Wirkung von Frauenförder- und Gleichstellungspolitik nehmen wir im Folgenden zum Anlass, die Herausforderungen aktueller Gleichstellungspolitik vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen zu beleuchten.

Gleichstellungspolitik zwischen Anerkennung und Abwertung

Ein zwiespältiges Moment gleichstellungspolitischer Arbeit liegt darin, dass gleichstellungspolitische Positionen inzwischen oft expliziter Teil der Hochschulentwicklungsstrategie sind (z.B. im Leitbild → Glossar) oder in Förderanträgen). Dies ist ein Erfolg, denn damit ist Chancengleichheit als Ziel der Hochschule sichtbar. Aus dieser Sichtbarkeit ergibt sich aber auch ein Problem, das den Charakter eines festgefahrenen Spiels trägt: Die Argumentationen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der einen Seite und diejenigen der ‚Vertretung der Hochschule' auf der anderen Seite können zu einer Wiederholung immer gleicher Diskussionsverläufe in Gremien und Kommissionen führen. Die gleichstellungs-

abgeneigten Kräfte der Fachbereiche und der Hochschule haben sich auf die institutionalisierte Gleichstellungspolitik eingestellt, sie per se zu einer unerwünschten Einmischung in interne oder fachliche Angelegenheiten deklariert und deshalb Gegenstrategien entwickelt. Problematisch ist daran, dass große Teile der zeitlichen und argumentativen Ressourcen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in diese ritualisierten Auseinandersetzungen investiert werden (müssen). Um bereits erreichte Erfolge zu sichern, ist es notwendig, die vorhandenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen immer wieder aufs Neue zu verteidigen – und das, obwohl ihre Notwendigkeit und Angemessenheit angesichts der statistischen Ausgangslagen und der rechtlichen Grundlagen außer Frage stehen sollten. Es scheint eine politische Strategie des akademischen Betriebs zu sein, immer wieder die gleichen Informationen, Erläuterungen, Rechtfertigungen und Erklärungen von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu fordern, so dass die Diskussion über die Entwicklung *neuer* Gleichstellungsinstrumente schon aus Zeitgründen vernachlässigt wird: „[D]ie Traditionalisierung der institutionellen Innovationen beansprucht frauenpolitische Energie und blockiert damit feministische Neu-Erfindungen des Politischen“ (Holland-Cunz 2001, S. 47).

Die verstärkte Förderung gleichstellungspolitischer Maßnahmen auch durch größere Budgets für Gleichstellung ist sicherlich im Ergebnis von Vorteil. Allerdings entsteht aus der Tatsache, dass Gleichstellung inzwischen als politisches Ziel vielfach normativ verankert und ihre Umsetzung durch Gleichstellungsmaßnahmen explizit gefördert wird, die Gefahr der Funktionalisierung gleichstellungspolitischer Inhalte. Insbesondere durch die Wettbewerbsorientierung der Exzellenzinitiative kann mitunter auch Gleichstellungspolitik zu einem machtpolitischen Instrumentarium der Hochschule werden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben dabei nach wie vor mit Anerkennungsdefiziten zu kämpfen. So hat die Einführung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dazu geführt, dass die Hochschulleitung ihre gleichstellungspolitische Verantwortung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten delegieren kann, wenn ihr dies dienlich erscheint, um dann offen gegen gleichstellungspolitische Innovationen zu agieren. Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird eine nicht ausreichend gewürdigte Daueranstrengung für eine Sache zugemutet, die von den meisten Mitgliedern der Hochschule nicht gewollt ist (vgl. Holland-Cunz 2001). Die Widerstände scheinen umso größer zu sein, je erfolgversprechender der gleichstellungspolitische Ansatz ist, wie die konfliktreichen Debatten um die Quote belegen (→ Kap. 5.1.8 Quotenregelungen). Des Weiteren kann es problematisch werden, wenn Neuerungen an den gleichstellungspolitisch Aktiven vorbei oder sogar auf deren Kosten durchgesetzt werden. So kann es passieren, dass die langjährige Expertise von Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten unterwandert wird. Dies zeigt sich z.B. dann, wenn die erzielten gleichstellungspolitischen Erfolge (z.B. eine Erhöhung der Frauenanteile an Juniorprofessuren) von der Hochschulleitung als ihre eigene gelungene Hochschulstrategie dargestellt werden. Dabei bleibt unerwähnt, dass diese Fortschritte zu einem großen Teil der kleinschrittigen, mühsamen und meist unsichtbaren Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu verdanken sind, die diese oft gegen Widerstände in der eigenen Hochschule und in den Fakultäten leisten. Es ist deshalb für die Qualitätssicherung und die Nachhaltigkeit von Gleichstellungspolitik zunehmend wichtig, Wirkungsanalysen zu etablieren und die Antragslyrik mit der tatsächlichen Umsetzungspraxis abzugleichen. Dies kann innerhalb der Hochschulen in Form von Controlling (→ Glossar) und internen Evaluationen (→ Glossar), aber auch extern durch Forschungsförder- oder Wissenschaftsorganisationen im Rahmen von Förderbedingungen versucht werden (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm).

Angesichts einer solchen Bilanz ließe sich die Frage stellen, ob es nicht besser sei, der ganzen Gleichstellungspolitik eine Absage zu erteilen. Holland-Cunz aber nennt gute Gründe, dies nicht zu tun:

> Wenn ich einen wesentlichen Grund dafür [für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen] anführen kann, dann die sich noch immer und immer wieder neu einstellende Empörung über die wissenschaftliche Selbstgerechtigkeit mittelmäßiger Kollegen, die Selbstverständlichkeit des kollegialen Bruderbundes, in dem auch Diskriminierung und Gewalt gedeckt werden, die Dummheit der gleichstellungsfeindlichen Argumente, die den Verstand jeder denkenden Person beleidigen, die schier endlose Langsamkeit der Bewusstseinsveränderung in einer Institution, die für sich in Anspruch nimmt, gesellschaftliche Elite zu sein und die gesellschaftliche Elite auszubilden (Holland-Cunz 2001, S. 50).

Doch in welche Richtung soll die Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Zukunft gehen? Vor dem Hintergrund der aktuellen Beobachtungen erscheint der zugegebenermaßen ambitionierte Versuch, die Kultur des akademischen Betriebs nachhaltig zu verändern, besonders bedeutsam.

Paradoxien und Spannungsfelder der Gleichstellungspolitik

Die Analyse der hierarchiestiftenden und diskriminierenden Mechanismen und Strukturen der deutschen Hochschullandschaft – auch vor dem Hintergrund kontroverser Debatten um Mehrfachdiskriminierung und Diversity (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies) – sollten noch systematischer als bisher Gegenstand gleichstellungspolitischer Theorie und Praxis sein. Gleichstellung an Hochschulen sollte zudem stärker im Kontext der Organisationskultur reflektiert werden, so der Vorschlag Harks:

Wichtig ist also zu fragen, ob und wie unsere Instrumente und Diskurse helfen, den Boden zu bereiten, dass die Institution Wissenschaft die Mythen über sich selbst weiter fortschreiben kann, nämlich dass es um Wissenschaftlichkeit, Förderung der Besten ohne Ansehen der Person etc. geht und sie damit gleichzeitig die Prinzipien, die tatsächlich das organisatorische Handeln leiten, weiterhin verdecken können (Hark 2001a, S. 60).

Dabei kann vor dem Hintergrund poststrukturalistischer Theoriebildung (→ Kap. 2.2.3 Dekonstruktion) argumentiert werden, dass Gleichstellungspolitik auch die Transformation organisational verwobener Dominanzverhältnisse und die Dekonstruktion der Geschlechterdifferenz umfassen muss. Das herkömmliche dualistische Koordinatensystem, das Weißsein, christliche Mittelschichtssozialisation und hegemoniale Männlichkeit (→ Glossar) zur unhinterfragten Norm erhebt, bedarf im Rahmen von Gleichstellungspolitik einer grundlegenden Infragestellung. Aus einem solchen Anspruch ergeben sich allerdings zwangsläufig Widersprüche. So erscheint es paradox, sich auf der einen Seite auf die einheitliche Kategorie ‚Frau' als identitätsstiftendes Moment der eigenen Arbeit zu berufen und auf der anderen Seite zugleich die Auflösung einer homogenen Kategorie ‚Frau' zu fordern (Jansen 2001, S. 30; → Kap. 2.2.3 Dekonstruktion). Zudem fordert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Partizipation aller Frauen im bestehenden Wissenschaftsbetrieb ein, während sie gleichzeitig dessen grundlegende Umgestaltung anstrebt. Ebenso widersprüchlich ist es, als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst strukturstützender Teil jenes Betriebes zu sein, der hinterfragt und verändert werden soll (Smykalla 2000a). Daraus ergibt sich für gleichstellungspolitisch Aktive die „dilemmatische Situation, zwar die Kräfteverhältnisse im Feld Wissenschaft umstürzen zu wollen, mit ihren Einsätzen aber genau diesen Kräften ihre Anerkennung zu erweisen" (Hark 2001a, S. 60).

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik kann in dreifacher Hinsicht als „paradoxe Intervention" (Müller 2001, S. 29) verstanden werden:

1. Gleichstellungspolitik bedeutet, sich strategisch auf die Kategorie Geschlecht und die Gruppe der Frauen zu beziehen und zugleich die Dekonstruktion dieser Kategorie vorzunehmen.
2. Es geht es darum, die Teilhabe von minorisierten Gruppen am Wissenschaftsbetrieb zu fordern und gleichzeitig auf die Umgestaltung eben dieses Systems hinzuarbeiten, das die Ausschlüsse und Minorisierungen hervorbringt.
3. Es ist anzuerkennen, dass auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in dem und für den Wissenschaftsbetrieb arbeitet, den es in seiner Normativität grundlegend zu hinterfragen gilt.

Diese paradoxe Positionierung gleichstellungspolitischen Handelns muss aber nicht unbedingt als Problem begriffen werden, vielmehr sollte die damit einhergehende Komplexität und Vielschichtigkeit von Gleichstellungspolitik betont werden. Damit brauchen gleichstellungspolitisch Engagierte, ob Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder andere Entscheidungsträger_innen, eine spezifische Kompetenz: die Fähigkeit, die eigene Position im Hinblick auf Dominanzen und Minorisierungen bzw. auf Privilegien und Benachteiligungen kritisch zu reflektieren und dabei zu dem System, in dem tagtäglich agiert wird, auf professionelle Distanz zu gehen. Nur so kann die individuelle Verwobenheit in Machtverhältnisse in dem Sinne produktiv gemacht werden, dass strukturelle Defizite analysiert und entsprechende Veränderungen bewirkt werden können. Diese Anforderung an das professionelle Handeln und die strukturelle Ausgestaltung an der Hochschule bezieht sich auf mehrere Spannungsfelder.

Interessenvertretung – Management

Ursprünglich im Sinne einer basisdemokratischen Lobbyarbeit von Frauen für Frauen gedacht, wird Gleichstellungsarbeit heute auch zur Führungs- und Managementaufgabe. Diese Verschiebung macht sich z.B. in der institutionellen Verankerung bemerkbar: Statt durch die Frauenvollversammlung gewählt zu werden, werden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte heute in vielen Bundesländern per Ausschreibung rekrutiert. Auch die Aufgabenbereiche und Adressat_innen der Gleichstellungsarbeit verschieben sich von den Frauen als Zielgruppe zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Verfahren und Implementierung von Gleichstellungsstrategien (→ Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming und Kap. 5.1.7 Diversity Management).

Berufung – Beruf

Das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist von seiner Genese her ein politisches Amt, das darauf zielt, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts aufzudecken und abzubauen. Für die Erfüllung der Aufgaben – oft gegen anhaltende explizite oder subtile Widerstände – gab es lange Zeit keine Anerkennung und auch keine professionelle Einweisung. Gleichstellungsarbeit galt als politische Überzeugungstat – und als „Überzeugungstäterinnen" empfinden sich einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bis heute. Inzwischen hat sich die Tätigkeit allerdings professionalisiert: Es gibt Qualifizierungsprogramme zur Amtsübernahme und zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenz; es existieren Überlegungen zur Entwicklung eines Berufsbildes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese Verberuflichung hat zur Folge, dass Frauen-

und Gleichstellungsbeauftragte sich nicht mehr vorrangig als hochschulpolitisch Aktive, sondern als Angestellte (in Stabsstellen der Fakultäts- und Hochschulleitungsstrukturen) verstehen (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Marginalisierung – Qualitätsmerkmal

Institutionalisierte Frauenförder- und Gleichstellungspolitik bildete sich an Hochschulen zu Beginn in einer Nische heraus. Ihre Vertreter_innen verstanden ihre Tätigkeit oft als ‚Systemkritik' und als politischen Widerstand gegen ein ausbeuterisches Wissenschaftssystem. Diese Angriffe auf den traditionellen Machtapparat führten dazu, dass Gleichstellungspolitik sowie Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch ihre Akteurinnen, lange Zeit an der Hochschule marginalisiert blieben und wenig Anerkennung fanden. Inzwischen hat sich das Blatt gewendet und die Berücksichtigung von Genderaspekten und Gleichstellungsfragen wird zu einem Qualitätsmerkmal erklärt. Im Rahmen von Leitbildern, Antragstellungen, Stellungnahmen oder Berichten haben Gleichstellungsbemühungen einen festen Platz erhalten und gelten als Aushängeschild für die Hochschule. Die öffentlichkeitswirksamen Bekenntnisse der Hochschulen zu Gleichstellung stehen allerdings immer noch im Widerspruch zu der sich fortsetzenden Marginalisierungspraxis von Gleichstellungsarbeit innerhalb der Hochschule.

Frauenförderung – Mainstreaming

Die individuelle Förderung von Frauen als benachteiligter Gruppe ist heute eingebettet in, bzw. wird ergänzt durch, die Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe. Punktuelle und spezielle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen sowie die Erhöhung der Frauenanteile in denjenigen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, findet zwar weiterhin statt, gilt aber als nur *ein* Aspekt von Gleichstellungspolitik (→ Kap. 5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Frauenförderung). Durch Mainstreaming-Strategien wird Gleichstellung stärker als integraler Teil einer Kulturveränderung an Hochschulen begriffen, und es werden über die Personalentwicklung hinaus weitere wissenschaftliche Handlungsfelder gleichstellungsorientiert umgestaltet. Genderaspekte finden Eingang in die Lehre, die Mittelvergabe (Gender Budgeting → Glossar), die Öffentlichkeitsarbeit, das Controlling (Gleichstellungscontrolling → Glossar) und in die Forschungsförderung (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management).

Gerechtigkeit – Effizienz

Auf einer diskursiven Ebene verschiebt sich die Begründung der Notwendigkeit von Gleichstellung: Statt Gerechtigkeit wird zunehmend das Argument der Effizienz tragend. Damit kehrt sich argumentationslogisch die Kritik an Ungleichheit, Ausbeutung und Diskriminierung zugunsten eines ressourcenorientierten Ansatzes um: Frauen werden zu ‚Humanressourcen', deren Ausschluss und Marginalisierung wird zur Verschwendung von Humankapital bzw. deren Förderung zum ‚Mehrwert' für die Hochschule. Eine neoliberale Kosten-Nutzen-Rechnung und Profitlogik ersetzt somit den Verweis auf das rechtliche Gleichstellungsgebot durch Grundgesetz und Menschenrechte.

Solidarität – Wettbewerb

Solidarität unter Frauen war ein entscheidender Motor früherer feministischer Politik und ein Garant für den Zusammenhalt. Die Verbündung von Frauen gegen Männer als ‚Täter' im Patriarchat war ein zentrales sinnstiftendes Moment von Frauenpolitik. Heute ist die Wettbewerbsorientierung über die Exzellenzinitiative (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative), aber auch über Rankings, Audits, Preise und Auszeichnungen (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe), nicht nur in die Hochschulen, sondern auch in die Gleichstellungsarbeit eingezogen. Ein positiver Effekt ist, dass sie dadurch sichtbarer wird, die Kehrseite ist jedoch, dass sich gleichstellungspolitische Akteur_innen nun mit dem Phänomen der Konkurrenz und der Entsolidarisierung auch in den eigenen Reihen konfrontiert sehen. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst werden Teil der sich verschiebenden Systemlogik. Ohne die hochschulübergreifende Solidarität unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgeben zu wollen, kollidiert diese jedoch nun mit neuen Solidarisierungserwartungen von Seiten der eigenen Hochschule.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Verankerung von Gleichstellungsfragen im Hochschulmanagement, der Querschnittsansatz des Gender Mainstreaming, die auf Effizienzlogik ausgerichtete Argumentation für Gleichstellung, das Verständnis von Gender und Gleichstellung als Qualitätsmerkmal, die Verberuflichung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die zunehmende Wettbewerbsorientierung der Wissenschaft aktuelle Trends darstellen, die es immer wieder kritisch zu hinterfragen gilt. Die paradoxe Verstrickung in diejenigen Machtstrukturen, die zu verändern sind, bleibt dabei weiterhin konstitutives Moment jeder gleichstellungspolitischen Arbeit. Die Herausforderung, einen machtkritischen Impetus nicht aufzugeben, intersektionale Diskriminie-

rungen abzubauen und über neue Akteur_innenkonstellationen keine neuen Ausschlüsse zu begünstigen, stellt sich jedoch angesichts der oben beschriebenen aktuellen Paradoxien und Spannungsverhältnisse umso dringlicher (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung). Deshalb sollte unseres Erachtens die gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen weiterhin auch beides umfassen: Professionalisierung *und* Politisierung. Dies bedeutet, die Entstehung der Gleichstellungspolitik aus sozialen Bewegungen heraus nicht zu vergessen und die Zielgerichtetheit auf Gleichstellung, Antidiskriminierung und Gerechtigkeit offensiv zu benennen. Denn politische Positionierung stellt keinen Gegensatz, sondern eine notwendige Bedingung der Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit dar.

Teil II: Gleichstellungsarbeit konkret

5. Programme, Strategien und Instrumente der Gleichstellung

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und gleichstellungspolitische Akteur_innen sehen sich immer wieder neu vor die Frage gestellt, mit welchen Maßnahmen, Instrumenten und Strategien Gleichstellung erreichbar ist. In einem ersten Abschnitt werden Strategien thematisiert, die strukturelle Veränderungen im Hochschulbereich bewirken und begleiten: Vergleichsweise neue gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien wie die leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen, Wettbewerbe sowie Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Diversity Management werden hier neben den bereits seit Langem diskutierten Quotenregelungen und etablierten, bewährten Instrumenten wie dem Gleichstellungsplan und Appellen vorgestellt (5.1). Ein zweiter Abschnitt adressiert Sensibilisierungsmaßnahmen wie Gender- und Diversity-Trainings, Mentoring, Coaching und den Abbau von Stereotypen (5.2). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Erwerbs- und Privatleben wird in einem dritten Abschnitt im Rahmen von Maßnahmen zu Work-Life-Balance und Dual Career thematisiert (5.3). Schließlich werden Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgestellt und eine Vielzahl von Frauenfördermöglichkeiten (z.B. in den MINT-Fächern und in monoedukativen Studienangeboten) vorgestellt (5.4). Zuletzt werden Möglichkeiten der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen skizziert (5.5).

5.1 Strategien zur Strukturveränderung

Ein Teilziel gleichstellungspolitischer Arbeit ist es, die Entscheidungs- und Mitbestimmungsstrukturen an Hochschulen diskriminierungsfrei zu gestalten und zu verändern. Um dies zu erreichen, ist die Entwicklung umfassender, nachhaltiger Strategien nötig, die die ganze Hochschule oder einzelne Organisationseinheiten wie Fachbereiche/Fakultäten, Institute oder Einrichtungen in ihren grundlegenden Strukturen betreffen. Um eine langfristige und systematische Wirkung zu erzielen, sind Ansätze erforderlich, die den Abbau von Hierarchien befördern, eine Veränderung der Hochschulkultur herbeiführen und letztlich zu einem Abbau von Dominanzverhalten beitragen. Appelle, Steuerungs- und Anreizsysteme, Wettbewerbe, Gleichstellungspläne und -strategien sowie Quotierungsregelungen zielen auf den Abbau von Ungleichheit an der Hochschule. War früher

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_5, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

noch der Frauenförder- und Gleichstellungsplan (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan) das zentrale Regelwerk gleichstellungspolitischer Arbeit, das viele Einzelmaßnahmen bündelte, so wird dieser heute ergänzt durch Berichte und Konzepte, die im Rahmen kompetitiver Verfahren erstellt wurden, wie z.B. die Gleichstellungskonzepte im Kontext des Professorinnenprogramms oder die an die DFG gerichteten Stellungnahmen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (→ 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). Welche gleichstellungspolitischen Implikationen und strukturrelevanten Veränderungen diese alten und neuen Instrumente mit sich bringen, wird im Folgenden beleuchtet.

5.1.1 Appelle

Als Maßnahme zur Erreichung von Gleichstellungszielen bedienen Appelle sich öffentlichkeitswirksamer Strategien, um bei den Adressat_innen auf eine Einstellungs- oder Verhaltensänderung hinzuwirken. Appelle sind z.B. im Bereich der Menschenrechte ein bewährtes Mittel, um auf politische Missstände und Menschenrechtsverletzungen aufmerksam zu machen und politische Entscheidungsträger_innen unter Druck zu setzen. In der Umsetzung von Gleichstellungspolitik in Deutschland findet diese Form des öffentlichen Drucks etwa in offenen Briefen an die Frauen- und Familienministerien ihren Ausdruck. Mit ähnlicher Intention finden Gleichstellungsappelle innerhalb der Hochschule Verwendung, z.B. bei der konkreten Arbeit der Dezentralen und Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und auf externer Ebene z.B. in Form von Empfehlungen, die von den Wissenschaftsorganisationen, vom Bund oder den Ländern ausgesprochen werden (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). Der Einsatz von Appellen ist insbesondere in Kombination mit Maßnahmen zur Sensibilisierung (→ Kap. 5.2 Sensibilisierungsmaßnahmen), noch besser aber mit Anreiz- und Sanktionsmaßnahmen (→ Kap 5.1.2 Anreizsysteme) sinnvoll.

Als appellative Strategien sind z.B. die für Stellenausschreibungen obligatorischen Absichtserklärungen zu verstehen, bei gleicher Qualifikation Frauen oder Schwerbehinderte bevorzugt einzustellen und Menschen mit Migrationshintergrund besonders zur Bewerbung aufzufordern. Die verpflichtende Aufnahme eines Standard-Absatzes ist in vielen Landesgesetzen verankert. Dort heißt es meist in etwa:

> In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevor-

> zugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

In der Stellenausschreibung steht dann z.B.:

> Bewerbungen von Frauen sind besonders willkommen und werden in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten mit Vorrang berücksichtigt.

Einen ähnlichen Passus gibt es für die besondere Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung:

> Schwerbehinderte und Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Dieser Abschnitt geht zwar auf das AGG zurück, ist jedoch durch das AGG nicht gesetzlich gefordert – das AGG verlangt lediglich allgemein eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Ausschreibungen (§ 11 AGG). In jüngerer Zeit etabliert sich zudem ein Passus mit einer Bewerbungsaufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund (→ Glossar):

> Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.

Ein solcher Gleichstellungspassus als Teil von Stellenausschreibungen im Hochschulbereich vermittelt der Öffentlichkeit die Relevanz von Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung in Stellenbesetzungsverfahren und ist mittlerweile als gängige Praxis etabliert. Es ist zu erwägen, in diesem Kontext auch generell Diversity anzusprechen, was sich in der Praxis als sehr wirkungsvoll erwiesen hat, z.B. in folgender Weise:

> Bewerbungen von Menschen mit einem biografischen Bezug zu Diversity (insbesondere Bildungshintergrund, Migrationshintergrund, Behinderung/chronische Erkrankung) sind besonders willkommen.

Generell ist anzuraten, die entsprechenden Passagen varianten- und abwechslungsreich zu gestalten, da sich mit der Zeit ein Abnutzungseffekt eingestellt hat, der den Appellcharakter in seiner Wirkung abschwächt. Auch die explizite Angabe, dass Bewerber_innen mit Familienorientierung erwünscht sind, wirkt der allgemein verbreiteten Verunsicherung entgegen, ob solche Willensbekundungen im Einzelfall tatsächlich berücksichtigt werden.

Die Erfahrung mit dem Frauenpassus hat jedoch auch gezeigt, dass solche Erklärungen dazu führen können, im Auswahlverfahren schon frühzeitig die Qualifikation von Frauen abzuwerten. Zum einen führt der Appell, wenn nur

wenige Bewerbungen von Frauen eingehen, zu der Annahme, dass qualifizierte Frauen nicht vorhanden seien. Zum anderen begegnen Frauen, die eine Stelle bekommen haben, dem Argument, sie hätten dies nicht ihrer Qualifikation, sondern einer frauenfördernden Maßnahme zu verdanken (→ Kap. 5.1.8 Quotenregelungen). Noch entscheidender ist aber, dass die „gleichwertige Qualifikation" ein kaum objektivierbarer und quantifizierbarer Begriff ist, dem in der Praxis der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren dennoch die maßgebliche Rolle zukommt, da er trotz seines relativen Charakters als objektives Kriterium gilt (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren und Kap. 10 Berufungsverfahren). Regina Harzer kritisiert deshalb an dem standardisierten Zusatz die einschränkende Formulierung „bei gleicher Qualifikation":

> Im Grunde bedeutet diese Zusatzklausel, dass der Beurteilungsspielraum zur gleichen Qualifikation flexibel zur bewusst vorkonzipierten intransparenten Personalentscheidung uminterpretiert werden kann. Gründe in der Person des Mitbewerbers können immer gefunden werden (Harzer 2009, S. 7).

Somit steht in Frage, inwieweit sich die erhofften positiven Effekte dieses Passus tatsächlich einstellen. Denn, wie Harzer in noch schärferer Weise kritisiert:

> Was soll das eigentlich heißen: „Bewerbungen von Frauen seien ausdrücklich erwünscht"? […] Auch die unerwünschte Bewerbung ist berechtigt und rechtens. Und die Gleichstellungspraxis zeigt wiederholt, dass sogar diese „ausdrücklich erwünschten Bewerbungen" dann schließlich doch unberücksichtigt bleiben und eigentlich „unerwünscht" sind und belächelt werden (Harzer 2009, S. 7).

Inwieweit solche Appelle in Form standardisierter Formulierungen also ihrem eigentlichen Zweck dienen oder den beteiligten Akteur_innen und der Öffentlichkeit Gleichstellungsaktivität lediglich suggerieren, bleibt zu evaluieren.

Trotz dieser berechtigten Kritik an der Wirkungskraft appellativer Formulierungen soll positiv festgehalten werden, dass solche Strategien nicht nur dazu dienen, die Notwendigkeit von gleichstellungspolitischen Fördermaßnahmen zu demonstrieren, sondern darüber hinaus Frauen für wissenschaftliche Karrieren zu motivieren. Aus einer solchen Perspektive heraus betrachtet, erscheinen die expliziten Bewerbungsaufforderungen an bestimmte Zielgruppen als sinnvolles Mittel zur Aufklärung über Hindernisse im Wissenschaftsbetrieb und als öffentlichkeitswirksamer Hinweis auf Strategien, die zu ihrer Überwindung beitragen.

In den letzten Jahren haben zudem Appelle von Wissenschaftsorganisationen an Gewicht gewonnen (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Forschungsberatungseinrichtungen wie der Wissenschaftsrat (→ Glossar) und die Hochschulrektorenkonferenz (→ Glossar) haben sich z.B. mit ihren „Empfehlungen zur

Chancengleichheit“ bzw. der „Offensive für Chancengleichheit“ öffentlich positiv zu Maßnahmen für das Erreichen von Gleichstellung an Hochschulen positioniert. Vor allem hat jedoch die DFG als Forschungsförderungseinrichtung im Jahr 2008 mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für nachhaltige Bewegung bei den Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen gesorgt (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). In diesem Sinne wirkt insbesondere der von der DFG in Zusammenarbeit mit der GESIS bereitgestellte Instrumentenkasten. Das Angebot umfasst einen umfangreichen Katalog mit Gleichstellungsmaßnahmen (differenziert u.a. nach den Kontexten Forschung, Gender Mainstreaming, Nachwuchsförderung Qualitätssicherung und Work-Life-Balance), die zielgerichtet auf der personellen oder auf der strukturellen Ebene greifen können. Insbesondere die explizite Nennung derjenigen Institutionen, in denen die Maßnahmen bereits erfolgreich praktiziert werden, verstärkt den Appell, geeignete Gleichstellungsmaßnahmen zu etablieren, und verschärft somit den Wettbewerb zwischen den Hochschulen auch auf dem Gebiet der Gleichstellungspolitik.

Anders als bei den Stellenausschreibungen haben die Appelle der Wissenschaftsorganisationen somit wesentlich mehr Schlagkraft, was nicht zuletzt an der Dynamik sichtbar wird, die sie innerhalb der Hochschulen ausgelöst haben (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Dies liegt zum einen sicherlich am Status und am Standing der DFG, denn sie ist als Forschungsförderinstitution eine entscheidende Drittmittelgeberin für die Hochschulen. Zum anderen sind jedoch die Selbstverpflichtungen der Hochschulen mit einer Berichtspflicht und einer Veröffentlichung, also mit Evaluierungsinstrumenten verbunden, die nicht nur imagerelevant, sondern im Falle der Beantragung von Forschungsverbünden auch entscheidungsrelevant sind.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

GESIS: Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: http://www.instrumentenkasten.dfg.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Harzer, Regina. 2009. Reform, Revision, Radikalisierung. Über die Krise gegenwärtiger Gleichstellungspolitik. *IFFOnZeit, Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)* 1 (1): 32-43.

5.1.2 Anreizsysteme: Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen

Anreizsysteme werden von Organisationen zur Personalsteuerung eingesetzt. Durch Vereinbarungen zwischen Leitungs- und Funktionsträger_innen werden

Ziele festgelegt und neue Wege der Mittelvergabe etabliert. Leistungsorientierte Mittelvergabe (oder auch: indikatorengesteuerte oder formelgebundene Mittelvergabe) und Zielvereinbarungen als Anreizsysteme stellen inzwischen gängige Verfahren der Mittelverteilung an Hochschulen dar. Es handelt sich dabei um Steuerungsinstrumente, mit deren Hilfe Finanzmittel entsprechend den Leistungen der Hochschule und ihrer Angehörigen in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und eben auch Gleichstellung zu verteilen sind. Dabei ist grundsätzlich zwischen monetären und nicht-monetären Anreizsystemen zu unterscheiden. Während monetäre Anreizsysteme meist an Finanzierungsformeln gebunden sind, können nicht-monetäre Anreizsysteme zusätzliche Autonomierechte, die Auslobung von Preisen für besondere Leistungen (und damit verbundene Prestigemaximierung) oder auch die zusätzliche Bereitstellung der Ressource Zeit, z.B. in Form von Forschungsfreisemestern, nutzen (Ziegele und Handel 2009).

Anreizsysteme, die auf eine Realisierung von Gleichstellung zielen, belohnen Erfolge in der Verbesserung der Situation von Frauen an den Hochschulen und die Erhöhung ihres prozentualen Anteils am akademischen Personal idealerweise mit einer Mehrzuweisung finanzieller Mittel, während Misserfolge oder gleichstellungspolitische Stagnation finanziell sanktioniert werden. Anreizsysteme können auch Teil der Einführung von Gender Budgeting an der Hochschule sein (→ Kap. 5.1.6 Gender Budgeting). Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ist dabei laut Art. 5 des HRG als Indikator zur Bemessung der Qualität einer Hochschule zu berücksichtigen (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). In der Konsequenz müssen also Gleichstellungsanliegen in die Qualitätssicherung an Hochschulen integriert werden (Riegraf und Weber 2010). Allerdings schreibt das HRG nicht fest, in welchem prozentualen Verhältnis Gleichstellung verglichen mit den drei anderen Qualitätsindikatoren Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu berücksichtigen ist. Diese Entscheidung bleibt der einzelnen Hochschule – und seit der Einführung des Globalhaushalts auch der einzelnen Fakultät – überlassen. Grundsätzlich besteht hier erhöhter Bedarf, gleichstellungspolitische Intentionen in die Diskussion um die Qualität der Hochschulen zu tragen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten Gleichstellung als Qualitätskriterium daher aktiv und vehement in die Debatten um die Profilbildung der einzelnen Fakultät und die Schaffung neuer Anreiz- und Verteilungssysteme einbringen. Dort gilt es besonders darauf zu achten, dass neben der expliziten Berücksichtigung von absoluten Gleichstellungsindikatoren Gleichstellung auch, im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management), mit anderen Indikatoren integriert wird.

Auch die DFG berücksichtigt bei der Forschungsförderung mittlerweile Gleichstellungsfaktoren und hat damit der Durchsetzung von Gleichstellung großen Aufschwung gegeben: Für die Förderschienen der Verbundforschungsanträge (Sonderforschungsbereiche, Graduiertenschulen, Forschergruppen und Schwerpunktprogramme) besteht die Möglichkeit der Beantragung und Bereitstellung zusätzlicher Mittel, mit deren Hilfe Gleichstellungsmaßnahmen (und ausschließlich solche) verwirklicht werden können. Sie sollen zu den an den Einrichtungen bereits etablierten Maßnahmen komplementär sein. Förderungswürdig sind vor allem Ansätze zur Integration von Gleichstellung in das beantragte Forschungsprojekt und gezielte Maßnahmen, den Gender Gap (→ Glossar) abzubauen. Erste antragstellende Einrichtungen mussten aufgrund von mangelhaften oder fehlenden Gleichstellungskonzepten schon Ablehnungserfahrungen machen. Insofern scheint sich die Vergabe von Gleichstellungsmitteln bei integrierter Evaluation und ggf. auch Sanktionierung zu einem effektiven Instrument der Gleichstellung zu entwickeln. Wichtig ist – so konstatiert auch die BuKoF in ihrem Vorstandsbericht (BuKoF 2010) – eine Überprüfung der Mittelausgabe durchzuführen und ggf. bei ausgebliebener Umsetzung in Aussicht gestellter Gleichstellungsbemühungen dies bei der Bewilligung von Folgeanträgen zu sanktionieren.

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bleibt auch im Rahmen dieser Hochschulsteuerungsmechanismen noch ein konkreter Handlungsspielraum. Sie kann sich in ihrem Handlungsumfeld, z.B. im Fakultätsrat oder in den Strukturkommissionssitzungen einbringen und auf die Integration von Gleichstellungskriterien und -inhalten bei der anreizgesteuerten Mittelvergabe achten. Sie kann insbesondere auch Impulse dafür geben, eine leistungsorientierte Mittelvergabe in der Lehre mit Gleichstellungszielen zu verschneiden, und so das Mainstreaming-Prinzip unterstützen. Zudem sollte sie wiederholt in Erinnerung bringen, dass leistungsorientierte Mittelvergabe oder Zielvereinbarungen auch als Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit im Gleichstellungsplan (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan) verankert werden sollten.

Leistungsorientierte Mittelvergabe

Unter leistungsorientierter Mittelvergabe (LOM), hier im engeren Sinne: indikatorengesteuerte Mittelvergabe, wird die Zuweisung finanzieller Mittel nach bestimmten Qualitätskriterien, den so genannten Indikatoren, verstanden. Bei diesen handelt es sich um Messwerte, in denen sich Verbesserungen und Verschlechterungen der Qualität einer Hochschule, einer Fakultät oder einer Zentralen Einrichtung ausdrücken lassen. Ziel eines Indikatorensystems ist es, einen Anreiz zur Verbesserung von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu schaffen, die

Internationalisierung der Hochschule zu fördern und die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen. Ein Indikatorensystem koppelt also immer mehrere für verschiedene Bereiche aussagekräftige Indikatoren aneinander, um auf diese Weise zu einer übergreifenden Bewertung einer Einrichtung zu gelangen. So kann die ‚Leistung' einer Fakultät mit einem Komplex von Indikatoren gemessen werden. Dazu können z.B. erstens die Anzahl und Höhe der eingeworbenen Drittmittel als Indikator für die Qualität der Forschung gehören, zweitens die Anzahl und der Notendurchschnitt der erfolgten Studienabschlüsse als Indikator für die Lehre und die Nachwuchsförderung und drittens die Habilitationen von Frauen in einem definierten Zeitabschnitt als Gleichstellungsindikator. Gleichstellung ist innerhalb eines Indikatorensystems also nur ein Messwert unter anderen, welcher seinen Eingang in entsprechende Formeln gefunden hat. Hier ist es Aufgabe der Hochschule, Gleichstellung gleichberechtigt neben die anderen Indikatoren zu stellen, damit tatsächlich ein finanzieller Anreiz vorhanden ist, Frauen zu fördern. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf hinwirken, dass dies effektiv umgesetzt wird. Viele Hochschulen binden die Mittelvergabe inzwischen explizit an Gleichstellungsaktivitäten. Jaeger et al. (2005) berichten in ihrer Erhebung zu hochschulinternen leistungsbezogenen Budgetierungsverfahren, dass im Bezugsjahr 2003 33 % derjenigen Universitäten, die hochschulinterne Mittelvergabe praktizierten, in zahlreichen Verfahren Gleichstellungsindikatoren berücksichtigten. Diese Gleichstellungsindikatoren waren jedoch insgesamt von nur geringer Budgetrelevanz. Neuere Daten bestätigen diese Bilanz: An Berliner Hochschulen waren im Zeitraum von 2006 bis 2008 rund 5 % der Mittelvergabe an Gleichstellungsindikatoren gekoppelt (Jaeger und In der Smitten 2009). Birgit Erbe (2012) nennt in ihrem Vortrag zur Ausgestaltung der leistungsorientierten Mittelvergabe am Beispiel von vier Fallstudien eine Gewichtungsspanne des festgeschriebenen Gleichstellungsfaktors von 3-5 %. Trotz solcher Festschreibungen heißt dies aber auch, dass der ‚Wert' von Gleichstellung als Qualitätskriterium im Verhältnis zu Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung im Einzelfall zu bestimmen und auszuhandeln ist. Allgemein gilt außerdem, dass die Zahl der Indikatoren insgesamt nicht zu groß sein sollte, da ansonsten nur noch relativ kleine Geldbeträge auf den einzelnen Indikatorwert entfallen: „[V]iele Ziele und Indikatoren [führen] zumeist zu wechselseitigen Kompensationswirkungen, so dass insgesamt das Formelmodell weitgehend ohne Konsequenzen bleibt" (Ziegele 2000, S. 32).

Berechnungen für die Finanzschlüssel sind komplex. Sie sollten eindeutig, nachvollziehbar und akzeptiert sein, damit das Anreizsystem angenommen wird.

Auch hier gilt, dass die Akzeptanz mit der Transparenz und der Beteiligung von Betroffenen steigt.

Geeignete Gleichstellungsindikatoren können z.B. geschlechtsbezogene Abbruchquoten sein, mit deren Hilfe die Anzahl von Studienanfängerinnen mit der Anzahl der Absolventinnen und die Anzahl von Absolventinnen mit derjenigen von Doktorandinnen verglichen wird. Dies schafft einen Anreiz für den Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligung von Studentinnen und für eine stärkere Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses. In ähnlicher Weise können die Frauenanteile bei den Studierenden, im Mittelbau und bei Professuren sowie deren Entwicklung mit einbezogen werden. Während eine Vielzahl dieser Kennzahlen im Rahmen aktueller Interventionen in der Hochschullandschaft (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) mittlerweile Verwendung finden, gilt es hier vermehrt darauf zu achten, dass nun differenziertere Indikatoren nicht nur nach Qualifizierungsstand, sondern z.B. auch bezogen auf Fächerkulturen, Bildungs- und Migrationshintergrund zum Zuge kommen.

Ein besonderer Vorteil der indikatorengesteuerten Mittelvergabe liegt – nach Einführung des Systems – im automatischen Ablauf des Verfahrens und dem relativ geringen administrativen Aufwand. Im Gegensatz zur Mittelvergabe über Zielvereinbarungen sind keine wiederkehrenden Aushandlungsprozesse notwendig.

Zielvereinbarungen

Unter Zielvereinbarungen wird der Abschluss einer Art von Vertrag zwischen einem Bundesland und einer Hochschule bzw. der Hochschulleitung und einer Fakultät oder Zentralen Einrichtung über ein Ziel verstanden, das in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden soll. Dafür ist es notwendig, dass Einigkeit über den Handlungsbedarf aufgrund eines identifizierten Missstandes besteht. Zur Erreichung des Ziels werden finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt. Das Nichterfüllen der Zielvereinbarung wird sanktioniert, indem anschließend weniger finanzielle Mittel für den Abschluss von neuen Zielvereinbarungen zur Verfügung gestellt oder anderweitige finanzielle Einbußen in Kauf genommen werden müssen.

Als Zielvereinbarungen, die der Gleichstellung dienen, eignen sich unter anderem:

- Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
- Einführung eines Geschlechterforschungsstudiengangs,

- Vernetzung von Doktorandinnen und fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Professionalisierung der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Daneben kann in einer Zielvereinbarung zur Nachwuchsförderung vereinbart werden, die Situation von Frauen in der Promotionsphase zu verbessern, z.B. durch die Einführung von Mentoringprogrammen (→ Kap. 5.4.3 Mentoring und Kap. 5.4.4 Coaching) oder von (Übergangs-/Abschluss-)Stipendien (→ Kap. 5.4.5 Informationsforen zur wissenschaftlichen Qualifikation und Kap. 5.4.6 Stipendien).

Durch das Treffen einer Zielvereinbarung wird ein Ziel festgelegt – welcher Weg zur Erreichung dieses Ziels eingeschlagen wird, bleibt aber zu großen Teilen den Ausführenden überlassen. Dabei ist zu beachten, dass alles, was nicht in eine Zielvereinbarung aufgenommen wird, ins Abseits gerät. Daher ist es sehr wichtig, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Zielformulierung ebenso wie an der Festlegung der Leistungskriterien und Konsequenzen von Anfang an und kontinuierlich beteiligt sind. Ein guter Gleichstellungsplan (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan) kann im Übrigen als Prototyp einer komplexen Zielvereinbarung angesehen werden: Als solcher dient der Gleichstellungsplan z.B. als Vorlage für die im Zuge des Professorinnenprogramms erstellten Gleichstellungskonzepte der Hochschulen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte den Gleichstellungsplan daher unmittelbar in den Prozess der Erstellung von Zielvereinbarungen einbringen.

Der Abschluss einer Zielvereinbarung z.B. auf Fakultätsebene sollte folgende Punkte enthalten:

- ein möglichst konkretes, messbares Ziel,
- Maßnahmen zur Zielerreichung,
- Zeitabschnitte, in denen Teilziele erreicht werden sollen,
- Kriterien, anhand derer das Erreichen der Ziele nachgewiesen wird,
- Maßnahmen, die zu ergreifen sind, wenn sich Abweichungen ergeben,
- negative oder positive Sanktionen, die folgen sollen, wenn die Ziele nicht erreicht werden bzw. besser oder schneller erreicht werden als vereinbart (Prämiensystem).

Neben der Beteiligung an konkreten Zielvereinbarungsverhandlungen auf Fakultätsebene und im Bereich des Gleichstellungsplans kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unter Umständen auch bei Fragen der Gestaltung von Nachwuchsförderung oder Gestaltung der Lehre mit Zielvereinbarungen in Kontakt

kommen. Hier gilt es, diese Bereiche mit Aspekten der Gleichstellung zu verzahnen. Auch lose Formulierungen auf Institutsebene können Zielvereinbarungscharakter haben; zudem sind Zielvereinbarungen vor allem im Rahmen von Berufungsverhandlungen ein gängiges Instrument der Anreizschaffung geworden. Hier kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte z.B. darauf hinwirken, dass bei Berufungsverhandlungen Frauenquoten bei der Vergabe von Abschlussarbeiten Gegenstand von Zielvereinbarungen werden sollen.

Es wird deutlich, dass Zielvereinbarungen einen großen Kommunikationsaufwand und einen konstruktiven Dialog zwischen den verschiedenen Interessensgruppen einer Einrichtung verlangen – der administrative Aufwand ist also größer als bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Allerdings verhilft die mit den Zielvereinbarungen einhergehende Diskussion über die Profilbildung einzelner Fakultäten dem Thema Gleichstellungspolitik zu mehr Sichtbarkeit und stellt insofern auch eine gleichstellungspolitische Chance dar, die allerdings der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Beteiligten besondere Aufmerksamkeit und viel genderkompetenten Einsatz abverlangt.

Zielvereinbarungen sind darüber hinaus besonders geeignet, um Innovationen anzustoßen. Im Gegensatz zur indikatorengesteuerten Mittelvergabe, bei der es sich um ein rückwärtsgewandtes Verfahren handelt, werden Ergebnisse nicht erst zeitverzögert honoriert, sondern Anreize und finanzielle Unterstützung für die Einführung neuer Gleichstellungsmaßnahmen geschaffen. Einen weiteren Vorteil von Zielvereinbarungen im Vergleich zur Indikatorensteuerung umschreibt Frank Ziegele so:

> Indikatorensteuerung impliziert die Gefahr von Abwärtsspiralen. Hat man in Bezug auf Frauenförderung zufällig eine schlechte Ausgangsbasis, verliert man Geld. Dadurch werden die Handlungsmöglichkeiten noch geringer, Indikatorwerte verschlechtern sich weiter, man bekommt noch weniger Mittel usw. Eine gezielte Innovationsförderung durch Zielvereinbarungen kann solche Spiralen stoppen (Ziegele 2000, S. 41).

Letztlich erscheint eine Kombination von Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelvergabe sinnvoll. Dabei hat die leistungsorientierte Mittelvergabe den großen Vorteil, dass einmal ausgehandelte Gleichstellungsparameter nicht von Runde zu Runde einer erneuten Diskussion unterzogen werden müssen – wie dies bei Zielvereinbarungen der Fall ist. Mit Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe findet eine Automatisierung und Professionalisierung der Gleichstellungspraxis statt, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entlastet. Auf diese Weise wird womöglich erst der zeitliche Freiraum eröffnet, Gleichstellungsprojekte als Zielvereinbarung durchzusetzen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

EQUISTU – vom BMBF und der EU gefördertes Projekt zur Bedeutung von gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumenten im Hochschulmanagement: http://www.equality-management.de/index.php?page=ueberblick.

Fachportal: Deutscher Bildungsserver: http://www.bildungsserver.de/Leistungsbezogene-Mittelvergabe-Hochschulen--4525.html.

Jaeger, Michael, und Susanne In der Smitten. 2009. *Evaluation der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Berliner Hochschulen. Gutachten im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.* = HIS: Forum Hochschule 1. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200901.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2007. Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat. Zugegriffen: 01.03.2013.

Ziegele, Frank. 2000. Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik. In *Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen,* hrsg. Andrea Löther und Lydia Plöger, 27-42. Bielefeld.

Ziegele, Frank, und Kai Handel. 2009. Anreizsysteme im Hochschuleinsatz. Grundlagen – Chancen und Grenzen – Empfehlungen zu Auswahl und Konzeption. www.wissenschaftsfinanzierung.de/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=242&Itemid=59. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe und Auditierungsverfahren: Total E-Quality-Prädikat, audit familiengerechte hochschule *und Gleichstellungsrankings*

Mit der zunehmenden Institutionalisierung und Professionalisierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen haben sich in den letzten Jahren auch unterschiedliche Formen der Qualitätssicherung etabliert. Neben Formen des Wettbewerbs, wie im Professorinnenprogramm und in den Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) und dem Ausbau des hochschulinternen Gleichstellungsmonitorings und -controllings (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling), werden inzwischen auch verschiedene Prädikate und Zertifikate vergeben, die einerseits Standards für die Qualität von Gleichstellungsbestrebungen setzen, gleichzeitig aber auch vielen Hochschulen einen Anreiz bieten, die eigenen Gleichstellungserfolge voranzutreiben. Den Wettbewerb unter Hochschulen im Bereich der Gleichstellung fördern darüber hinaus Hochschulrankings, in die auch Gleichstellungsaspekte zunehmend integriert werden.

TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Seit 2001 können sich Hochschulen im Rahmen des Projekts *TOTAL E-QUALITY-Award* um ein Gütesiegel bewerben, das Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit bewertet.

Das Projekt *TOTAL E-QUALITY an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen* wurde ursprünglich in Kooperation von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. und der Sozialforschungsstelle Dortmund konzipiert und vom BMBF gefördert. Die Auszeichnung wird auch heute noch vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vergeben. Der Wettbewerb zielt darauf, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen Chancengleichheit im Prozess der Einführung von Qualitätsmanagement verankern und damit in die Organisations- und Personalentwicklung (Personalentwicklung → Glossar) einbeziehen.

Die Bewerbung um das Prädikat erfolgt zunächst durch einen „Quick-Check", die Bearbeitung eines so genannten Selbstbewertungsinstruments, einer umfangreichen Checkliste, die eine Vielzahl möglicher Ansätze und Maßnahmen zur Chancengleichheit umfasst. Anschließend sollen die einzelnen Hochschulen über die Auseinandersetzung mit der ausführlichen Selbstanalyse einen Überblick über den Stand ihrer gleichstellungspolitischen Bemühungen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung erhalten und zu weiteren Schritten angeregt werden.

Das Selbstbewertungsinstrument ist in sieben Aktionsfelder gegliedert:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung,
2. Karriere- und Personalentwicklung,
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance),
4. institutionalisierte Gleichstellungspolitik,
5. Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung,
6. Organisationskultur,
7. Forschung, Lehre und Studium.

Die Bewerbungsunterlagen bewertet eine unabhängige Jury, die sich aus Vertreter_innen von Wissenschaft und Forschung zusammensetzt. Das Prädikat wird für jeweils drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY-Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule. Gleichstellungsbeauftragte können die Teilnahme an dem Wettbewerb um das *TOTAL E-QUALITY-Prädikat* anregen und das Ausfüllen der Checkliste begleiten.

Ein positiv zu bewertender Effekt des Wettbewerbs ist, dass die Standardisierung der Bewertung von Gleichstellung eine Vergleichbarkeit von Hochschulen schafft und somit der Durchsetzung von Gleichstellung durch die Bewertung von außen und den Vergleich mit anderen Hochschulen eine größere Bedeutung beigemessen wird. Über das Bemühen um das Gütesiegel kann Gleichstellungspolitik so als wichtiges Thema in der Hochschule etabliert werden. Schon das Ausfüllen der Checkliste macht vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar und regt gleichzeitig zu Verbesserungen an. Jedoch ist darauf zu achten, dass dem Prädikat keine Alibi-Funktion zukommt und ein gutes Wettbewerbsergebnis nicht als Erfüllung jeglichen Gleichstellungsbedarfs interpretiert wird. Beratung und Unterstützung bei der Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments bietet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), das den Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Auftrag des BMBF betreut.

audit familiengerechte hochschule

Ein anderer Wettbewerb, der die familienorientierte Ausgestaltung der Personalpolitik und Studienorganisation von Hochschulen zum Ziel hat, ist das *audit familiengerechte hochschule*. Dabei handelt es sich um eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung im Rahmen des Programms *Beruf und Familie*. Die 1998 von der Hertie-Stiftung gegründete berufundfamilie gGmbH ist mit der Durchführung des Auditierungsverfahrens betraut und besitzt die europaweiten Markenrechte an diesem Audit (→ Glossar). Bezüglich der Organisation, der Begutachtung und der Prämierung ist die Vergabe des Zertifikats ähnlich strukturiert wie das *TOTAL E-QUALITY-Prädikat*.

Auch das *audit familiengerechte hochschule* setzt zunächst das Ausfüllen eines umfangreichen Fragebogens voraus, mit dem die strukturellen Rahmenbedingungen und die vorhandenen familienfördernden Angebote der jeweiligen Hochschule erfasst werden sollen. Dieser Fragebogen ist unterteilt in acht verschiedene Handlungsfelder, von denen einige nur die Beschäftigten, andere nur die Studierenden und wieder andere alle Gruppen der Hochschule betreffen:

1. Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit,
2. Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation,
3. Arbeits-, Forschungs- und Studienort,
4. Information und Kommunikation,
5. Führung,
6. Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung,

7. Entgeltbestandteile, geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung,
8. Service für Familien.

Genau wie der *TOTAL E-QUALITY*-Wettbewerb gibt das *audit familiengerechte hochschule* über den Fragebogen gleichzeitig Impulse für neue Strategien und Maßnahmen in den entsprechenden Handlungsfeldern. Zu Beginn des Auditierungsverfahrens werden Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und der berufundfamilie gGmbH formuliert. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren, sondern vielmehr ein für die jeweilige Hochschule passendes Gesamtkonzept zu entwickeln und Familienbewusstsein langfristig in der Hochschule zu verankern.

Eine Bewerbung um das *audit familiengerechte hochschule* legt zwar nicht den Fokus auf gleichstellungspolitische Aspekte, nichtsdestoweniger sind im Rahmen einer solchen freiwilligen Selbstevaluierung wichtige Sensibilisierungsprozesse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erwarten – und damit wird zumindest potenziell auch das Erkennen von geschlechterhierarchischen Rollen- und Arbeitsteilungen ermöglicht (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance). Eine Besonderheit dieses Audits ist die Verleihung des Zertifikats zu Beginn des Veränderungsprozesses. Die erste Auditierungsphase beträgt wenige Monate und wird mit Zielvereinbarungen abgeschlossen. Das verliehene Zertifikat honoriert somit zunächst die Selbstverpflichtung der Hochschule, ihre Strukturen familiengerecht zu gestalten. Während der dreijährigen Umsetzungsphase der formulierten Maßnahmen darf die Hochschule das Zertifikat und das Logo bereits nutzen, obwohl sie sich darum erst verdient machen muss. Nach drei Jahren wird die Zielerreichung dokumentiert und durch eine Re-Auditierung das eigentliche Zertifikat erreicht.

Die Nachteile des *audit familiengerechte hochschule* liegen zum einen in den Gebühren, die für die Durchführung des Auditierungsverfahrens an die berufundfamilie gGmbH gezahlt werden müssen. Darüber hinaus bindet das Verfahren auch erhebliche personelle Kapazitäten der beteiligten Akteur_innen an der Hochschule, z.B. bei der Erstellung der einzureichenden Jahresberichte. Diese finanziellen und personellen Ressourcen gehen für die konkrete Umsetzung von Maßnahmen verloren. Die Vorteile liegen demgegenüber in den von der Hochschulleitung verbindlich zu unterzeichnenden Zielvereinbarungen, die die Umsetzung von geplanten Maßnahmen nicht allein in der Verantwortung weniger Akteur_innen – in aller Regel der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten – belassen. Dadurch dass im Zuge des Audits an den Hochschulen eine Lenkungsgruppe eingerichtet wird und im Idealfall in den Zielvereinbarungen Verantwortliche für jede Einzelmaßnahme benannt werden, können alle Statusgruppen der Hochschule eingebunden und die Veränderungsprozesse sehr viel nachhaltiger umgesetzt werden. Ein zu-

sätzlicher Pluspunkt des Audits liegt in den zahlreichen Vernetzungsangeboten, die die berufundfamilie gGmbH den Hochschulen anbietet. Auch die Sammlung von Best Practice-Beispielen auf der Homepage der berufundfamilie gGmbH kann für gleichstellungspolitische Akteur_innen nützlich sein.

Gleichstellungsrankings

Neben den Auditierungsverfahren sind inzwischen auch Hochschulrankings ein gängiges Instrument, um den Wettbewerb zwischen Hochschulen zu befördern. Die einzelnen Rankings setzen dabei unterschiedliche Schwerpunkte wie z.B. Forschung, Studierendenfreundlichkeit etc. Gleichstellungsaspekte werden zunehmend in die Rankings integriert. Einige Rankings stellen Gleichstellungsaspekte sogar in den Mittelpunkt ihres Hochschulvergleichs. Das prominenteste Beispiel dafür ist das 2003 eingeführte Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS (→ Glossar). Dieses Ranking bezieht sich explizit auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen und macht die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Studium, wissenschaftlicher Weiterqualifikation und im Personal der Hochschulen zum Bewertungskriterium. Das CEWS-Ranking versteht sich als Instrument der Qualitätssicherung im Bereich der Chancengleichheit. Die Rangliste basiert auf quantitativen Daten des Statistischen Bundesamts und wird seit 2003 alle zwei Jahre aktualisiert. Dabei werden die Leistungen von Universitäten, Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen für die Qualifikationsstufen Studium, Promotion, Habilitation, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren bewertet sowie die Veränderungen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal wie auch bei den Professuren im Zeitverlauf berücksichtigt.

Hierbei wird der Frauenanteil der jeweiligen Qualifikationsstufe zum Frauenanteil bei den Studierenden in Beziehung gesetzt. Auch werden die zeitlichen Veränderungen des Frauenanteils an den Professuren und am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in einem Zeitraum von fünf Jahren über Indikatoren festgehalten. Das Ranking wird also anhand von Indikatoren vorgenommen, die sowohl das Kriterium „Gleichberechtigte Teilhabe“ berücksichtigen, als auch die jeweils unterschiedlichen Profile der Hochschulen einbeziehen, wie z.B. die unterschiedliche Fächerstruktur und die damit zusammenhängende Geschlechterverteilung bei den Studierenden. Auf der Basis eines differenzierten Indikatorensystems werden die Hochschulen in Spitzen-, Mittel- und Schlussgruppen eingeordnet. Durch den Vergleich einer großen Anzahl von Hochschulen aller Typen aus dem gesamten Bundesgebiet trägt das CEWS-Ranking zur Transparenz von Gleichstellungsmaßnahmen entscheidend bei. Es ermöglicht zudem,

Erfolge von Hochschulen in Rankings nach anderen Indikatoren oder in Wettbewerben wie der Exzellenzinitiative (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative) zu ihren Leistungen im Gleichstellungsbereich in Beziehung zu setzen. Begrenzt bleibt das Gleichstellungsranking als Gleichstellungsinstrument allerdings durch seine Reichweite. Anders als bei einer qualitativen Bewertung von Gleichstellungskonzepten wie z.B. im Rahmen des Professorinnenprogramms und bei der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) kann eine rein quantitative Messung vor allem Aussagen zum Status quo machen. Über die Qualität vorhandener oder geplanter Gleichstellungsmaßnahmen (wie deren Wirkungsgrad, Passgenauigkeit, Nachhaltigkeit usw.) kann das Ranking keine Informationen geben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Gleichstellungs-Qualitätssiegel in Form eines Zertifikats (wie das *audit familiengerechte hochschule*) oder eines Gütesiegels (wie das *TOTAL E-QUALITY-Prädikat*) zur Sichtbarkeit einer an Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit orientierten Personalpolitik nach innen beitragen und damit potenziell auch die Motivation und Akzeptanz der Beschäftigten für Gleichstellung fördern können. Für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist es also ratsam, sich an den Bestrebungen der Hochschule für eine Auditierung oder Zertifizierung aktiv zu beteiligen bzw. dafür zu sorgen, dass ein tragfähiges Gremium gebildet wird, das diesen Prozess begleitet. Auch der Verweis auf Gleichstellungsrankings kann hilfreich sein und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Argumentationshilfe dienen. Auch wenn die Reichweite von Hochschulrankings aktuell umstritten ist, können diese einen Anreiz für Hochschulen schaffen, die eigene Position zu verbessern.

In jedem Fall kann durch den Vergleich mit anderen Hochschulen und auch durch die qualitative Bestandsaufnahme der hochschulinternen Gleichstellungspolitik kurz-, mittel- und langfristiger Handlungsbedarf identifiziert und die Einführung von neuen Maßnahmen vorangetrieben werden. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann ein Qualitätssiegel darüber hinaus höhere Anerkennung verschaffen, da ihre Arbeit nach außen sichtbar wird und ihr Engagement gewürdigt wird.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Informationen zum *TOTAL E-QUALITY-Prädikat*: http://www.total-e-quality.de
Informationen zum *audit familiengerechte hochschule*: http://www.beruf-und-familie.de.

Forschungsprojekt der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund im Auftrag des BMFSFJ, Berlin. 2009. Projekt: Total E-Quality_Strategie. Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Prädikats. Befragungen der Prädikatsträger von TOTAL E-QUALITY. Ergebnisdokumentation. Berlin. http://www.sfs-dortmund.de/odb/Repository/Project/Docs/100/praedikatstraegerbefragung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2007a. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Erfahrungen und Weiterentwicklung. In *Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur*, hrsg. Anne Dudeck und Bettina Jansen-Schulz, 357-375. Bern.

Löther, Andrea. 2011. *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. = cews.publik.no16*. Bonn. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.1.4 Der Gleichstellungsplan

Hintergründe

Seit Mitte der 1990er Jahre sind die Hochschulen aller Bundesländer durch ihre Landesgesetze verpflichtet, Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne zu erstellen. In einzelnen Bundesländern werden dabei für das nicht-wissenschaftliche Personal gesonderte Gleichstellungspläne nach dem Gleichstellungsgesetz des jeweiligen Landes ausgearbeitet, während die Landeshochschulgesetze Gleichstellungspläne nur für das wissenschaftliche Personal vorschreiben und regeln.

Der Frauenförder- oder Gleichstellungsplan galt lange als das zentrale Instrument der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Heute werden zunehmend andere Argumentationsgrundlagen und Zielvereinbarungsprozesse wichtig, wie z.B. das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms, die DFG-Standards (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) oder Zielvereinbarungen im Rahmen von Auditierungen und Zertifikatsprogrammen (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe). Darüber hinaus flankieren weitere hochschulinterne Instrumente wie Gleichstellungsmonitoring und -controlling (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling) oder interne Zielvereinbarungen (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme) den Gleichstellungsplan als zentrales Instrument zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Im Gleichstellungsplan wird in der Regel der Ist-Zustand der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Statusgruppen sowie der Stand der Genderforschung analysiert, es werden Handlungsziele formuliert und entsprechende gleichstellungspolitische Maßnahmen festgeschrieben. Im Vordergrund steht dabei neben allgemeinen gleichstellungspolitischen Zielen wie dem Abbau eines androzentrischen (→ Glossar) Wissenschaftsverständnisses und der besseren Vereinbarkeit

von Erwerbs- und Privatleben insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

An den meisten Hochschulen gibt es einen so genannten Rahmenplan, d.h. einen Gleichstellungsplan für die Hochschule insgesamt. Auf dessen Grundlage werden dann dezentrale Gleichstellungspläne für die Fakultäten und zentralen Einrichtungen formuliert. Im Hinblick auf das Verhältnis des Rahmenplans zu den Gleichstellungsplänen der Fakultäten oder Fachbereiche und den Zentralen Einrichtungen gibt es verschiedene Modelle an Hochschulen. In einem Modell (z.B. an der Universität Freiburg) sind die Gleichstellungspläne der Fakultäten Bestandteil des Rahmenplans. Im Rahmenplan (oder Zentralen Gleichstellungsplan) werden die übergeordneten strategischen Gleichstellungsziele und -positionen benannt und die Handlungsfelder skizziert. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten bestehen aus einer quantitativen Bestandsaufnahme, einem qualitativen Kommentar und einer Formulierung von konkreten Maßnahmen (im Fall der Universität Freiburg in jeweils drei bis vier Bereichen und sehr knapp, aber konkret gehalten). Ein anderes Modell ist z.B. derzeit an der Universität Göttingen umgesetzt: Hier gibt der Rahmenplan eine systematische Gliederung nach Handlungsfeldern vor und formuliert konkrete Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Feldern. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen sind eigenständige Pläne, die autonom, aber meist in Analogie zum Rahmenplan ausformuliert sind. Auch diese bestehen meist aus einer quantitativen Bestandsaufnahme, einem qualitativen Kommentar und einem Maßnahmenkatalog für die jeweiligen Fakultäten und Einrichtungen, zum Teil in allen vom Rahmenplan vorgegebenen Handlungsfeldern.

Die Gleichstellungspläne auf Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene werden de facto an vielen Hochschulen entweder von den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder – soweit vorhanden – von der dezentralen Gleichstellungskommission (oder einem entsprechendem Gremium) erstellt. Verabschiedet werden sie zumeist vom Fakultätsrat und dem Senat. Dies hat den Vorteil, dass die formulierten Gleichstellungsziele verbindlich festgehalten sind. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere Entscheidungsträger_innen können sich dann in ihrer Arbeit auf diese berufen. Die Diskussion, die bis zur Verabschiedung in den verschiedenen Gremien geführt wird, kann zudem gleichstellungspolitische Ziele sichtbar machen und für einzelne Themen sensibilisieren.

Grundsätzlich lässt sich in den dezentralen Gleichstellungsplänen zwischen qualitativen und quantitativen Maßnahmen unterscheiden. Zur ersten Gruppe gehören z.B. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung von Geschlechterforschung, während zur zweiten ins-

besondere Quoten- und Indikatorenregelungen zählen (z.B. das Kaskadenmodell (→ Glossar).

Darüber hinaus können ergebnisorientierte Gleichstellungsziele von prozessorientierten Vorgaben unterschieden werden. Ergebnisorientierte Gleichstellungsziele legen ein zu erreichendes Ziel fest, lassen aber den Weg, auf dem dieses erreicht werden soll, offen. Hierzu zählt etwa die Festlegung eines Prozentsatzes, um den sich der Frauenanteil in einer Statusgruppe innerhalb eines bestimmten Zeitraums erhöhen soll. Prozessorientierte Vorgaben dagegen zielen auf den Verfahrensverlauf, z.B. auf die Einhaltung von Qualitätsstandards und Verfahrensregeln in Stellenbesetzungsverfahren.

Zum Aufbau des Gleichstellungsplans

Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne an deutschen Hochschulen variieren, aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben, in ihrem Aufbau und in den Maßnahmen, die sie benennen. Dennoch bestehen sie in der Regel aus folgenden Gliederungspunkten (Esselborn 2001, S. 30ff.):

- Präambel: Verweis auf die gesetzlichen Grundlagen, das Leitbild der Hochschule o.ä.
- Bestandsaufnahme: Statistik über den Frauenanteil an den Studierenden, am wissenschaftlichen Nachwuchs, in allen Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals und im MTV-Bereich, Auflistung von Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung und von bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen
- Zielvorgaben (differenziert nach einzelnen Einrichtungen, Fachbereichen, Instituten): Angabe der gleichstellungsorientierten Ziele und des Zeitraums, in dem sie realisiert werden müssen, sowie Zuordnung von Verantwortlichkeiten
- Maßnahmenkatalog: Auflistung qualitativer und quantitativer Maßnahmen z.B. in folgenden Bereichen: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, Studium und Lehre, Stellenbesetzungsverfahren und Berufungskommissionen, Förderung von Geschlechterforschung und insbesondere Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten
- Ausgleichsmaßnahmen: Festsetzung von Maßnahmen, die greifen sollen, wenn Zielvorgaben nicht erreicht werden. Dies kann z.B. die Vorgabe sein, dass Qualifikationsstellen für einen bestimmten Zeitraum überproportional mit Frauen besetzt werden oder eine Stelle so lange nicht besetzt wird, bis eine entsprechend qualifizierte Frau gefunden wurde.

- Organisation der Gleichstellungsarbeit: Angaben zu Modellen und Strukturen der Gleichstellungspolitik im Fachbereich oder in Instituten, zu Rechten und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsfrauen- und -gleichstellungsbeauftragten (soweit vorhanden)
- Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans: Regelungen zum Turnus und Ablauf der Evaluation sowie zur Überarbeitung des Gleichstellungsplans

Auch die Finanzierung der formulierten Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Schaffung von Anreizsystemen können im Gleichstellungsplan festgehalten werden. Meist werden auch Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt im Gleichstellungsplan benannt, wenn diese nicht in einem eigenen Rahmenplan der Hochschule behandelt werden.

Beispiel: Inhaltsverzeichnis des Rahmenplans Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen (Fassung Januar 2008)

1. Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung
   - 1.1 Arbeitszeit und -ort
   - 1.2 Teilzeitarbeit und befristet Beschäftigte
   - 1.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg
   - 1.4 Studierende Mütter und Väter
   - 1.5 Kinderbetreuung
2. Fort- und Weiterbildung
3. Stellenbesetzungen
   - 3.1 Stellenausschreibungen
   - 3.2 Besetzungsverfahren
   - 3.3 Einstellungen und Beförderungen
   - 3.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
4. Abbau von Unterrepräsentanz im Rahmen der Entwicklungspläne der Fakultäten
5. Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des Technischen und Verwaltungsdienstes (MTV)
6. Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
7. Stipendien und Nachwuchsförderung
8. Studium und Lehre
9. Förderung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, Tätigkeitsberichte
10. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Gleichstellungspläne
11. Schlichtungsrat
12. Inkrafttreten, Revisionsklausel

Erarbeitung, Evaluation und Überarbeitung des Gleichstellungsplans

Zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans einer Fakultät oder Zentralen Einrichtung ist es sinnvoll, möglichst viele Mitglieder des jeweiligen Bereichs mit einzubeziehen und dabei alle Statusgruppen zu berücksichtigen. Falls keine zuständige Gleichstellungskommission o.ä. existiert, empfiehlt sich zumindest die Einrichtung einer temporären Arbeitsgruppe, an der Mitglieder der betreffenden Fakultät oder Zentralen Einrichtung sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sind. Diese Arbeitsgruppe kann auch über die Verabschiedung des Gleichstellungsplans hinaus als ständige Kommission der Fakultät weiterarbeiten und als Controlling- und Überarbeitungsgremium fungieren. So kann der Rahmenplan zur Gleichstellung vorsehen, dass jährlich auf der Grundlage statistischer Daten Gleichstellungsberichte erstellt werden, in denen über den Stand der Zielerreichung berichtet wird. Das für den Gleichstellungsplan zuständige Gremium könnte etwa auf die Einhaltung dieser Vorgaben durch die Fakultät dringen. Der eigentliche Gleichstellungsbericht sollte jedoch jeweils in Zusammenarbeit mit der Leitung der Einrichtung bzw. von der Fakultätsleitung selbst verfasst werden. Zwar ist es unbedingt notwendig, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Erstellung dieser Berichte begleitet, die Verantwortung dafür darf aber nicht von der Fakultäts- oder Einrichtungsleitung an sie delegiert werden. Gleichstellungsarbeit ist vielmehr als zentrale Aufgabe der Einrichtung/Fakultät zu verankern. Denn:

> Die Frauenbeauftragte ist […] nicht für das Gelingen der Gleichstellungspolitik verantwortlich – obwohl diese Meinung bereits so lange Hochkonjunktur bei männlichen Universitätsangehörigen hat wie es das Amt der Frauenbeauftragten gibt. Frauenförderung ist Aufgabe der Hochschule. Frauenbeauftragte stellen Expertinnen dar, die diese Bemühungen beratend unterstützen und Anregungen zu einer frauenfreundlicheren Gestaltung der Universität geben (Smykalla 2000b o.S.).

Die Berichte über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen und über die Zielerreichung auf Fakultätsebene müssen von der Fakultätsleitung im Fakultätsrat vorgestellt werden. Um eine Diskussion anzuregen, ist es für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an dieser Stelle sinnvoll, den Bericht zu kommentieren. Das kann sowohl mündlich, als auch in Form einer schriftlichen Stellungnahme geschehen. Ziel einer solchen fakultätsinternen Diskussion sollte es sein, dass in den Bereichen, in denen Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht erfüllt worden sind, die Fakultät die Gründe offenlegt, die zur Nichteinhaltung des Gleichstellungsplans geführt haben, und in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zum Ausgleich beschließt.

Über die Selbstevaluation auf Fakultätsebene hinaus sollte eine regelmäßige Überprüfung der Gleichstellungspläne durch eine Gleichstellungskommission der Hochschule (in der Regel etwa die Senatskommission für Gleichstellung) stattfinden. Dazu lädt die Kommission die betreffende Fakultäts- oder Einrichtungsleitung sowie die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu einer Sitzung ein, in der beide über die Umsetzung des Gleichstellungsplans ihrer Fakultät berichten. Dies ist eine gute Gelegenheit, um Widerstände und Schwierigkeiten bei der Durchsetzung der Gleichstellungsziele zu identifizieren. Von der Frauen- bzw. Gleichstellungskommission auf Hochschulebene formulierte Empfehlungen müssen wiederum auf der Fakultätsebene diskutiert werden. Auch Sanktionen (z.B. in Form einer Verlängerung von Stellensperren) können von der Kommission bei nachhaltiger Nichterfüllung der Zielvorgaben beschlossen werden.

Die hier skizzierten Abläufe variieren von Hochschule zu Hochschule, sind aber als Qualitätsstandards zu begreifen und entsprechend zu empfehlen. Unabhängig von der Berichtspflicht findet alle zwei (an einigen Hochschulen auch alle vier oder fünf) Jahre eine Evaluation und eine darauf basierende Fortschreibung bzw. Überarbeitung des Gleichstellungsplans durch die jeweilige Einrichtung oder Fakultät statt. Diese kann hierzu wiederum das Gremium einsetzen, das bereits für die Ausarbeitung des Plans zuständig war. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitet den Überarbeitungsprozess beratend.

Die Evaluation beinhaltet unter anderem eine Aktualisierung des statistischen Materials und eine Bestandsaufnahme der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen und der erreichten Zielvorgaben. Sind Zielvorgaben nicht erfüllt und keine Ausgleichsmaßnahmen ergriffen worden, kann in Zusammenarbeit mit der Zentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Senatskommission für Gleichstellung über Sanktionsmaßnahmen nachgedacht werden. Wichtig ist auch hier, dass die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder Einrichtung weder für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen noch für die Überarbeitung des Gleichstellungsplans verantwortlich ist. Zuständigkeit und Verantwortung für den Gleichstellungsplan liegen bei der jeweiligen Fakultät oder Einrichtung und somit in letzter Instanz bei deren Leitung.

Evaluation des Gleichstellungsplans – Verfahrensschritte

1. Bestandsaufnahme
   - Aktualisierung des statistischen Materials (i.d.R. durch die Zentralverwaltung/ Bereich Controlling oder Gleichstellungscontrolling, → Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling)
   - Ausdifferenzierung des statistischen Materials, auch nach Diversity-Dimensionen
   - Zusammenstellung der durchgeführten gleichstellungspolitischen Maßnahmen und bestehenden Projekte
2. Prüfung der Zielerreichung
   - Welche Ziele wurden erreicht?
   - Was hat sich bewährt, wo gab es Hindernisse bei der Umsetzung?
   - Was waren/sind Gründe für nicht erreichte Ziele?
   - Warum sind Schwierigkeiten aufgetreten? (Widerstände, Mangel an Ressourcen (finanziell, personell), Passgenauigkeit der Maßnahmen, …)
   - ggf. Neuformulierung von Zielen
3. Überprüfung der Effektivität der Maßnahmen
   - Entwicklung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen
   - Umstrukturierung oder Konkretisierung von bestehenden Maßnahmen
   - Implementierung von Anreiz- und Sanktionssystemen
4. Bericht und Aktualisierung des Gleichstellungsplans

Rechtliche Verbindlichkeit

Ein häufig diskutiertes Thema ist der rechtliche Status von Gleichstellungsplänen. Grundsätzlich macht der Gleichstellungsplan keine rechtlich verbindlichen Vorgaben, sondern ist vielmehr als Selbstverpflichtung der jeweiligen Einrichtung zu verstehen. Da er von verschiedenen Gremien verabschiedet wird, kann er als gemeinsam formulierte Selbstverpflichtung dienen, deren Einhaltung die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere Entscheidungsträger_innen einfordern können. Die Koppelung an Steuerungsinstrumente wie die leistungsorientierte Mittelvergabe oder Zielvereinbarungen (Kap. 5.1.2 Anreizsysteme) kann dem Gleichstellungsplan zu mehr Durchsetzungskraft verhelfen. Auch die hochschulweite Standardisierung aller Gleichstellungspläne der Fakultäten und die Schaffung fakultätsübergreifender Anreizsysteme können in diesem Prozess nützlich sein. Ziel ist dabei, die Planerstellung und Evaluation durch die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen in Zusammenarbeit mit den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erleichtern und effizienter zu gestalten. Daneben sind Weiterbildungsmaßnahmen (Planungs- und Kontrollinstrumente,

Grundlagen der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming) für all diejenigen, die an der Erstellung der Gleichstellungspläne beteiligt sind, empfehlenswert (Esselborn 2001, S. 120).

Aktuelle Entwicklungen

Die Standardisierung der Gleichstellungspläne erleichtert ihre Erstellung, erhöht ihre Transparenz und Qualität, macht die Pläne aber potenziell auch zu einem Kriterium im Wettbewerb der Hochschulen untereinander. Eine Vereinheitlichung der Gleichstellungspläne wird inzwischen auch von Landesregierungen vorangetrieben. So sind die Hochschulen in Baden-Württemberg seit 2012 angehalten, ihre Pläne in Inhalt und Aufbau nach einem vom Land veröffentlichten Leitfaden zu erstellen. Der Leitfaden orientiert sich dabei explizit an den Vorgaben der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) hinsichtlich der selbstverpflichtenden Zielvorgaben und jährlichen Datenerhebungen, was deren hochschulpolitischen Wirkungsgrad verdeutlicht. Der Leitfaden umfasst Vorgaben und Anregungen zu drei Gliederungspunkten (vgl. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2012):

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur_innen und Zuständigkeiten
2. Chancengleichheitsziele
   2.1 Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
   2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen
3. Umsetzungsstrategie

Insbesondere im Hinblick auf die regelmäßig eingeforderte Datenerhebung erscheint die Angleichung an die Vorgaben der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durchaus sinnvoll: Sowohl die Controlling-Abteilungen als auch die Fakultäten und Einrichtungen werden entlastet, wenn sie für die Gleichstellungspläne und den Bericht an die DFG nicht unterschiedliche Daten zu unterschiedlichen Zeitpunkten liefern müssen. Aber auch in der Formulierung von Zielen und Maßnahmen können Synergien genutzt werden. Es stärkt die Wirksamkeit und den Erfolg von Gleichstellungszielen und -maßnahmen, wenn diese transparent und klar formuliert sind. Wenn aber unterschiedliche Selbstverpflichtungen und Zielvorgaben – etwa im Gleichstellungsplan, im Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und im Gleichstellungskonzept – unverbunden nebeneinander stehen, kann dies den Erfolg von gleichstellungspolitischen Aktivitäten auch schwächen.

Im Zuge des zunehmenden Ausbaus von Maßnahmen im Bereich Diversity Management (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) stellt sich insbesondere für Hochschulen, die diesen Bereich in der Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verorten, die Frage, inwieweit diese Maßnahmen ebenfalls im Gleichstellungsplan verankert werden. So werden die Gleichstellungspläne an der Goethe-Universität in Frankfurt a.M. derzeit durch so genannte „Gender Equality & Diversity Action Plans" (kurz: GEDAP) abgelöst. Dort berichten die Fachbereiche in zweijährigem Rhythmus über durchgeführte und geplante Gleichstellungsmaßnahmen. Sie erhalten Unterstützung bei der Planung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen durch das Gender Consulting des Gleichstellungsbüros, das auch einen eigenen Instrumentenkasten zur Verfügung stellt.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. 2012. Leitfaden für die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg. http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/hochschulen/frauenfoerderung/Leitfaden_Gleichstellungsplaene.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.1.5 Gender Mainstreaming: Implementierung, 3R-Analyse bzw. Gender-Analyse und Gender Impact Assessment

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming im Hochschulkontext ist zu klären, wo genau die Strategie umgesetzt werden soll: in der gesamten Hochschule, bei der Leitbildentwicklung, in der Struktur- und Entwicklungsplanung, in einem (EU-geförderten) Programm, in einem Forschungsprojekt oder in der Lehrplanung. Je nachdem, um welchen Bereich es geht, stehen verschiedene Methoden, Instrumente und Tools der Umsetzung zur Verfügung. Die Implementierung von Gender Mainstreaming stellt in jedem Fall einen mehrstufigen Prozess dar, der in sechs Schritte unterteilt ist (Krell et al. 2001):

1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele: Welcher Soll-Zustand wird durch das Vorhaben angestrebt?
2. Analyse der Situation und der Probleme der betroffenen Zielgruppen: Welche Hemmnisse gibt es auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit?
3. Entwicklung von Optionen: Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit?

4. Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags: Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung: Welche Rahmenbedingungen sind zu beachten?
6. Erfolgskontrolle und Evaluation: Wurden die gesetzten Ziele erreicht? Was sind die Ursachen für Nicht- bzw. nur teilweise Erreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?

Die 3R-Analyse bzw. die Gender-Analyse und das Gender Impact Assessment (GIA), stellen die zurzeit am häufigsten verwendeten Analysemethoden dar.

3R-Analyse

Die 3R-Analyse wurde in Schweden im Rahmen eines Projekts zur Integration von Gleichstellungsaspekten in Kommunen entwickelt. Sie ist eine Analysemethode, die gemäß dem Querschnittsansatz von Gender Mainstreaming auf die bewusste Einbeziehung geschlechterbezogener Dimensionen in die tägliche Arbeit zielt. Dabei werden Antworten auf die Frage gesucht: Wer bekommt was zu welchen Bedingungen (Stepanek und Krull 2001, S. 60)? Die drei Säulen der Analyse, die aufeinander aufbauen, bestehen aus Fragen nach Repräsentationen, Ressourcen und Realitäten.

1. Repräsentation

Im ersten Schritt geht es darum, die Mitwirkung und Betroffenheit von Angehörigen der jeweiligen Organisation aus einer möglichst differenzierten Genderperspektive zu erfassen: Wer ist an Entscheidungsprozessen beteiligt? In welchem Umfang nehmen Organisationsmitglieder an den verschiedenen Arbeitsbereichen teil (Frauen und Männer mit/ohne Migrationshintergrund oder Migrationsgeschichte, mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen, unterschiedlicher Nationalität, unterschiedlichem Status, mit oder ohne Erziehungsverantwortung, behindert/nicht-behindert)? Wie ist die Verteilung auf den verschiedenen Hierarchiestufen? Wer ist in welchen Ausschüssen und Gremien vertreten, wer hat dort den Vorsitz? Wer dominiert den Arbeitsbereich und wer ist marginalisiert?

2. Ressourcen

Im zweiten Schritt wird untersucht, wem welche Ressourcen (Zeit, Geld, Infrastruktur) in der Organisation zur Verfügung stehen: Wie hoch sind die Gehälter von Frauen und Männern? Wie viel Geld wird für welche Geschäftsbereiche ausgegeben? Wer übernimmt unbezahlte Haus- und Familienarbeit oder ehrenamt-

liche Arbeit? Wer beansprucht wie viel (Rede-)Zeit in der alltäglichen Kommunikation, in Sitzungen und Versammlungen?

3. Realität

Der dritte Schritt baut auf den Analyseergebnissen der ersten beiden Teile auf. Hier werden die Funktionsweisen und das Organisationsprinzip der Einrichtung diskutiert: Welche Werte, Leitbilder und Qualitätsmaßstäbe spielen eine Rolle? Welche Normen sind von Bedeutung? Inwiefern basieren Arbeitsroutinen auf bestimmten personellen Zuschreibungen? In welchem Maße finden sich die Einzelnen oder bestimmte Gruppen in der Organisationskultur wieder? Welche Arbeitsteilung wird nach Geschlecht oder anderen Differenzierungsmerkmalen vorgenommen? Wird den Interessen der verschiedenen Gruppen (Alleinerziehende, ältere Menschen, befristet oder unbefristet Beschäftigte, junge Nachwuchswissenschaftler_innen, ausländische Gastwissenschaftler_innen) in gleichem Maße Rechnung getragen? Wenn nein, wo gibt es Schieflagen und was könnten die Gründe für unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe und Umgangsweisen sein?

Gender Impact Assessment (GIA)

Das Gender Impact Assessment, kurz GIA, ist eine Gleichstellungsprüfung und stellt ein zentrales Element der Gender Mainstreaming-Strategie dar. GIA ist eine Wirkungsanalyse von politischen Maßnahmen im Hinblick auf deren positive und negative geschlechterbezogene Effekte. Eine Maßnahme ist also daraufhin zu untersuchen, ob sie Genderaspekte angemessen berücksichtigt und dem rechtlichen Gleichstellungsgebot und Diskriminierungsverbot Rechnung trägt. Das Ergebnis der Prüfung dient dazu, politische Maßnahmen wie Gesetze, Programme oder Konzepte für das organisationale Handeln gleichstellungsorientiert auszurichten.

Zur Abschätzung möglicher geschlechterbezogener Effekte bedarf es in der Regel:

- der Beschreibung der aktuellen Situation unter Berücksichtigung verschiedener Lebenslagen aller beteiligten Personen und ihres Geschlechts,
- der Darstellung der zu erwartenden Entwicklung ohne die neue politische Maßnahme,
- der detaillierten Analyse der neuen Maßnahme,
- der Analyse und Beschreibung möglicher Effekte auf das Geschlechterverhältnis und
- der Evaluation der positiven und negativen Effekte.

Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder für andere Zuständige ist es wichtig, bei der Anwendung dieser Analyseinstrumente darauf zu achten, dass bei der Sichtbarmachung von unterschiedlichen Lebenslagen keine Stereotype oder Ausschlüsse reproduziert werden (→ Kap. 5.2.6 Abbau von Stereotypen). Es bedarf einer umfassenden Gender-Kompetenz, die dazu befähigt, die Kategorie Geschlecht nicht isoliert zu sehen, sondern die Verknüpfung vielschichtiger Lebenslagen von Menschen in den Blick zu nehmen. Dabei ist es für die Durchführenden im Vorfeld der Gender-Analyse und der Gleichstellungsprüfung entscheidend, sich eigene potenzielle gedankliche Grenzen oder Unwissenheit zu vergegenwärtigen. Ebenso gilt es im Vorfeld zu reflektieren, dass die Einteilung von Menschen in „Frauen und Männer" als eine scheinbar ‚normale' eindeutige Kategorisierung zu Widerstand bei einigen Beteiligten führen kann (→ Kap. 5.5.2 Umgang mit Widerständen). In jedem Fall ist es für größer angelegte Gender-Analysen und Gleichstellungsprüfungen ratsam, externe Berater_innen heranzuziehen, die diesen Prozess moderieren und professionell begleiten.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bergmann, Nadja, und Irene Pimminger. 2004. Die 3R Methode. In *GeM-PraxisHandbuch Gender Mainstreaming*, hrsg. Nadja Bergmann und Irene Pimminger, 76. Wien.

Eckstein, Kirsten. 2006. *GENDER IMPACT ASSESSMENT.* Projektdokumentation im Rahmen des Projekts „Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement" gefördert vom BM:BWK, Graz. http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/gm_endbericht_univ_graz_01.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kahlert, Heike. 2003. ‚Gender'-Analyse als Instrument der Organisationsentwicklung und -beratung an Hochschulen. In *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln,* hrsg. Heike Kahlert, 73-134. Opladen.

5.1.6 Gender Budgeting

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen wird auch Gender Budgeting, z.B. in Form einer gleichstellungsorientierten Mittelvergabe (→ Kap 5.1.2 Anreizsysteme), immer öfter zu einem systematischen Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung und damit zu einem relevanten Tätigkeitsbereich für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Mit Gender Budgeting soll der Prozess der Mittelverteilung transparent und geschlechtergerecht gestaltet werden. Haushaltsmittel sollen so eingesetzt werden, dass sie „Lenkungswirkung" (Rothe et al. o.J.) im Hinblick auf das Ziel der tatsächlichen Gleichstel-

lung in der Wissenschaft entfalten. Nach Rothe et al. (o.J.) sind dabei vor allem die Mittelverteilung und die Teilhabechancen von Frauen zu berücksichtigen.

Die konkrete Zuordnung von Mitteln an der Hochschule lässt sich bislang häufig nur schwer nachvollziehen – entweder weil systematisch geschlechterdifferenzierte Daten fehlen oder weil die Auswertung aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht gestattet wird. So können geschlechterdifferenzierende Aussagen häufig nur über den Stellenplan oder die Ausstattung von Lehrstühlen getroffen werden. Bezogen auf unterschiedliche Fächer wird deutlich, dass technisch-naturwissenschaftliche Fächer, die überwiegend männlich dominiert sind, über deutlich mehr Geld verfügen als frauendominierte sozial- und geisteswissenschaftliche Fächer. Dies hängt nur bedingt mit einem höheren Finanzbedarf für teure Laborausstattung etc. zusammen, sondern gibt auch Auskunft darüber, welche Bereiche als förderungswürdig und zukunftsweisend gelten. Bei den Teilhabechancen an öffentlichen Gütern sind die Tatsachen bekannt: Der Anteil von Frauen im Hochschulbereich nimmt mit der Höhe der Qualifikationsstufe kontinuierlich ab. Frauen haben zwar oft bessere Abschlüsse und geringere Studienabbruchquoten als Männer, aber ab der Promotion sind Frauen im Wissenschaftssystem in vielen Fächergruppen weiterhin unterrepräsentiert (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Der Haushalt ist ein Abbild der Ziele und der Prioritätensetzung der Hochschule. Durch Haushaltsentscheidungen werden bestehende Verteilungsverhältnisse reproduziert oder transformiert. Daher ist bei der Mittelvergabe zu reflektieren, welche Ungleichheitsverhältnisse bestehen und wie sie abgebaut werden können.

Die Rollen der am Gender Budgeting beteiligten Akteur_innen sind analog zur Umsetzung von größeren Gender Mainstreaming-Prozessen verteilt. Zu nennen ist vor allem die Rolle der Hochschulleitung (top-down → Glossar) und die Beteiligung von Mitarbeitenden (bottom-up → Glossar und Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management). In der Untersuchung von Rothe et al. konnte interessanterweise gezeigt werden, dass Personen und Gremien, die formal gar nicht in den Haushaltsaufstellungsprozess eingebunden sind, zum Teil enormen Einfluss auf die Mittelverteilung haben. In einer Hochschule, in der sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im offiziellen Haushaltsprozess als Einzige für Maßnahmen oder Projekte zur Gleichstellung einsetzt, sind ihre Durchsetzungschancen deshalb gering (vgl. Rothe et al. o.J., S. 8).

In der konkreten inhaltlichen Umsetzung geht es bei Gender Budgeting darum, die Wechselwirkungen von ökonomischen Prozessen der Ressourcenverteilung mit Gleichstellungszielen und -inhalten zu analysieren. Fragestellungen,

die für die Analyse von Hochschulhaushalten eine Orientierung geben, sind (in Anlehnung an Geppert 2005):

1. Wie wirkt sich eine ressourcenwirksame Entscheidung/Maßnahme auf die verschiedenen Lebenslagen der Hochschulangehörigen aus?
2. Wer profitiert von staatlichen oder hochschulbezogenen Ausgaben direkt oder indirekt?
3. Welche Auswirkungen haben Einsparungen und Umstrukturierungen in den Hochschulen und Bundesländern auf unbezahlte Arbeit, und welche gesellschaftlichen Gruppen sind davon betroffen, weil sie diese Arbeit leisten?
4. Welche ressourcenwirksamen Entscheidungen und Maßnahmen verfestigen oder verändern bestehende Geschlechterordnungen?

Die Umsetzung von Gender Budgeting an der Hochschule eignet sich als analytischer Rahmen für die Einführung der Steuerungsinstrumente indikatorengestützte bzw. leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) und Zielvereinbarungen und kann als solcher von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeregt und beratend unterstützt werden. In der Idee umfasst Gender Budgetierung allerdings die Gleichstellungsorientierung umfassender Haushaltsaufstellungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung und globaler Finanzpolitik.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich (Hrsg.). 2007. Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung. Autor_innen: Regina Frey und Manfred Köhnen. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CH0136/CMS1197629195783/arbeitshilfe_gender_budgeting.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Geppert, Jochen. 2005. Gender Budgeting. Forschungspapier des GenderKompetenzZentrums. Berlin. http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/forschungspapier_gender_budgeting.pdf info. Zugegriffen: 01.03.2013.

Rothe, Andrea, Birgit Erbe, Elisabeth Klatzer und Johanna Zebisch. o.J. Gender Budgeting an Universitäten. http//:www.neww.org.pl/pliki/napisali/2.doc. Zugegriffen: 01.03.2013.

Rothe, Andrea, Birgit Erbe, Werner Fröhlich, Elisabeth Klatzer, Zofia Lapniewska, Monika Mayrhofer, Michaela Neumayr, Michaela Pichlbauer, Malgorzata Tarasiewicz und Johanna Zebisch. 2008. *Gender budgeting as a management strategy for gender equality at universities. Concluding project report.* München.

5.1.7 Diversity Management

Nachdem Diversity Management im internationalen Kontext und in Teilen der Privatwirtschaft schon längst Bestandteil der Organisationsentwicklung gewor-

den ist, wird das Thema auch von deutschen Hochschulen seit einigen Jahren stärker in den Blick genommen (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management). Die Umsetzung von Diversity-Konzepten in der Hochschulpraxis ist noch eine relativ neue Entwicklung, und strukturierte, strategische Konzepte stehen noch aus. Wie die einzelne Hochschule den Bereich des Diversity Managements ausbaut und welches Diversity-Konzept sie dabei zugrunde legt, unterscheidet sich sehr stark von Hochschule zu Hochschule. So finden sich einerseits stärker ökonomisch orientierte Ansätze, in deren Rahmen die Vielfalt der Hochschulmitglieder als ökonomische Ressource bzw. „kulturelles Kapital" verstanden wird, und andererseits antidiskriminierungspolitische Verständnisse, die auf den Abbau mehrdimensionaler Diskriminierungen setzen. Jansen-Schulz (2010) versteht unter Diversity Management, „die Vielfalt von Menschen unter drei verschiedenen Perspektiven strategisch zu berücksichtigen". Sie benennt die folgenden drei Dimensionen (Jansen-Schulz 2010, S. 355):

1. Diversity Management als Antidiskriminierungsstrategie,
2. Diversity Management als Kompetenz- und Wissensmanagementstrategie in Wirtschaft und Wissenschaft,
3. Diversity Management als Förderungsstrategie für die Vielfalt der Menschen im Hochschul- und Wissenschaftssystem.

In der Hochschulpraxis sind die drei Bereiche nicht klar voneinander abgegrenzt. So können die positive Anerkennung z.B. von der Heterogenität der Studierendenschaft und die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes an der Hochschule auch miteinander verbunden werden (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management).

Diversity Management als Hochschulstrategie

Wenn Diversity Management als Hochschulstrategie oder einzelne diversitätsbezogene Maßnahmen an der Hochschule entwickelt werden sollen, werden dabei grundlegende Fragen nach der Verortung von Diversity-Ansätzen relevant.

► *Diversity als Wettbewerbsfaktor*

Das Verhältnis zwischen diversitätsorientierten Ansätzen an der Hochschule und der Exzellenzinitiative (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative) bzw. anderen hochschulpolitischen Entwicklungen ist ambivalent: Während diversitybezogene Maßnahmen womöglich einen Kontrapunkt zu den wettbewerbs- und leistungsorientierten Entwicklungen zu setzen versuchen (Entschleunigung statt schnelle Berufsorien-

tierung, Breiten- statt Eliteförderung usw.), ist kritisch zu reflektieren, inwieweit das Themengebiet Diversity auch als Spielball für die Profilierung der Hochschulen im Wettbewerb untereinander benutzt wird. Diversity-Strategien laufen dabei womöglich Gefahr, rhetorisch zu Qualitätsmerkmalen einer ‚offenen Hochschule' stilisiert zu werden, ohne dass jedoch Ressourcen, Kompetenzen und Instrumentarien für den Abbau tatsächlicher Diskriminierungstatbestände bereitgestellt würden.

► *Diversity und bisherige Gleichstellungspolitiken*

Die Frage, ob die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Thema Diversity in ihrer Zuständigkeit verortet, wird von den einzelnen Akteur_innen unterschiedlich beantwortet (→ Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte). Vor dem Hintergrund eines intersektionalen Gleichstellungsverständnisses, das gesellschaftliche Machtverhältnisse in ihrer Komplexität erfassen will, also die soziale Kategorie Geschlecht in Verwobenheit mit weiteren Ungleichheit produzierenden Differenzkategorien in den Blick nehmen will, erscheint die Erweiterung der gleichstellungspolitischen Handlungsfelder um diversitygerechte Aspekte konsequent. Dies muss nicht zwangsläufig bedeuten, ganz neue Maßnahmen für neue Zielgruppen zu entwickeln, sondern kann auch heißen, bestehende gleichstellungspolitische Maßnahmen unter einer antidiskriminierungspolitischen Perspektive zu überdenken.

Unabhängig davon, ob Diversity Management an einer Hochschule strukturell im Frauen- oder Gleichstellungsbüro angesiedelt wird und der Zuständigkeitsbereich der Akteur_innen sowie die bereitgestellten finanziellen und personellen Ressourcen hier erweitert werden oder ob neue, eigenständige Strukturen geschaffen werden, sollten die Aktivitäten in beiden Bereichen eng verzahnt werden. Für gleichstellungspolitische Akteur_innen bedeutet das, bei der Berücksichtigung der querliegenden Kategorie Geschlecht weitere Differenzkategorien wie soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung/Identität, Nationalität, Aussehen, Alter sowie körperliche oder seelische Beeinträchtigung und Religion ebenso einzubeziehen.

► *Diversity Mainstreaming*

Im Idealfall ist Diversity Management an Hochschulen Teil der Organisationsentwicklung und nimmt alle Bereiche und Mitglieder der Hochschule in den Blick. Analog zum Ansatz des Gender Mainstreaming (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Managament) überprüft ein so verstandenes Diversity Mainstreaming alle politischen und organisationalen Entscheidungsprozesse hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Individuen mit unterschiedlichen Bildungswegen und -biografien, kulturellen Hintergründen, physischen und zeitlichen Ressour-

cen (Erwerbstätigkeit, Familienaufgaben etc.), sozialen und finanziellen Hintergründen, unterschiedlichen Geschlechts und sexueller Orientierung. Ein solches Mitdenken der vielfältigen Voraussetzungen und Bedarfe erfordert nicht nur erhebliche Sachkompetenz, z.B. Wissen über soziale Ungleichheiten und Bildungsbarrieren, sondern auch ein großes Maß an sozialer Kompetenz und Reflexionsfähigkeit. Für die Konzeption von diversitybezogenen Maßnahmen empfiehlt sich deshalb eine enge Verknüpfung mit der Forschung aus dem Bereich Diversity Studies bzw. der Forschung zu Bedingungen Sozialer Ungleichheiten (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies). Will man z.B. die Anteile von Studierenden aus nicht-akademischen Haushalten erhöhen, so empfiehlt es sich, Studien zu berücksichtigen, die die Berufs- und Studienwahlentscheidungen von Schüler_innen untersuchen, um aus den Forschungsergebnissen zielführende Maßnahmen ableiten zu können.

► *Diversity als Vernetzung*

Bündnispolitiken, d.h. die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen von Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen bzw. mit allen Beteiligten, sind bei einem antidiskriminierungspolitischen Verständnis von Diversity Management unerlässlich. Die Konzepte und ihre Protagonist_innen laufen sonst Gefahr, einseitige Perspektiven aus einer privilegierten Sicht zu reproduzieren und stereotype Ausgrenzungen vorzunehmen. Um Maßnahmen nicht aufgrund eigener privilegierter Vorannahmen oder politischer Wünsche zu entwickeln, ist darüber hinaus eine genaue Bedarfsermittlung, z.B. über eine Studierenden- oder Mitarbeiter_innenumfrage, sinnvoll. Neben den Bedürfnissen der unterschiedlichen Adressat_innen sind solche Umfragen auch eine gute Möglichkeit, basierend auf Selbstdefinitionen Daten zur persönlichen Lebenslage zu erheben.

Bei der konkreten Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von Diversity Management ist die Kooperation unterschiedlicher Akteur_innen an der Hochschule von grundlegender Bedeutung. Bestehende Einrichtungen und Angebote wie Familienservice, Behindertenbeauftragte, Internationales Büro, AStA usw. machen häufig Angebote, die sich an heterogene Zielgruppen richten. Um bestehende Angebote zu bündeln, können z.B. Netzwerke oder Arbeitsgruppen auf Fachbereichsebene oder quer durch die Statusgruppen an der Hochschule gegründet werden (vgl. z.B. das hochschulweite *Netzwerk Diversity* an der Universität Göttingen). Auch die hochschulexterne Vernetzung (mit Schulen, der Agentur für Arbeit, dem Deutschen Studentenwerk vor Ort, Anbieter_innen von Weiterbildungen und Akteur_innen in der Stadt und Region) ist empfehlenswert.

Bei der Konzeption von Maßnahmen ist es darüber hinaus wichtig, Defizithypothesen und einseitige Wahrnehmungen aus einer privilegierten Perspektive zu vermeiden und stattdessen Stereotypisierungen zu hinterfragen und aufzubrechen. Dies steht oftmals im Widerspruch zu dem Wunsch oder der Anforderung, zielgruppenspezifische Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Auch wenn dieses Dilemma nicht vermeidbar ist, sollten eigene Zuschreibungen vermieden werden, indem z.B. Studierenden aus nicht-akademischen Haushalten kein verstärkter Unterstützungsbedarf unterstellt wird, bei Barrierefreiheit nicht nur an Rollstuhlfahrer_innen gedacht wird und unterschiedliche Arbeitsweisen oder Lernstile nicht kulturalisiert oder stereotyp vergeschlechtlicht werden.

Umsetzung von Diversity Management in Bezug auf eine heterogene Studierendenschaft

Die Umsetzung von Diversity-Aspekten in der Personalentwicklung findet zwar zunehmend durch Angebote von Diversity-Trainings (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings), Diversity Mentoring oder Coaching statt (→ Kap. 5.4.3 Mentoring und Kap. 5.4.4 Coaching). Und auch im Bereich der Wissenschaft entsteht unter dem Label „Diversity Studies“ derzeit ein wachsendes interdisziplinär angelegtes Forschungsfeld (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies). Besonders stark sind derzeit aber Bemühungen, die die Diversität der Studierenden in den Mittelpunkt stellen.

Um eine „Kultur der Vielfalt“ unter Studierenden zu schaffen, gilt es, die Annahme von ‚Normalstudierenden‘ kritisch zu hinterfragen, Unterschiede in den Lebenslagen von Studierenden bewusst zu machen und mit wertschätzender und machtkritischer Perspektive damit umzugehen.

Um die Chancengleichheit unter Studierenden zu verbessern und damit Bildungsbarrieren abzubauen, sind im Rahmen eines Diversity Managements verschiedene Handlungsfelder denkbar:

1. Sensibilisierung und Schaffung einer Kultur des wertschätzenden Umgangs
   - Sichtbarmachung von Vielfalt (z.B. durch Internetportal, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen)
   - Initiierung eines hochschulweiten Kommunikationsprozesses zum Thema Diversity (z.B. durch Ausschreibung eines Wettbewerbs, Versenden eines regelmäßigen Newsletters etc.)
   - Integration diversitätsbezogener Aspekte in Selbstdarstellungen und Informationsangebote der Hochschule

- Vernetzung und soziale Integration der Studierenden (Mentoringprogramme, Stammtische, Soziale Netzwerke im Web etc.)
- Förderung von Diversity-Kompetenz der Studierenden (z.B. durch Workshopangebote und Diversity-Trainings)

2. Verbesserung der Studienbedingungen im Hinblick auf die bestehende Vielfalt unter Studierenden
   - Flexibilisierung von Studien- und Prüfungsordnungen zur besseren Vereinbarkeit und zum „Nachteilsausgleich“ (→ Glossar)
   - Angebot vielfältiger Lehr- und Lernformen (E-Learning, Projektarbeiten, interkulturelle Lerngruppen, Teilzeitstudium etc.)
   - Schaffung zielgruppenspezifischer Service- und Beratungsangebote
3. Öffnung der Universität für neue Zielgruppen und damit Steigerung der Diversität
   3.1 Motivierung von nicht-traditionellen Studierenden zum Studium („community outreach“), z.B. Jugendliche mit Migrationserfahrung und aus nicht-akademischen Elternhäusern (Studierende der „Ersten Generation“), Menschen mit Hochschulzugang ohne Abitur
      - Schaffung niedrigschwelliger Informations- und Beratungsangebote
      - Zusammenarbeit mit so genannten Studienbotschafter_innen oder Hochschullotsen der Agentur für Arbeit oder der Volkshochschule
      - Teilnahme an Förderprogrammen (*Studienkompass*, *Schülercampus Mehr Migranten werden Lehrer*, *Netzwerk Wege ins Studium* etc.)

   3.2 Schaffung neuer Zugangswege zur Hochschulbildung (vor allem für Universitäten)
      - Anerkennung von Kompetenzen und Kenntnissen aus anderen Bildungswegen und Tätigkeiten
      - berufsbegleitende Studienangebote (Online-Studiengänge)
      - Angebote zum Ausgleich unterschiedlicher Ausgangsbedingungen bzw. zum Erwerb studienrelevanter Kenntnisse (so genannte „Brückenkurse“ o.ä.)

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). 2012. Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, erstellt von Dr. Heidrun Czock, Dominik Donges und Susanne Heinzelmann, prognos AG. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/

Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 01.03.2013.

BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V. (Hrsg.). 2012. *Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen*. Projektleitung, Text und Redaktion K Produktion Hamburg. http://www.k-produktion.de/fileadmin/k-produktion/redakteure/barrierefrei/handreichung_barrierefreie_veranstaltungen_druckversion_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Czollek, Leah Carola, Gudrun Perko und Heike Weinbach. 2012. *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. München/Weinheim.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). 2011. Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Dossier. http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2759.asp. Zugegriffen: 01.03.2013.

Hochschulrektorenkonferenz. 2012. *Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit.* Bonn.

Jansen-Schulz, Bettina, Beate Kortendiek und Hannelore Poguntke. 2011. Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme. Studien Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW 11. http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-11_Diversity-Studie-2011.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Klammer, Uta, und Bartholomäus J. Matuko. 2010. Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. In *Der pädogogische Blick* 18 (2): 106-118.

Klein, Uta, und Daniela Heitzmann. 2012. *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen.* München/Weinheim.

Pauser, Norbert, und Manfred Wondrak. 2011. *Praxisbuch Diversity Management.* Wien.

Urbatsch, Katja. 2011. *Ausgebremst: Warum das Recht auf Bildung nicht für alle gilt.* München.

Institutionen

ArbeiterKind.de: Internetportal für alle Schüler_innen und Studierende, die als erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben: http://www.arbeiterkind.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Diversity-Portal der Universität Duisburg-Essen (inkl. Diversity-Tool-Box): http://www.uni-due.de/diversity/dim_initiativen_hochschule.shtml. Zugegiffen: 01.03.2013.

Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS): http://www.studentenwerke.de.

HRK: Gute Beispiele und Konzepte – Good practice: http://www.hrk-nexus.de/material/gute-beispiele-und-konzepte-good-practice/. [Themensuche Diversität]. Zugegriffen: 01.06.2013.

KomDiM – Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW: http://www.komdim.de.

Projekt *Vielfalt als Chance* des CHE, inkl. Diversity Tool-Box und einer Übersicht zu Netzwerken und aktuellen Projekten und Aktivitäten an deutschen Hochschulen im Bereich Diversity: http://www.che-consult.de.

5.1.8 Quotenregelungen

Die Quote ist seit Ende der 1980er Jahre in den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes verankert. An Hochschulen können Quotenregelungen Bestandteil von Gleichstellungsplänen, Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelvergabe sein. Zunehmend findet die Quote aber auch Anwendung bei der Begutachtung, Bewilligung und Einrichtung von Forschungsprojekten oder Forschungsverbünden. Mit der Quote ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen der Hochschule intendiert, in denen sie unterrepräsentiert sind, um so die strukturelle Benachteiligung von Frauen auszugleichen und abzubauen. Die Quotierung kann sich auf Fächer/Fachbereiche/Fakultäten, auf Fächergruppen sowie auf Qualifikationsstufen beziehen.

Zu unterscheiden sind zwei Arten von Quoten, die Entscheidungs- und die Ergebnis- bzw. Zielquote.

> Während bei der Entscheidungsquote das Verfahren der Entscheidung im Einzelfall festgelegt wird (Vorrang der Frau), regelt die Zielquote die Pflicht und das Verfahren zur Steigerung des Frauenanteils (Frauenförder- oder Gleichstellungspläne und Mittel zur Durchsetzung bzw. Sanktionierung bei Nicht-Einhaltung) (Berghahn 2011, S. 8).

Die Entscheidungsquote wird auch als absolute Quotierung bezeichnet. Bei der Quotenregelung, die an deutschen Hochschulen im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren angewandt wird, handelt es sich nicht um absolute Quoten, sondern um Entscheidungsquoten. Einer Bewerberin muss nur im Fall „gleicher Qualifikation" der Vorrang vor männlichen Mitbewerbern eingeräumt werden, dies wird in jedem Verfahren und in jedem Einzelfall geprüft. Sabine Berghahn weist in Anlehnung an das Grundgesetz darauf hin, dass die Quote eigentlich eine falsche Bezeichnung ist, da damit suggeriert werde, dass Frauen schematisch und ohne Erfüllung qualitativer Voraussetzungen solange Vorrang hätten, bis ein bestimmter Anteil erreicht ist.

Tatsächlich muss die einzelne Bewerberin aber eine gleichwertige ‚Eignung, Befähigung und fachliche Leistung' (Art. 33 Abs. 2 GG) mitbringen bzw. so beurteilt werden, und Frauen müssen im jeweiligen Bereich des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert sein. Es geht also nicht um ein echtes Vorrecht, sondern nur um einen Chancenvorteil im Falle eines qualifikatorischen Patts (Berghahn 2011, S. 7).

Eine Herausforderung bleibt dies vor allem in der Praxis der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, scheint es sich doch bei der Feststellung einer „gleichen Qualifikation" um ein bloßes Konstrukt und um eine objektiv nicht

nachweisbare Größe zu handeln (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren und Kap. 10 Berufungsverfahren).

Quotierungsregelungen gehören weiterhin zu den umstrittensten gleichstellungspolitischen Instrumenten. Eindeutig ablehnende Argumentationen zur Frauenquote im Hochschulbereich äußern führende hochschulpolitische Akteur_innen ebenso wie Gleichstellungs- und Geschlechterforscher_innen. Auch unter jungen (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen mehren sich unserer Beobachtung nach wieder Stimmen, die sich offensiv gegen Gleichstellungsmaßnahmen und gegen die kompensatorische Bevorzugung von Frauen wenden.

Nicht wenige Frauen lehnen sie [die Quote] ab, weil die Vorrangregelung ihrer Meinung nach das Anliegen, als gleichwertige Mitglieder bestimmter Körperschaften, Berufsgruppen und Funktionsebenen anerkannt zu werden, konterkariert. „Nur wegen der Quote" auf die Stelle oder ins Amt gekommen zu sein, entwürdigt nach dieser Ansicht die „geförderte" Person und entwertet deren reale Qualifikation (Berghahn 2011, S. 10).

Zwar wird inzwischen quer durch alle politischen Parteien und von allen großen Wissenschaftsorganisationen einhellig eingeräumt, dass es zu wenige Frauen in der Spitzenforschung und in den Führungsebenen der Hochschulen gibt, für eine Quote setzten sich trotzdem nur wenige dezidiert ein. Eine Ausnahme bildet hier der frühere DFG-Präsident und heutige Generalsekretär des Europäischen Forschungsrats in Brüssel, Ernst-Ludwig Winnacker. Im Jahr 2006 hatte er sich explizit für die Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft ausgesprochen und damit eine Kontroverse in der Scientific Community ausgelöst (DHV 2008). Auch die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahr 2008 entfachte die Diskussion neu (→ Kap 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). Die Selbstverpflichtung der Hochschulen wurde z.B. als „zu weich" kritisiert; deshalb forderten Färber und Spangenberg in ihrer Studie stattdessen die Einführung von gesetzlich vorgeschriebenen Ergebnisquoten für Berufungsverfahren (Färber und Spangenberg 2009).

Die Einführung verbindlicher Ergebnisquoten (im Gleichstellungsplan oder im Berufungsleitfaden) anstelle einer Entscheidungsquote würde, wie Expertinnen belegen, der Unterstützung des in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG formulierten Staatsziels der Erreichung der faktischen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Quotenregelungen in Form von verbindlichen Zielvorgaben verstoßen nicht gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG), da die Ungleichbehandlung aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft gerechtfertigt und verhältnismäßig ist. Die Rechte konkurrierender

Bewerber_innen, z.B. auf eine Einzelfallprüfung, werden dadurch nicht berührt (vgl. Dalhoff und Steinweg 2010, S. 18). Das bedeutet, dass hiermit auch ein entscheidendes Hemmnis bei der Quotendiskussion zumindest juristisch entkräftet wird: Die verbreitete Sorge, durch die Bevorzugung von Frauen würden die individuellen Rechte von Männern beschnitten, ist nicht berechtigt. Moralisch und politisch hält sich das Argument, dass Männer aufgrund des rückwirkenden Ausgleichs jahrelanger struktureller Benachteiligung nun individuell durch die Quote „bestraft" würden, in der Diskussion allerdings hartnäckig.

Neben der grundlegenden Skepsis gegenüber dem Instrument Quote ist diese aber auch umstritten, weil ihre Umsetzung oft nicht einfach ist. Die Unsicherheit darüber, wie und von wem die (mitunter selbst gesetzten) Vorgaben umgesetzt werden sollen, wird oft erst dann deutlich, wenn klar wird, dass keine Absprachen über Verfahren o.ä. vorliegen. Dies greift insbesondere bei komplexen Verfahrenskonstruktionen in Forschungsverbünden oder -zentren, wenn neu einzurichtende Professuren an mehreren Hochschulen, mitunter in verschiedenen Bundesländern, einzurichten und zu besetzen sind. In gemeinsamen Forschungsanträgen formulierte gleichstellungsorientierte Zielquoten (z.B. drei von neun Professuren sollen mit Frauen besetzt werden) stoßen auf besondere Herausforderungen, da Besetzungen in der Zuständigkeit der jeweiligen Hochschule (und des Bundeslandes) liegen. Hier bedarf es der Entwicklung von Verfahren für die Umsetzung derartiger Vorgaben, für die es bislang nur wenig Erfahrungen und keinerlei Handhabe gibt. Fragen, die in solchen Situationen beantwortet werden müssen, damit solche Quotierungsregelung tatsächlich verwirklicht werden, sind: Wie kann Quotierung hochschul- und landesübergreifend sichergestellt werden? Wer koordiniert das Verfahren? Gibt es eine_n Berufungsbeauftragte_n? Können bzw. sollen drei der Professuren nur für Frauen ausgeschrieben werden, wenn dies rechtlich zulässig ist? Oder sind die verabschiedeten Berufungslisten synchron noch einmal abschließend daraufhin zu prüfen, ob nicht sowieso auf drei Listen eine Frau auf Platz 1 steht? Selbst wenn Quotenregelungen akzeptiert werden, bedürfen diese noch einer fallbezogenen Umsetzungsstrategie. Solche Fragen werden angesichts gewünschter Kooperationen zwischen Hochschulen und auch mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zunehmend Herausforderungen für das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele darstellen.

Juristische, moralische, politische und philosophische Argumente gegen die Quote vermischen sich in dieser Debatte. Auf entsprechende Konfrontationen sollten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und alle, die mit Quotenregelungen im Wissenschaftsbetrieb befasst sind, vorbereitet sein. Eine angemessene Vertretung der eigenen Position in dieser Debatte ist genau zu durchdenken

und sorgsam zu formulieren. Einige Vorbehalte zur Quote können womöglich zunächst entkräftet werden, indem über die unterschiedlichen Arten von Quoten aufgeklärt wird.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Berghahn, Sabine. 2002. Die Quote als Mittel zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst. In *Rechtshandbuch für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte,* hrsg. Petra Brackert und Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, Kap. 2.4.2. Hamburg.

Berghahn, Sabine. 2011. Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland (Aktualisierung 2011). www.gender-politik-online.de. http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/berghahn/Ritt_auf_der_Schnecke.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Dalhoff, Jutta, und Nina Steinweg. 2010. *Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen*. = CEWS-Positionspapier Nr. 4. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DHV (Deutscher Hochschulverband) (Hrsg.). 2008. *Forschung und Lehre. Titelthema: Braucht die Wissenschaft eine Frauenquote?* 06/2008. Bonn.

Greve, Dorothee. 1994. Frauen als Außenseiterinnen. Gedanken zur männlichen Emotionalität in der Diskussion um die Frauenquote. In *Geschlechterverhältnisse – schlechte Verhältnisse. Verpasste Chancen der Moderne*, hrsg. Susanne Lang und Dagmar Richter, 99-109. Marburg.

5.2 Sensibilisierungsmaßnahmen

Strukturelle Ungleichheiten an Hochschulen werden häufig ignoriert oder sind für viele nicht sichtbar. Mittels Sensibilisierungsmaßnahmen können implizite Vorbehalte oder unbewusste geschlechterstereotype Zuschreibungen jedoch ins Bewusstsein gerückt werden. Da hinter einer abwehrenden oder ignoranten Haltung gegenüber Gleichstellung häufig schlicht Unwissenheit steckt, ist das Schließen solcher Wissenslücken besonders wichtig. Darüber hinaus werden Gleichstellungsbemühungen bis heute von einigen als Eingriff in die Privatsphäre oder als Bedrohung des eigenen privilegierten Status wahrgenommen. Die Aufklärung über strukturelle Benachteiligungen und Privilegien sowie die Mitwirkung am Abbau von Stereotypen im Hochschulalltag (Kap. → 1.3.6 Stereotype und Gender Bias) gehören daher zu den wichtigsten Aufgabenfeldern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

5.2.1 Statistiken, Gleichstellungsmonitoring und -controlling

Statistiken sind ein bewährtes Instrument zur Sensibilisierung, da sie Geschlechterverteilungen und strukturelle Faktoren unter den Hochschulangehörigen ab-

bilden und damit eine Grundlage zur Entwicklung von zielgruppenorientierten, passgenauen Planungen und Maßnahmen darstellen (Europäische Kommission Generaldirektion Forschung 2000, S. 71ff.; Gender-Analysen → Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming). Auf Hochschulebene und auf Ebene der Fachbereiche/Fakultäten sollte von der Hochschul- bzw. der Fakultätsleitung kontinuierlich eine nach Geschlecht (und weiteren Faktoren wie Nationalität/Herkunft, Status, Stellenumfang) aufgeschlüsselte Statistik der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbereiche geführt werden. Im Zuge der Förderung von Transparenz, einem erklärten Ziel der Umstrukturierung der Hochschulen, nimmt die Anforderung zu, in allen Bereichen differenzierte Grund- und Leistungsdaten für interne und externe Zwecke zur Verfügung zu stellen. Viele Hochschulen haben hierzu in den letzten Jahren nicht nur neue Verwaltungsprogramme eingeführt, die die Erfassung und Verwaltung von Daten sowie die Zielerreichung und Bewertung von Maßnahmen vereinfachen. Unter den Stichworten „Gleichstellungsmonitoring und -controlling" bzw. „Gender Monitoring und Controlling" wurden – insbesondere angeregt durch die DFG-Gleichstellungsstandards (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) – zudem neue Zuständigkeiten für die Datenbereitstellung und die Entwicklung von Kennzahlen und Indikatoren geschaffen. Die Bereithaltung von gleichstellungsorientierten Daten und Statistiken dient der besseren Integration von Gleichstellungszielen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule. Sie unterstützt außerdem die inhaltliche und organisatorische Arbeit von Zentralen und Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie all denjenigen, die in ihrer Arbeit mit Gleichstellungsaspekten befasst sind (z.B. Koordinator_innen, Fachbereichs-/Fakultätsentwickler_innen, Hochschulleitungen).

Die Veröffentlichung und die Berichterstattung über aktuelle Entwicklungen aus Gleichstellungsperspektive stellen eine wichtige Sensibilisierungsmaßnahme dar. Dies kann z.B. im Fachbereichs- bzw. Fakultätsrat stattfinden. Die Verpflichtung zur Erstellung und Bereithaltung differenzierterer Statistiken können auch im Gleichstellungsplan festgeschrieben sein.

Neben den hochschulinternen Stellen stellt das CEWS bundesweite Gleichstellungsstatistiken zur Verfügung. Das Angebot enthält geschlechterbezogene Daten zu Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der industriellen Forschung, zu Gremien und Drittmitteln, zur Geschlechterverteilung in allen Statusgruppen sowie zur Gleichstellungssituation in Deutschland im europäischen und internationalen Vergleich. Dort werden auch Einzelanfragen von Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet.

Das 2011 gegründete *Bundesweite Netzwerk Gleichstellungs-Controlling* ist ein offenes Netzwerk, das den Erfahrungsaustausch zwischen Gleichstellungs-Controller_innen und allen, die an Hochschulen mit Berichten und Statistiken zu Gender und Diversity befasst sind, fördert. Das Netzwerk gibt Raum für die Erörterung von Hürden und Problemen, aber auch Erfolgen in der Praxis und will Diskussionen über die Weiterentwicklung von Instrumenten des Gleichstellungscontrollings an Hochschulen anregen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bundesweites Netzwerk Gleichstellungs-Controlling (koordiniert von der Goethe-Universität Frankfurt a.M.): http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

CEWS Statistik-Portal: Statistiken zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Deutschland und im internationalen Vergleich: http://www.gesis.org. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kirsch-Auwärter, Edit. 2003. Gender Controlling – AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In *Europäisierung der Gleichstellung: Bologna Prozess – Hochschulstrukturen – Forschungspolitik,* hrsg. Andrea Loether, 84-88. Bonn.

5.2.2 Zielgruppenbezogene Fort- und Weiterbildung

Mit dem Ziel der individuellen Förderung kann es sinnvoll sein, Fortbildungsmaßnahmen ausschließlich für bestimmte Zielgruppen anzubieten. Da es einige Frauen z.B. bevorzugen, bestimmte Themen in geschlechtshomogenen Gruppen zu bearbeiten, ist zu überlegen, wie Frauen zusätzlich zum bestehenden Weiterbildungsangebot der Hochschule (z.B. durch das Career Center oder das Weiterbildungszentrum) von weiteren Angeboten exklusiv profitieren können. Den Themen sind hier keine Grenzen gesetzt. Wichtig erscheint es allerdings, die Themen genau auf die Bedarfe der Zielgruppe abzustimmen, sonst erwecken diese Angebote vorschnell den Anschein einer ‚Nachhilfestunde' für Frauen. Bei den Themen Sexismus, sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt oder Coming Out sind zielgruppenorientierte Formate anzubieten, die zum einen speziell auf Anliegen von (potenziell) Betroffenen eingehen und die zum anderen Funktionsträger_innen, Berater_innen oder Führungskräfte adressieren. Thematische Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, zu Work-Life-Balance (→ Kap. 5.3 Work-Life-Balance) und zur strategischen Karriereplanung können auch exklusiv für Frauen angeboten werden. Der Vorteil von geschlechtshomogenen Gruppen liegt darin, dass hier Raum für einen offenen Austausch besteht, denn angesichts der Tatsache, dass Väter und Mütter immer noch mit sehr unterschiedlichen Schwierigkeiten, Zuschreibungen und Beziehungsproblemen kon-

frontiert sind, kann es sein, dass sie das Thema lieber nicht in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe diskutieren möchten. Andererseits kann die Überlegung sinnvoll sein, bei dem Thema Vereinbarkeit die Zielgruppe nicht geschlechtshomogen zusammenzusetzen, sondern sie für alle Menschen mit Erziehungs- und oder Pflegeverantwortung und alle Interessierten zu öffnen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst kann Kooperationen mit dem Weiterbildungszentrum oder dem Career Center der Hochschule aufbauen und eigene Veranstaltungen über das Gleichstellungsbüro anbieten, wenn sie über ein entsprechendes Budget verfügt. Sie kann aber auch als beratende Expertin an der Organisation der Fort- und Weiterbildung mitwirken und z.B. Kurse zum Berufungstraining, Seminare zu Forschungsanträgen und Drittmitteleinwerbung, Rhetoriktraining oder zum Networking vorschlagen. Umgekehrt ist es auch ratsam, dass Weiterbildungseinrichtungen die Expertise von Zentralen oder Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einholen, denn grundsätzlich ist es erstrebenswert, dass Gender- und Gleichstellungsfragen als querliegende Themen angesehen werden. Dies bedeutet eine Berücksichtigung zum einen bei der Planung und zum anderen bei der Durchführung der Veranstaltungen.

Für diejenigen, die Fort- und Weiterbildungen planen, sind nach Gerrit Kaschuba und Karin Derichs-Kunstmann folgende Dimensionen relevant (2009):

- genderbezogene Ermittlung von Weiterbildungsbedarf, Programmplanung und Konzeptentwicklung für Fortbildungen,
- gendersensible Verfahren zur Gewinnung und Auswahl von Dozierenden,
- gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Programmausschreibung,
- geschlechtergerechte Rahmenbedingungen für die Durchführung der Fortbildungen,
- Evaluierung von Fortbildungen unter Genderaspekten.

Für diejenigen, die Fort- und Weiterbildungen anbieten, also die Dozierenden, sind folgende Dimensionen relevant:

- Integration der Genderperspektive in die Inhalte von Fortbildungen,
- Zusammensetzung der Teilnehmer_innenschaft,
- gender- und diversitysensibles Seminarverhalten von Dozierenden,
- gleichstellungsorientierte methodische Gestaltung von Fortbildungen,
- gender- und diversitysensible Gestaltung von Medien, Materialien und Skripten.

Als übergreifende Anforderung an Fort- und Weiterbildungen gelten die diskriminierungsfreie Sprache und die Gender- und Diversity-Kompetenz. Diese As-

pekte sollten als verbindliche Vorrausetzungen für die Erteilung eines Lehrauftrags angesehen werden.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Geschlechterreflektierende Bildungsarbeit. (k)eine Anleitung. Hintergründe, Haltungen, Methoden, hrsg. vom Autor_innenkollektiv; DGB-Jugend Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt. 2011.

Kaschuba, Gerrit, und Karin Derichs-Kunstmann. 2009. Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Genderaspekten in Fortbildungen, hrsg. vom Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ). http://www.tifs.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings

Gender-Trainings sind Bildungs- bzw. Personalentwicklungsinstrumente, die insbesondere im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) populär wurden. Gender-Trainings sind einerseits zu verstehen als personenbezogene Sensibilisierungsworkshops zur Wahrnehmung und Reflexion von normativen Geschlechtsidentitäten und Strukturen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung. Als fachbezogene Fortbildungsmaßnahmen dienen sie andererseits einer praxis- und organisationsbezogenen Integration von Genderaspekten in die beruflichen Arbeitszusammenhänge. Die Trainings verfolgen das übergeordnete Ziel, aufzuzeigen, wie Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in organisationalen Entscheidungsprozessen verankert werden kann und welche Relevanz Genderaspekte in der eigenen Arbeit haben. Damit sollen strukturelle Veränderungsimpulse in Richtung auf eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur initiiert und unterstützt werden.

Die Angebotsstruktur von Gender-Trainings hat sich in den letzten Jahren stark ausdifferenziert, und es hat sich ein rasch wachsender Beratungs- und Weiterbildungsmarkt etabliert. Dies liegt zum einen an den unterschiedlichen Bedarfen der Auftraggeber_innen (Ziele, Zielgruppe, Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming, Fachbezug) und zum anderen an den unterschiedlichen professionellen Interventionsstrategien der anbietenden Expert_innen, die eher funktional-fachlich oder ideell-reflexiv ausgerichtet sein können (Smykalla 2010, S. 239ff.). Obwohl stets von einer bedarfs- und zielgruppenorientierten Ausgestaltung der Trainings ausgegangen werden muss, lassen sich drei Bausteine benennen, die in den meisten Gender-Trainings, in unterschiedlicher Gewichtung, zum Tragen kommen:

1. Sensibilisierung: Reflexion von Machtverhältnissen, Geschlechterkonstruktionen und Zuschreibungen,
2. Wissenserwerb: Definitionen und Lesarten von Gender und Gender Mainstreaming, Organisationsanalysen, Theorien, Statistiken und Strategien zur Gleichstellungspolitik,
3. Handlungsorientierung: Fach- und Praxisbezug, Kennenlernen und Erproben von Instrumenten des Gender Mainstreaming, Umsetzungsvorschläge zu Gender Mainstreaming in den jeweiligen Arbeitsfeldern.

Teilweise in kritischer Weiterentwicklung und Abgrenzung zu Gender-Trainings, aber auch bedingt durch die Einführung des AGG (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen), haben sich in Deutschland an den Hochschulen in den letzten Jahren zudem Diversity-Trainings etabliert. Zur Umsetzung der neuen Antidiskriminierungsgesetzgebung und verbunden mit der Annahme, dass Gender-Trainings ‚nur' Geschlechterverhältnisse thematisieren, versuchen Diversity-Trainings weitere soziale Kategorien und Lebenslagen, die Menschen privilegieren oder benachteiligen, zu reflektieren. Es lässt sich beobachten, dass sich Diversity-Trainings – ähnlich wie Gender-Trainings – häufig aus zwei Bereichen zusammensetzen, der Bewusstseinsbildung (Awarenessbuilding) und dem Erwerb konkreter Fähigkeiten (Skillbuilding).

Gender- und Diversity-Trainings werden inzwischen vielerorts über die Weiterbildungsstelle der Hochschule oder die Gleichstellungsbüros angeboten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann selbst an einem Gender- oder Diversity-Training teilnehmen, um die eigenen Perspektiven zu reflektieren und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Sie kann aber auch selbst ein Gender- oder Diversity-Training für die Hochschulleitung, Studierende oder andere Mitarbeitende an der Hochschule initiieren. Da die Hintergründe, Ansätze und Grundlagen von Gender- und Diversity-Trainings sehr heterogen sind, sind einige Grundsätze bei der Organisation und Durchführung solcher Trainings zu beachten:

- Akzeptanzsicherung: Die Teilnahme an Gender-Trainings sollte gemäß den bewährten Prinzipien der Erwachsenenbildung, die auch für sonstige Fort- und Weiterbildungen gelten, freiwillig sein. Um das Interesse an der Teilnahme zu sichern und um eventuellen Vorbehalten vorzubeugen, empfiehlt sich eine umfassende, transparente Information und eine gut gewählte Ansprache der Zielgruppen im Vorfeld. Auch ist zu überlegen, inwiefern das Training mit herkömmlichen Fortbildungen für Führungskräfte oder für Nachwuchskräfte verbunden werden kann und als „integratives Gender-Training" angeboten

wird, z.B. als Baustein oder Modul im Rahmen eines Zertifikatskurses zur Hochschuldidaktik.

- Externe Trainer_innen und Berater_innen: Eine externe Expertise in Anspruch zu nehmen und ‚einzukaufen' ist für manche Hochschule noch ungewohnt, setzt sich aber zunehmend durch. Es gibt inzwischen eine Vielzahl von Expert_innen im Gender- und Diversity-Bereich. Für die auftraggebende Einrichtung sind gründliche Vorabsprachen in jedem Fall von hoher Bedeutung, um ein passgenaues Angebot zu erhalten. Es ist dabei entscheidend, Kriterien für die erwartete Gender- oder Diversity-Kompetenz der externen Expert_innen zu entwickeln, um die Auswahl der richtigen Expertise für die eigenen Bedarfe gewährleisten zu können.
- Zielgruppe/Teilnehmendenkreis: Meist hat es sich bewährt, die Führungsebene (Professor_innen) und Mitarbeitende getrennt zu adressieren und spezielle Angebote für die einzelnen Statusgruppen zu buchen. Dies ermöglicht ein zielgruppenspezifisches Eingehen auf die jeweiligen Bedürfnisse und vermeidet Hemmschwellen in der Diskussion durch Abhängigkeitsverhältnisse.
- Inhalte und Arbeitsweisen im Training: Kontrovers diskutiert wird derzeit in Fachkreisen, wie groß der Anteil an fachlicher Wissensvermittlung und an Selbsterfahrung im Training sein soll. Die Reflexion der eigenen geschlechtlichen Sozialisation und eigener Diskriminierungs- oder Privilegierungserfahrungen erfordert einen geschützten Raum und professionellen Umgang. Eher reflexiv ausgerichtete Trainings sind von eher fachlich ausgerichteten Trainings zu unterscheiden. Es empfiehlt sich, die jeweiligen professionellen Selbstverständnisse und Konzepte der externen Berater_innen dahingehend zu prüfen und abzuwägen, was besser zur jeweiligen Institution passt bzw. welcher Ansatz besser zur Sensibilisierung beitragen kann.
- Gender- und Diversity-Verständnis: Es ist ratsam, das zugrunde gelegte Gender- und Diversity-Verständnis zu erfragen und eine geschlechterpolitische Zielsetzung mit der eigenen Einrichtung und den Auftragnehmer_innen festzulegen. Die Thematisierung im Training kann sonst Gefahr laufen, dualistische Geschlechterkonzepte zu verstärken, statt sie in Frage zu stellen. Neuere Forschungsansätze aus den Gender Studies, die sich mit Interdependenzen und Intersektionalität (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies) beschäftigen, können hier vielversprechende Perspektiven aufzeigen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Baer, Susanne, Janet Keim und Lucy Nowottnick. 2009. Intersectionality in Gender Training. http://www.quing.eu/files/WHY/baer_keim_nowottnick.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Frey, Regina. 2003. *Gender im Mainstream. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs.* Königstein/Taunus.

Frey, Regina. 2007. *Trainingshandbuch Gender und Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit. Impulse für eine geschlechterreflektierende und an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Arbeit von Nichtregierungsorganisationen*. Magdeburg.

Frey, Regina, Jutta Hartmann, Andreas Heilmann, Thomas Kugler, Stephanie Nordt und Sandra Smykalla (genderbüro und GenderForum Berlin). 2006. Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung. http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gieselmann, Astrid, und Gertraude Krell. 2011. Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, hrsg. Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 199-218. Wiesbaden.

Netzwerk Gender Training (Hrsg.). 2004. *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training.* Königstein/Taunus.

Rosenstreich, Gabriele. 2006. Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops. In *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, hrsg. Gabi Elverich, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier, 195-223. Frankfurt a.M./London.

Smykalla, Sandra. 2010. *Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming.* Wiesbaden.

5.2.4 Queer Studies, Frauen-, Geschlechter- und kritische Männlichkeitsforschung, Gender und Diversity Studies

In die Profilbildung und Forschungsausrichtung aller Fachbereiche sollten Gender-, Queer- und Diversity-Aspekte, die sich mit der Verwobenheit der Kategorien Geschlecht und Sexualität und ihren Wechselwirkungen mit anderen gesellschaftlichen Differenzierungskategorien (wie z.B. Klasse, Ethnizität und Hautfarbe) auseinandersetzen, einbezogen werden. Theorien, Methoden und Ansätze aus den Queer und Gender Studies, der Frauen-, Geschlechter- und kritischen Männlichkeitsforschung oder den Diversity Studies können einerseits punktuell in den Kanon der Disziplinen und in die Lehrpläne aufgenommen werden. Andererseits können auch ganze Studiengänge zu diesen Themenbereichen etabliert werden, deren Curricula regulär akkreditiert werden.

Zur punktuellen Integration können beispielsweise Lehraufträge vergeben werden, die vorrangig diesen Themenbereichen zugeordnet sind, oder Gastprofessuren an besonders qualifizierte Geschlechterforscher_innen vergeben werden (→ Kap. 5.4.9 Gastprofessuren). In der Ausschreibung von Lehraufträgen

und Gastprofessuren ist dabei die gesamte Bandbreite von Forschungsansätzen zu berücksichtigen und zu versuchen, bisher eher marginalisierte Bereiche der Gender Studies wie die kritische Männlichkeitsforschung, Queer oder Postcolonial Studies ins Lehrprogramm zu integrieren (→ Kap. 2.2.4 Queer Theorie und Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus). Von aktuellem Interesse ist dabei auch die Auseinandersetzung mit der Intersektionalität verschiedenster Differenzkategorien und dem Diversity-Ansatz (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies). Auf die Beachtung entsprechender Themen der aktuellen Forschung ist z.B. bei der Verabschiedung des Lehrangebots in der Kommission für Studium und Lehre hinzuweisen.

Bei der Denomination (→ Glossar) einer auszuschreibenden Professur ist zu prüfen, inwiefern Kenntnisse in der Geschlechterforschung oder in Queer, Diversity oder Postcolonial Studies als geforderte oder erwünschte Qualifikation zusätzlich aufzunehmen sind (→ Kap. 10 Berufungsverfahren). Es ist auch eine Teildenomination in Geschlechterforschung möglich.

Bei der zweiten Variante haben sich viele Hochschulen inzwischen entschieden, die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung systematisch umzusetzen. Hier gibt es verschiedene Modelle:

- Geschlechterforschung als „Studien- und Forschungsschwerpunkt“,
- Geschlechterforschung als Nebenfachstudium,
- BA- und MA-Studiengänge in Gender Studies,
- berufsbegleitende Masterstudiengänge.

Einen Überblick über alle Studiengänge, Studien- und Forschungsschwerpunkte zur Frauen- und Geschlechterforschung und zu Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen findet sich bei der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin. Das aktualisierte und erweiterte Portal „Studienführer Gender Studies“ informiert über eigenständige Studiengänge und -möglichkeiten der Gender Studies. Es stellt mit dem Studienführer „Gender in der Politikwissenschaft“ auch einen ersten fachspezifischen Überblick bereit.

Im Jahr 1980 wurde an der Universität Bielefeld die erste Frauenforschungseinrichtung in der Bundesrepublik Deutschland gegründet. Heute bestehen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz 42 Einrichtungen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, über die disziplinären Fächergrenzen hinweg Frauen- und Geschlechterforschung an ihren Hochschulen sichtbar zu etablieren, die Forschung auf diesem inzwischen weitgefächerten Gebiet voranzutreiben und deren Ergebnisse in die Lehre zu integrieren. Informationen zu allen Einrichtungen der

Frauen- und Geschlechterforschung bietet auch die „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG), die eine Art Dachstruktur bildet.

Die Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association (Gender e.V.) wurde im Januar 2010 gegründet. Gender e.V. verfolgt insbesondere das Ziel der interdisziplinären Vernetzung von Forschenden und Lehrenden in der wissenschaftlichen Geschlechterforschung in Deutschland sowie der Beförderung von Kooperation mit Sektionen, Arbeitskreisen und Netzwerken der Geschlechterforschung in allen wissenschaftlichen Disziplinen – auch im internationalen Kontext. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Sichtbarkeit der Geschlechterstudien zu stärken, und organisiert daher jedes Jahr eine wissenschaftliche Tagung mit wechselndem Schwerpunktthema.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer. 2007. Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge. http://www.curricula.com. Zugegriffen: 01.03.2013.

Becker, Ruth, und Beate Kortendiek (Hrsg.). 2010. *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* 3. Aufl. Wiesbaden.

Bock, Ulla, Daniela Heitzmann und Inken Lind. 2011. Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 3 (2): 98-113.

Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies: http://www.zf-diversitas.eu.

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft: http://www.gender-zeitschrift.de.

Krell, Gertraude, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz (Hrsg.). 2007. *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze.* Frankfurt a.M./New York.

querelles-net. Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung: http://www. querelles-net.de.

Institutionen

afg Berlin – Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen: http://www.afg-berliner-hochschulen.de.

AIM Gender: Arbeitskreis für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung – Kultur-, Geschichts- und Sozialwissenschaften: http://www.fk12.tu-dortmund.de.

Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association (Gender e.V.): http://www.fg-gender.de.

Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG): http://www.genderkonferenz.eu.

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE): http://www.dgfe.de.

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS): http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de.

Zusammenstellung aller Studiengänge und Studien- und Forschungsschwerpunkte Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen: http://www.zefg.fu-berlin.de.

Datenbanken

Datenbank Postcolonial und Gender Studies (Universität Trier): http://www.uni-trier.de.

gender Inn: Internet-Datenbanken zur Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Köln: http://www.uni-koeln.de/phil-fak/englisch/datenbank.

Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen, kurz: Genderprofessuren: http://www.zefg.fu-berlin.de.

Literaturdatenbank der Gender Bibliothek des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin: http://ztg-faust.gender.hu-berlin.de.

Portal „Studienführer Gender Studies“: http://www.uni-marburg.de.

5.2.5 Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre

Wie lassen sich Gender und Diversity-Aspekte in der akademischen Lehre berücksichtigen oder wie sind Gender- und Gleichstellungsperspektiven in der Hochschuldidaktik verankert? Diese Fragen werden an Hochschulen in jüngster Zeit unter dem Schlagwort „Gender in die Lehre“ vielfach diskutiert. Dabei geht es darum, androzentrische Wissenschaftsverständnisse und Lehrinhalte sowie ausgrenzende Lehr-Lernstile zu kritisieren und zu verändern. Hochschulpolitischer Hintergrund dieser anvisierten Neuerungen in Lehre und Studium ist, dass der Abbau von Ungleichheit im Zuge des Bologna-Prozesses (→ Glossar) und der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen als Ziel festgeschrieben wurde. Zudem wurde in Stellungnahmen des Akkreditierungsrats (Akkreditierung → Glossar) sowie in Empfehlungen großer Wissenschaftsorganisationen (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen) zunehmend die Qualitätsentwicklung in der Lehre auch unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Perspektiven eingefordert. Eine gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Lehrbetriebs bedeutet, Studiumsbedingungen, Inhalte und didaktische Lehrformen so zu verändern, dass eine Lehr-Lernkultur entsteht, die die Heterogenität der Studierenden und der Lehrenden anerkennt und diese nicht aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder anderer Lebenslagen benachteiligt.

Oftmals wird die Einführung von Gender und Diversity-Aspekten in der Lehre in einem mehrjährigen Projekt systematisch aufgebaut und an der Schnittstelle von Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik und Gleichstellung verankert. Beginnend mit einer Bestandsaufnahme und der Sichtung einschlägiger Forschungsliteratur über die Initiierung von fächerübergreifenden Kommunikationsprozessen und Arbeitsgruppen (auch mit externen Expert_innen) können schließlich Emp-

fehlungen und Handlungshinweise verabschiedet werden (siehe z.B. das Projekt *GeniaL* von sieben Thüringer Hochschulen und das Projekt *Gender in die Lehre – Lehren mit Genderkompetenz* der Universität Hildesheim). Gefördert werden diese Projekte zum Teil im Rahmen des *Qualitätspakt Lehre* (→ Glossar) oder durch die im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Verfügung gestellten Mittel (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). Die Integration von Gender und Diversity-Aspekten in die Lehre soll meist auf drei Ebenen erfolgen:

1. Kompetenz: Entwicklung fach- und studiengangspezifischer oder fachübergreifender Ansätze, um ein Bewusstsein für Gender- und Diversity-Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten bei allen am Studienreformprozess Beteiligten zu fördern, insbesondere bei den Lehrenden. Dies kann z.B. geschehen durch Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen, durch die Aufnahme thematischer Veranstaltungen ins Weiterbildungsprogramm (wie interkulturelle oder Gender- und Diversity-Kompetenz) oder Maßnahmen für Führungskräfte und Maßnahmen zur diversitätsorientierten Personalentwicklung.
2. Didaktik: Entwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Hochschuldidaktik (zum Teil mit Intersektionalitätsperspektiven). Dies kann erreicht werden durch Kooperationen mit der Hochschuldidaktik (Sensibilisierung von Lehrenden und thematische Integration in Module der Zertifikatsprogramme), Ausloben von Lehrpreisen für innovative Lehre oder durch den Austausch von Studierenden und Lehrenden in Projektwochen o.ä.
3. Forschung: Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre (→ Kap. 5.2.4 Gender und Diversity Studies). Dies wird unterstützt durch die Schaffung personeller Ressourcen, z.B. Lehraufträge (→ Kap. 5.4.8 Lehraufträge), Gastprofessuren (→ Kap. 5.4.9 Gastprofessuren), durch die Anregung von Graduiertenkollegs und Forschungsprojekten oder durch Veranstaltungen wie Ringvorlesungen.

Bereits 2004 hatte die BuKoF (→ Glossar) zur Umsetzung der Bologna-Reform (→ Glossar) unter Berücksichtigung von Gleichstellung mehrere Handlungsleitfäden „(nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ für die Bachelor- und Master-Studiengänge und die Akkreditierung (→ Glossar) von Studiengängen entworfen. Inzwischen haben einige Hochschulen Checklisten zur Überprüfung von Lehrmaterialien entwickelt oder Leitfäden zur diversitätsorientierten Gestaltung von Lehr-Lernprozessen erarbeitet (z.B. Empfehlungen der Freien Universität Berlin zu *Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen, Gender in die Lehre – Leitfaden*

für Lehrende an der Universität Göttingen). Workshops können dazu dienen, gemeinsam mit Lehrenden und Studierenden zu überlegen, wie die Heterogenität der Studierendenschaft anerkannt werden und welche Rolle sie bei der Studienberatung, in der Lehre oder in der Promotionsphase spielen sollte. So können je nach Fach oder je nach Bedarf individuelle Strategien erarbeitet werden, um die Thematik in einzelnen Seminaren/Vorlesungen, in Studienprojekten oder in Modulen zu verankern (vgl. Steinbach und Schulz 2009 und z.B. die *Fächerbeispiele Gender & Lehre* der Universität Duisburg-Essen). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann diesen Prozess beratend begleiten.

Bei der Konzeption oder Einwerbung von Workshops zur Kompetenzentwicklung (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings) oder zur hochschuldidaktischen Weiterbildung der Lehrenden (→ Kap. 5.2.2 Fort- und Weiterbildung) ist es wichtig, darauf zu achten, dass als Begründung für diese Veranstaltungen nicht vereindeutigende Identitätszuschreibungen zugrunde gelegt werden, indem z.B. von unterschiedlichen Lern- und Kommunikationsstrategien von Frauen (emotional-konstruktiv) und Männern (kognitiv-kompetitiv) oder von verallgemeinerten kulturalisierenden Andersartigkeiten ausgegangen wird. Dies kann zu Re-Stereotypisierungen führen (→ Kap. 5.2.6 Abbau von Stereotypen). Ziel dieser Bemühungen sollte vielmehr sein, die didaktische Fähigkeit von Lehrenden auszubauen und diese zu befähigen, individuelle Lernzugänge und Erfahrungshintergründe sowie dahinterliegende Machtverhältnisse wahrzunehmen und darauf zu reagieren.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Auferkorte-Michaelis, Nicole, Ingeborg Stahr, Anette Schönborn und Ingrid Fitzek. 2009. *Gender als Indikator guter Lehre.* Universität Duisburg-Essen.

Curdes, Beate, Sabine Marx, Ulrike Schleier und Heike Wiesner (Hrsg.). 2007. *Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte.* Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 6. Oldenburg.

Czollek, Leah Carola, und Gudrun Perko. 2008. *Eine Formel bleibt eine Formel... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz.* Wien.

Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.). 2011. Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Dossier: http://www.migration-boell.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Hilgemann, Meike, Beate Kortendiek und Anne Knauf. 2012. Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinationsforschungsstelle/projekte/gender-curricula/. Zugegriffen: 01.03.2013.

Jansen-Schulz, Bettina. 2011. Genderorientierte Hochschuldidaktik der Vielfalt – zwischen Antidiskriminierungs- und Kompetenzansatz. In *Hochschule entwickeln*, hrsg. Anne Dudeck und Bettina Jansen-Schulz. Baden-Baden: 231-244.

Klein, Uta, und Daniela Heitzmann (Hrsg).2012. *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen.* München/Weinheim.

Mattern, Klaudia. 2005. Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning: Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Bildungsangeboten. http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/gender___diversity_management/publikationen. Zugegriffen: 01.03.2013.

Steinbach, Jörg, und Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.). 2009. *Gender im Experiment, gender in experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre.* Berlin.

Weiss Sampietro, Theresia, und Nadja Ramsauer. 2008. Gendergerechte technische Fachhochschulstudiengänge. Ein Entwicklungsprojekt in den Studiengängen Elektrotechnik, Unternehmensinformatik und Biotechnologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. http://www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/zhaw/genderstudies/pdf/TechnikProjekt/SchlBericht_technische_Fachhochschulstudiengaenge.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Institutionen

Projektdatenbank des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) / Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. – Projektträger im DLR (PT-DLR): http://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/3013.php. [Themensuche zu Diversität / Heterogenität] Zugegriffen: 01.06.2013.

Diversity Inclusion in der mediengestützten universitären Fernlehre. Projekt der Fernuniversität Hagen: http://www.fernuni-hagen.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Educational Diversity: Projekt der Fachhochschule Köln: http://www.fh-koeln.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

GeniaL – Gender in der akademischen Lehre an Thüringer Hochschulen. Projekt gefördert vom Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: http://www.genial-in-thueringen.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

HET LSA – Heterogenität in Studium und Lehre Sachsen-Anhalt. Verbundprojekt im Qualitätspakt Lehre: http://www.llz.uni-halle.de/hs-verbund/. Zugegriffen: 01.03.2013.

HRK: Gute Beispiele und Konzepte – Good practice: http://www.hrk-nexus.de/material/gute-beispiele-und-konzepte-good-practice/. [Themensuche Diversität]. Zugegriffen: 01.06.2013.

KomDiM – Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW: http://www.komdim.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Universität Freiburg, Schweiz: Geschlechtergerechte Hochschullehre für Hochschuldozierende: Online-Selbstevaluationstool. http://unifr.ch/didactic/eval/index.php?&clang=de. Zugegriffen: 01.06.2013.

Leitfäden

Freie Universität Berlin: Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen: http://www.fu-berlin.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Georg-August Universität Göttingen: Gender in die Lehre – Leitfaden für Lehrende an der Universität Göttingen: http://www.uni-goettingen.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Goethe-Universität Frankfurt a.M.: Leitfaden „Diversity kompakt. Angebote für Studierende in unterschiedlichen Lebens- und Studiensituationen“: http://www.uni-frankfurt.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Braunschweig in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies: Handreichung zur Integration von Genderaspekten in

die BA- und MA-Studiengänge an der TU Braunschweig: server.frauen.etc.tu-bs.de/gz/downloads/Handreichung_TUBS.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Gender Curricula für Bachelor und Master. Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern: http://www.gender-curricula.com. Zugegriffen: 01.03.2013.
Universität Duisburg-Essen: Fächerbeispiele Gender & Lehre: http://www.uni-due.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.2.6 Abbau von Stereotypen

Die Europäische Kommission benennt in ihrem „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010" den Abbau von Stereotypen in den Bereichen Ausbildung, Bildung, Kultur, auf dem Arbeitsmarkt und in den Medien als einen gleichstellungspolitischen Schwerpunkt (EU Kommission 2006). Auch die jüngere bundesdeutsche Gleichstellungs- und Familienpolitik behandelt die Überwindung von Stereotypen als einen wichtigen Aspekt der Gleichstellungspolitik. Bereits in dem 2003 veröffentlichten Wissensnetz der Bundesregierung, das aus der Pilotphase der Einführung von Gender Mainstreaming hervorgegangen ist, heißt es: „Gender Mainstreaming zielt darauf, Stereotypisierungen zu vermeiden und differenzierte Analysen der gesellschaftlichen Wirklichkeit dem staatlichen Handeln zugrunde zu legen" (Sellach et al. 2003, S. 109).

Auch im Wissenschaftsbereich ist die Wirkung von Stereotypen problematisch, weil sie sich auf Vorurteile und Zuschreibungen stützt und damit Entscheidungen und Urteile verzerrt. Diese Verzerrungen (Gender Bias → Kap. 1.3.6 Stereotype und Gender Bias) betreffen die Wahrnehmung von Personen und von Sachverhalten. Dabei ist es an folgenden Stellen im Hochschulkontext besonders relevant, eine diskriminierungsfreie Perspektive auf Personen und Sachverhalte zu garantieren:

- bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren (Auswahl und Begutachtung von Kandidat_innen),
- in der Eingruppierung und Bezahlung von Beschäftigten der Hochschule (Equal Pay → Glossar),
- im Führungsverhalten,
- in Gutachten und Peer Review-Verfahren,
- in Lehr- und Prüfungssituationen,
- in der Studienfachwahl bzw. der Studienberatung,
- in der Berufswahl bzw. der Berufsberatung,
- in der Öffentlichkeitsarbeit (Zielgruppenansprache, bildliche Darstellungen),

- in der hochschulinternen Interaktion sowie in der Außendarstellung der Hochschule,
- in der Kommunikation und Sprache.

Angesichts dieser Vielzahl von Kontexten, in denen Stereotype wirken können und somit der Abbau von Stereotypen gleichstellungspolitisch eine Rolle spielt, sind derartige Initiativen oft integraler Bestandteil von anderen Bereichen und Handlungsstrategien, z.B. der diskriminierungsfreien Personalauswahl, der diskriminierungsfreien Gestaltung von Printmaterialien und Onlineauftritten der Hochschule und der vorurteilsfreien Ansprache und Adressierung in Gesprächen (→ Kap. 8 Beratung, Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren, Kap. 10 Berufungsverfahren und Kap. 12 Öffentlichkeitsarbeit). Der Abbau von Stereotypen kann jedoch auch als Schwerpunkt gleichstellungspolitischen Handelns konzipiert sein, um den Fokus auf die Sensibilisierung für beschränkende, ausgrenzende und benachteiligende Zuschreibungen zu legen. So kann der Abbau von Stereotypen explizit im Gleichstellungsplan z.B. einer naturwissenschaftlichen Fakultät, wo bisher noch starke Vorbehalte gegen Frauen anzutreffen sind, als handlungsleitendes Motiv festgelegt werden.

Generell lassen sich zwei Umgangsweisen mit Stereotypen unterscheiden: die Arbeit *mit* Stereotypen und die Arbeit *contra* Stereotype. Bei der Arbeit *mit* Stereotypen wird auf eine Erneuerung und Modernisierung alter, tradierter Rollenstereotype gesetzt – z.B. durch die Schaffung neuer Vorbilder (role models). Dabei wird nicht zwangsläufig die Bedeutsamkeit von Stereotypen in Abrede gestellt, sondern im Gegenteil deren Wichtigkeit z.B. für die (geschlechtliche) Identitätsentwicklung, für Lehr-Lernprozesse oder für die Berufs- und Karriereorientierung betont. Diese Positionen finden sich oft in pädagogischen Ansätzen, die sich auf die kindliche Entwicklung von Mädchen und Jungen oder auf die Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen beziehen. In der Arbeit *contra* Stereotype wird versucht, die grundlegende Anerkennung vielfältiger und komplexer Lebensweisen jenseits vorgeschriebener Kategorisierungen zu erreichen. Dichotome Geschlechterkategorisierungen werden in Frage gestellt, unterlaufen oder umgekehrt. So geben sich Personen neue Namen, die keine geschlechtliche Zuordnung erlauben, oder geschlechtliche Rollenbilder werden in Kleidung oder Aussehen ‚überaffirmiert', d.h. übertrieben und damit ihrem ursprünglichen Zuschreibungskontext entzogen.

Gleichstellungspolitische Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau von Stereotypen können entweder eher affirmativ wirken, indem sie das Bestehende graduell verändern, aber dennoch daran strukturell festhalten. Dies geschieht, wenn z.B. so genannte ‚typische Frauenberufe' aufgewertet werden, die Zuordnung aber erhalten bleibt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen können jedoch auch

dekonstruktiv orientiert sein, indem sie bestehende Normen grundlegend in Frage stellen. Beispielsweise kann es bei dem vieldiskutierten Thema „Männer in das Grundschullehramt" entweder darum gehen, verstärkt Männer als Lehrer zu gewinnen oder anhand der Feminisierung des Grundschullehramts über die gesellschaftlich fehlende Anerkennung von Pädagogik und Bildung im Vergleich zur Wirtschaft nachzudenken. In jedem Fall erfordert der Abbau von Stereotypen ein Bewusstsein über das eigene Gender-Verständnis und dessen gesellschaftliche Bedeutung – und damit Gender- und Diversity-Kompetenz (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings). Die Frauen- Gleichstellungsbeauftragten können die verschiedenen Strategien zum Abbau von oder zum Spiel mit Stereotypen z.B. bei der Konzeption von Plakaten oder von Ausstellungen kreativ einsetzen, um auf vermeintliche Selbstverständlichkeiten aufmerksam zu machen. So sind z.B. von Design-Studierenden im Rahmen des Plakatwettbewerbs des Deutschen Studierendenwerks interessante Plakate entworfen worden, mit denen 2004 auf Fragen der Chancengleichheit, 2009 auf Elite und 2012 auf die Situation von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit an deutschen Hochschulen aufmerksam gemacht wurde.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Ebenfeld, Melanie, und Manfred Köhnen (Hrsg.). 2011. Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

freier zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) „Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie". Motto 2011: „Stereotype": http://www.kein-sexismus.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Plakatwettbewerb des Deutschen Studentenwerks: http://www.studentenwerke.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulbeauftragter. 2011. *Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in Berufungsverfahren.* Ergebnisse des Benchmarking Verbundes an niedersächsischen Hochschulen, http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

5.3 Work-Life-Balance

Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance haben sich in den letzten Jahren in der Wirtschaft, aber auch an Hochschulen stark ausdifferenziert und sind inzwischen etablierter Bestandteil von Organisations- und Personalentwicklung (Personalentwicklung → Glossar) geworden. Diese Entwicklung steht im Kontext der von der deutschen Regierung „seit der Jahrtausendwende eingeleitete[n] familienpolitischen Wende" (Veil 2010, S. 215), durch die der Familienförderung verstärkte Aufmerksamkeit zukommt. Doch auch Aspekte jenseits der Familienpoli-

tik rücken zunehmend in den Vordergrund der gesellschaftlichen Diskussion um ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit sowie individuellen Ressourcen. So wird derzeit etwa in Wissenschaft und Öffentlichkeit über das Phänomen des Burn Out debattiert, während gleichzeitig die Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft wie in anderen Bereichen immer stärker durch prekäre Strukturen gekennzeichnet sind. Die Notwendigkeit von Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance verschärft sich hier zunehmend – nicht nur für die an Hochschulen Angestellten, auch für Studierende sind Leistungs- und Zeitdruck mit der Einführung der BA-Studiengänge im Zuge der Bologna-Reform gewachsen. Im Folgenden wird erläutert, worin die geschlechterbezogenen Aspekte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben an Hochschulen bestehen. Zudem werden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance exemplarisch vorgestellt (5.3.1). Für Wissenschaftlerinnen in Doppelkarriere-Partnerschaften stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit in spezifischer Weise. Vor diesem Hintergrund werden im zweiten Teil die an Hochschulen zunehmend eingeführten Dual Career-Programme vorgestellt und aus gleichstellungspolitischer Perspektive bewertet (5.3.2).

5.3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Erwerbs- und Privatleben, Work-Life-Balance

Unter dem Schlagwort „Vereinbarkeit“ wurden auch an Hochschulen lange Zeit Maßnahmen zusammengefasst, die sich vor allem an berufstätige Mütter richteten und diesen – vor allem durch mehr Kinderbetreuungsplätze – mehr Zeit für ihre beruflichen Verpflichtungen ermöglichen sollten. Inzwischen sind daneben auch die Begriffe der „Familiengerechtigkeit“ und der „Work-Life-Balance“ gebräuchlich. In der Praxis verbergen sich hinter diesen Begriffen ganz unterschiedliche Zielsetzungen und Einzelmaßnahmen. Die neueren Ansätze erweitern das Ziel der Vereinbarkeit auf mehrfache Weise: Mit dem Begriff der „Familiengerechtigkeit“ wird häufig die einseitige Anpassung des Familienlebens an die beruflichen Erfordernisse durch den Versuch abgelöst, umgekehrt die Strukturen und Bedingungen der Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass private Bedürfnisse und Anforderungen genügend Raum haben. Gleichzeitig werden neben Erziehungsaufgaben auch weitere Familienaufgaben, wie die Versorgung und Pflege von Angehörigen, in den Blick genommen. Die Zielgruppe besteht nicht mehr nur aus Frauen, sondern zunehmend auch aus Männern. Der noch weiter gefasste Begriff der „Work-Life-Balance“ hat nicht allein das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familienleben zum Gegenstand, sondern das Verhältnis von Arbeit und Privatleben insgesamt – egal ob in familienorientierten oder anderen Lebensformen:

> Work-Life-Balance will in vielfältigen Lebenslagen dazu beitragen, den Ausgleich zwischen beruflichem, persönlichem und gesellschaftlichem Leben zu unterstützen. Betroffen sind davon alle: Paare, Singles, Familien, ältere oder jüngere arbeitende Menschen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung oder auch in Erwerbslosigkeit. Für die Betroffenen spielt es keine Rolle, ob oder wie viele Kinder sie haben, ob sie verheiratet sind oder eine andere Form der Partnerschaft/Freundschaften sie gewählt haben, ob ihre Arbeitsplätze am selben Ort wie ihre Lebensbeziehungen sind oder weit davon entfernt, ob sie selbstständig oder in mehr oder weniger diskontinuierlichen Erwerbsarbeitsverhältnissen tätig sind (Roßmanith und Schneider 2008, S. 219).

Für die Hochschulen als Studien- und Arbeitsort sind beide Aspekte – Familiengerechtigkeit und Work-Life-Balance – wichtige Themen, auch und gerade im Kontext von Gleichstellungspolitik.

Die Frage, wie Familien- und Pflegeaufgaben mit anderen Anforderungen und Verpflichtungen vereinbart werden können, ist für Studierende ebenso relevant wie für Mitarbeiter_innen aus Technik und Verwaltung oder Wissenschaftler_innen. Theoretisch betrifft diese Frage Männer und Frauen gleichermaßen. Doch in der Praxis ist die Situation eine andere: Trotz rechtlicher Vorgaben zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird die Ungleichheit im Geschlechterarrangement bei kaum einem Thema so deutlich wie bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Verglichen mit anderen europäischen Ländern ist es gerade in Deutschland für Frauen immer noch besonders schwierig, Familiengründung und Karriere in Einklang zu bringen (vgl. Vinken 2001, insbesondere zu den historischen Hintergründen der Situation von Müttern in Deutschland).

Für den Bereich der Wissenschaft stellt sich dieses Problem in verschärfter Form. Insbesondere der akademische Mittelbau ist hier mit beruflichen Anforderungen und Bedingungen konfrontiert, die mit Familien- und Pflegeaufgaben potenziell kollidieren: Viele Wissenschaftler_innen befinden sich in prekären Arbeitsverhältnissen (befristete Verträge, viele Teilzeitstellen, geringe Planungssicherheit; Metz-Göckel et al. 2012, S. 236). Die Lebensphase einer möglichen Familiengründung deckt sich zeitlich mit der wissenschaftlichen (Weiter-)Qualifizierungsphase, die durch einen hohen Leistungs- und ‚Performance'-Druck gekennzeichnet ist: die so genannte „Rush Hour des Lebens" zwischen 30 und 40 (vgl. Lothaller 2008). Die Entgrenzung von Arbeit, welche die wissenschaftliche Kultur kennzeichnet, und der Mythos, Wissenschaft könne nur als Lebensform und mit hundertprozentiger Hingabe erfolgreich betrieben werden, stehen in einem Spannungsverhältnis zu den zeitlichen und emotionalen Anforderungen, mit denen z.B. Eltern von Kleinkindern konfrontiert sind (Metz-Göckel et al. 2012, S. 234). Diese strukturellen Bedingungen wirken sich oftmals negativ auf die Familienplanung von Wissenschaftler_innen aus (vgl. z.B. Lind 2010):

> Die generativen Entscheidungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterliegen vielfältigen Einflussfaktoren wie individuellen Motiven, veränderten gesellschaftlichen Rollen- und Wertvorstellungen, partnerschaftlicher Instabilität und konfligierenden Lebenszielen. […] Das deutsche Wissenschaftssystem trägt jedoch durch die Beschäftigungsstruktur im Mittelbau zur Hemmung der Familienbildungsprozesse bei (Lind 2010, S. 172).

Dass dabei immer noch geschlechterbezogene Unterschiede bestehen, zeigen aktuelle Studien: „So bewerten Männer ihre Vereinbarkeitsoptionen positiver, halten eine Familiengründung für wahrscheinlicher, haben häufiger unbefristete Stellen und fühlen sich weniger erschöpft als die Wissenschaftlerinnen" (Lind 2012, S. 302). Und tatsächlich entspricht diese Erwartungshaltung junger, noch kinderloser Wissenschaftler_innen der Realität: So hat die 2007-2010 durchgeführte Studie Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE) gezeigt, dass 47 % der männlichen und 60 % der weiblichen Wissenschaftler_innen kinderlos sind. Bei den Professor_innen ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen noch größer: Während 41 % der Professoren keine Kinder haben, sind es 84 % der Professorinnen (Lind 2010, S. 158). Für die zunehmende Zahl von Doppel-Karriere-Paaren in der Wissenschaft spitzt sich die Problematik noch einmal zu (→ Kap. 5.3.2 Dual Career-Programme). Auch davon sind besonders Frauen betroffen: Einer Studie zufolge, die 2002-2003 durchgeführt wurde, waren im Erhebungszeitraum in Deutschland 97 % der Lebenspartner von Professorinnen in Vollzeit berufstätig, „ein Drittel der Professorinnen war mit einem Hochschullehrer verheiratet" (Krais 2008, S. 190). Bei den männlichen Kollegen waren 83 % der Partnerinnen berufstätig, nur 5 % lebten mit einer Professorin zusammen (Krais 2008, S. 190f.). Es ist davon auszugehen, dass viele der berufstätigen Partnerinnen von Professoren zumindest phasenweise in Teilzeit arbeiten und dass auch hier die geschlechtertypische Verteilung von Berufstätigkeit, Hausarbeit und Vereinbarkeitsmanagement zu finden ist. So gaben in der genannten Untersuchung zwei Drittel der Professoren an, „dass die Betreuung der Kinder im Vorschulalter von der Partnerin übernommen wurde, während nur eine Minderheit der Professorinnen (8 %) in dieser Weise vom Partner entlastet wurde" (Krais 2008, S. 191). Krais verweist zudem auf eine Reihe von Studien, die zeigen, „dass auch in Akademiker-Partnerschaften, in denen beide Partner erwerbstätig sind, eine egalitäre Aufgabenteilung die Ausnahme ist" (Krais 2008, S. 191).

Die geschlechterbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Kind zeigen sich auch in der Gruppe der Studierenden. Während fast jede vierte Studentin mit Kind alleinerziehend ist, trifft dies nur auf ca. 4 % der männlichen Studierenden mit Kind zu. Außerdem haben auch männliche Studierende deutlich häufiger als Frauen eine_n Partner_in, die oder

der sich intensiv an der Kinderbetreuung beteiligt (18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, S. 42).

Die Bemühungen von Hochschulen, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen zu etablieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance (und der Study-Life-Balance) umzusetzen, haben sich in den letzten Jahren intensiviert und sind vielerorts selbstverständlicher Teil der Qualitätsentwicklung geworden. Zertifikate wie z.B. das *audit familiengerechte hochschule* (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe) treiben diese Entwicklungen voran. Während die alleinige Zuständigkeit für das Thema lange Zeit bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gesehen wurde, werden inzwischen zunehmend auch neue Verantwortlichkeiten strukturell festgelegt, z.B. durch die Einrichtung eines Familienservice. So verlagert etwa die Teilnahme am Auditierungsprozess im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* (mit allen Vor- und Nachteilen) die Verantwortung zumindest formal von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf die Hochschulleitung und bezieht mehr Akteur_innen ein (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe).

Auch gibt es inzwischen eine Vielzahl von gut dokumentierten Best Practice-Beispielen, die differenziert nach Einrichtungstypus, Zielgruppe und deren Qualifikationsstufe sowie speziellen Bedürfnissen ideale Maßnahmentypen in den einzelnen Bereichen vorstellen, z.B. im Instrumentenkasten der Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm), auf den Internetseiten der berufundfamilie gGmbH oder auf der Internetplattform *Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal*. Im Folgenden werden einzelne Handlungsfelder exemplarisch hervorgehoben sowie einige übergreifende Empfehlungen gegeben.

Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder im Bereich Work-Life-Balance

Es lassen sich einige allgemeine Empfehlungen für die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Work-Life-Balance geben. Dazu zählen folgende Hinweise, die eine Hilfe bei der strukturellen Ausrichtung der Arbeit von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in dieser Frage sein können, sich aber auch an alle weiteren Akteur_innen im Vereinbarkeitsmanagement an Hochschulen richten.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, einen weiten Familienbegriff zu formulieren und breit zu kommunizieren, um möglichst viele verschiedene Lebensformen damit einzuschließen. An vielen Hochschulen ist inzwischen folgende Definition verbreitet: „Familie ist dort, wo Menschen langfristig Verantwortung füreinander übernehmen“. Alle Maßnahmen und Regelungen sollten zudem im-

mer im Hinblick auf das zugrunde liegende Familien- und Menschenbild geprüft werden und bei allen Regelungen und Maßnahmen verschiedene Familienformen mitgedacht werden (heterosexuelle/gleichgeschlechtliche Paarbeziehungen, verheiratet/nicht-verheiratet/getrennt lebend, verpartnert/nicht-verpartnert, Alleinerziehende, am selben Ort lebend und arbeitend oder Pendelexistenzen …). Bei Maßnahmen im Bereich der Familiengerechtigkeit sollte darauf geachtet werden, dass als Zielgruppe sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden, um tradierte Zuschreibungen (Familienaufgaben als Aufgabe von Frauen) nicht vorauszusetzen und fortzuschreiben. Deshalb sind auch Maßnahmen wie Kampagnen für die Nutzung von Elternzeit durch Väter begrüßenswert. Dennoch muss immer mitbedacht werden, dass – wie Studien immer wieder bestätigen – die Arbeitsverteilung auch in Akademikerpartnerschaften noch immer geschlechtshierarchische Unterschiede aufweist und Frauen faktisch meist mehr Haus- und Familienarbeit übernehmen. Eine Reihe klassischer Familienförderungsmaßnahmen vergrößern deshalb unter Umständen den Gender Gap (→ Glossar). Da unter dem wissenschaftlichen Personal Männer öfter Kinder haben als Frauen, kommen z.B. bestimmte Fördermaßnahmen (wie die finanzielle Unterstützung von Studien- oder Promotionsabschlussphasen für Eltern) Männern eher zugute als Frauen. Auch die Angabe von Kindern, Erziehungszeiten oder Elternzeit im Lebenslauf von Männern bedeutet nicht automatisch, dass tatsächlich Betreuungsarbeit in großem Umfang geleistet wurde. Darüber hinaus sind Maßnahmen, die die geleistete Familienarbeit von Vätern in besonderer Weise hervorheben oder würdigen, ambivalent: Einerseits können sie zu einer Kulturveränderung in diesem Bereich beitragen und der Übernahme von Familienaufgaben durch Männer mehr Akzeptanz verschaffen, andererseits erhalten Männer hier Anerkennung für Tätigkeiten, für die Frauen nie dieselbe Anerkennung bekommen – weil ihr Engagement in diesem Bereich vorausgesetzt oder sogar eher als Nachteil gewertet wird. Damit alle Beschäftigten und Wissenschaftler_innen von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren können, ist darauf zu achten, dass nicht nur Erziehungs- und Pflegeaufgaben als Gründe für flexible Regelungen und begrenzte Verfügbarkeit anerkannt werden, sondern – im Sinne einer umfassenden Work-Life-Balance – auch andere private Verpflichtungen und Bedürfnisse. So berichten z.B. kinderlose Wissenschaftlerinnen häufig davon, dass von ihnen wie selbstverständlich ständige Präsenz und unbegrenzte Verfügbarkeit erwartet werde. Auch das Thema Burn Out muss im Kontext einer grundsätzlichen Debatte um Arbeitszeiten und Leistungsdruck behandelt werden. Burn Out wird zwar als Krankheitsbild gesellschaftlich immer stärker anerkannt, dennoch wird die frühzeitige Prävention häufig vernachlässigt. Insbesondere in bestimmten Positionen

im Wissenschaftsbereich, z.B. Juniorprofessuren, sind die Wissenschaftler_innen einer hohen Belastung ausgesetzt, die durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Evaluationsdruck noch verstärkt wird (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur und Kap. 3.8.4 Befristungsregeln). Um hier krankmachenden Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, sind tiefgreifende strukturelle Veränderungen nötig. Durch gezielte Informationen und Maßnahmen, wie etwa die Durchführung eines Gesundheitstages, kann aber zumindest ein öffentliches Bewusstsein für diese Mechanismen geschaffen werden.

Als exemplarische Handlungsfelder im Bereich der Work-Life-Balance lassen sich folgende gleichstellungsrelevante Kontexte identifizieren, die auf einem weit gefassten Familienbegriff fußen sollten:

Verbesserung der Arbeitsstrukturen:

- Schaffung verlässlicher Berufsperspektiven, z.B. Tenure Track und Veränderung der Befristungsreglungen (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur und Kap. 3.8.4 Befristungsregeln),
- Schaffung tatsächlicher Teilzeitmöglichkeiten (nicht nur Hinweis in der Ausschreibung auf die Möglichkeit, familienbedingte Teilzeit in Anspruch nehmen zu können).

Veränderung der Studien-/Arbeitskultur:

- Formulierung familienbewusster Ziele im Leitbild der Hochschule,
- Kommunikation familienpolitischer Ziele und sonstiger Ziele im Bereich der Work-Life-Balance gegenüber allen Hochschulangehörigen,
- Anerkennung von Elternzeit und Vereinbarkeitsregelungen für beide Geschlechter,
- Berücksichtigung von Kindererziehungs-/Betreuungs- und Pflegezeiten,
- Kampagnen für die Nutzung von Elternzeit durch Väter,
- Schulung in familienbewusster Führung für Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben (Workshops, Coaching),
- Angebot von Workshops zur Unterstützung einer geschlechteregalitären Organisation von Betreuungs- und Familienaufgaben,
- Berücksichtigung von Familien-/Pflegezeiten bei der Auswahl von Bewerber_innen in Stellenvergabeverfahren, insbesondere in Berufungsverfahren (Schulung von Kommissionsmitgliedern, Personalrat, Berufungsbeauftragten etc. in familienbewusster Personalauswahl in Form von Workshops, → Kap. 10 Berufungsverfahren).

Schaffung einer familienfreundlichen Infrastruktur:

- Schaffung bzw. Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten (vor allem im Krippenbereich, aber auch im Kindergarten- und Hortbereich, in Form von flexiblen Betreuungsangeboten und Randzeitenbetreuung),
- Notfallbetreuung (sowohl zuhause als auch kurzfristig buchbare Betreuungsplätze),
- Babysitting-Service (Infrastruktur sowie auf Antrag und unter bestimmten Bedingungen zumindest teilweise Übernahme der Kosten, auch für Eltern in der Elternzeit),
- Eltern-Kind-Räume,
- Wickelgelegenheiten (nicht nur auf den Damentoiletten),
- Kinderbetreuung während obligatorischer Veranstaltungen wie z.B. Tagungen,
- Gremien- und Veranstaltungstermine sowie Arbeitstreffen möglichst innerhalb der Kernbetreuungszeit von Kitas und Kindergärten (z.B. durch Beschluss des Senats, der allen Hochschulmitgliedern durch die Hochschulleitung kommuniziert wird),
- Möglichkeit für Eltern, sich auf Dienstreisen von Partner_in oder anderen Betreuungspersonen begleiten zu lassen, falls ein Kind mit besonderem Betreuungsbedarf mitreisen muss (Versicherung und Finanzierung auf Antrag).

Flexibilität von Studien-/Arbeitsort und -zeit:

- Schaffung flexibler Studien- und Arbeitsstrukturen,
- Einführung von Teilzeitstudiengängen,
- Möglichkeit zur Telearbeit.

Finanzielle Unterstützungen:

- finanzielle Förderung von Studierenden mit Kind,
- (Teil-)Finanzierung von Notfallbetreuung und Babysitting-Service (z.B. während der Elternzeit oder auf Tagungs- und Forschungsreisen),
- Übergangs-, Überbrückungs- und Wiedereinstiegsstipendien nach Familienpause,

Kommunikation und Vernetzung

- Einrichtung eines Eltern-Cafés (mit Spielmöglichkeit und Arbeitsplätzen), um informell Vernetzung und Entlastung zu organisieren,

- Vernetzungsangebote für Studierende mit Kind, z.B. in Form eines Eltern-Cafés,
- Vernetzungsangebote für Alleinerziehende,
- Informationen zu aktuellen hochschulinternen Angeboten und gesetzlichen Regelungen (z.B. Pflegezeitgesetz).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Biller-Andorno, Nikola, Anna-Karina Jakovljević, Katharina Landfester und Min Ae Lee-Kirsch (Hrsg.). 2005. *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen.* Frankfurt a.M.

Buchmayr, Maria, und Julia Neissl (Hrsg.). 2006. *Work-Life-Balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?* Wien.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). 2010. *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn/Berlin.

Lind, Inken. 2012. Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In *Einfach Spitze?* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 280-311, Frankfurt a.M./New York.

Middendorff, Elke. 2008. *Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System.* Bonn/Berlin.

Roßmanith, Birgit, und Horst Backes (Hrsg.). 2008. *Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit. Beispiel Hochschule*. Saarbrücken.

Institutionen

berufundfamilie gGmbH (Initiative der Hertiestiftung, die das audit familiengerechte hochschule durchführt): http://www.beruf-und-familie.de.

Projekt *Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen*: http://www.familienfreundliche-hochschule.org/home. Auf den Seiten des Projekts befindet sich die Internetplattform *Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal* mit Praxisbeispielen für Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen, mit einer umfangreichen Literaturdatenbank zum Thema Familienfreundlichkeit, aktuellen Informationen und Terminen sowie die Möglichkeit einer Online-Beratung.

5.3.2 Dual Career-Programme

Immer mehr Hochschulen richten derzeit Programme zur Unterstützung von so genannten Doppelkarrierepaaren – englisch Dual Career Couples (kurz: DCC) ein. Als Doppelkarrierepaare werden diejenigen Partnerschaften bezeichnet, in denen beide Lebenspartner_innen mit großem persönlichen und zeitlichen Einsatz ihre berufliche Karriere in der Wissenschaft oder in einem anderem Feld, z.B. der Wirtschaft, verfolgen. Karriere wird dabei prozesshaft gedacht, also nicht

als ein bereits erreichter Zustand definiert, sondern als konsequente Orientierung auf berufliche Ziele verstanden (Woelki und Väth 2010, S. 195).

In den USA sind Dual Career-Programme bereits seit Längerem Teil von Rekrutierungsstrategien (→ Glossar) der Hochschulen und zentrales Mittel im Wettbewerb um Spitzenwissenschaftler_innen. In Deutschland findet die gezielte Förderung solcher Paare (in Form von hochschuleigenen und zuweilen auch hochschulübergreifenden Programmen, die ermöglichen, dass beide Beziehungspartner_innen ihre Karriere an einem Ort oder zumindest in direkter Umgebung realisieren können) erst seit wenigen Jahren statt. Die sich zunehmend etablierenden Dual Career Services und Beratungen an deutschen Hochschulen – bis zum Wintersemester 2009/10 gab es etwa 30 solcher Einrichtungen (Gramespacher und Melzer 2010, S. 124) – stehen dabei zumeist im Zeichen von Marketing und Wettbewerb (nicht zuletzt auch unter dem Eindruck der Exzellenzinitiative, → Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative). Zielgruppe der Programme sind dabei die Partner_innen von neu eingestellten Wissenschaftler_innen (zumeist Professor_innen). Dual Career-Programme versuchen, diesen eine attraktive berufliche Perspektive an der eigenen Hochschule, an Hochschulen in der Region oder aber in anderen Institutionen wie etwa der Wirtschaft vor Ort zu bieten. Grundvoraussetzung solcher Maßnahmen ist ein gutes Netzwerk, das die Hochschule nutzen kann, um Personen in adäquate berufliche Stellungen zu vermitteln. Die konkrete Hilfeleistung besteht zumeist darin, dass Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der jeweiligen Hochschule bereitgestellt, Kooperationspartner_innen und andere nahestehende Einrichtungen benannt sowie mögliche Arbeitgeber_innen identifiziert werden und Unterstützung bei der Bewerbung geleistet wird.

Dual Career Couples und Gleichstellung

Dual Career-Programme sind nicht per se als Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungspolitik zu verorten. Vielmehr hängt die Gleichstellungsorientierung von der Ausgestaltung des einzelnen – hochschuleigenen oder hochschulübergreifenden – Programms ab. So ist etwa darauf zu achten, dass hochschulinterne Stellenbesetzungen mit Partner_innen von neu berufenen Personen nicht zu Ungunsten von anderen (potenziellen) qualifizierten Bewerberinnen vorgenommen werden und gleichstellungspolitischen Maßgaben entgegenlaufen. Mit der richtigen Ausrichtung und im Kontext etablierter Gleichstellungsstrukturen verankert, kann die systematische Unterstützung von Doppelkarrierepaaren im Rahmen von DCC-Programmen allerdings auch gleichstellungspolitische Ziele verfolgen und zur Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule beitragen.

Dabei sind jedoch einige wichtige Aspekte zu beachten. So leben immer noch deutlich mehr Wissenschaftlerinnen in Partnerschaft mit einer Person, die ebenfalls im wissenschaftlichen Bereich tätig ist, als dies bei männlichen Wissenschaftlern der Fall ist. Die Partner eines Drittels der Professorinnen sind ebenfalls als Hochschullehrer tätig, dies gilt aber nur für 5 % der Partnerinnen von Hochschullehrern (Gramespacher und Melzer 2010, S. 129; Rusconi und Solga 2011b, S. 17).

Des Weiteren übernehmen Frauen in heterosexuellen Dual Career-Partnerschaften (trotz des zumeist egalitären Anspruchs einer Gleichrangigkeit beider Karrieren) tendenziell einen größeren Teil derjenigen gemeinsamen Aufgaben, die das zielstrebige und zeitintensive Verfolgen einer Karriere behindern können. Insbesondere das Vereinbarkeitsmanagement – also die Organisation von Kinderbetreuung, Haushalt und die Verteilung der damit zusammenhängenden Aufgaben zwischen den Beziehungspartner_innen – liegt weiterhin überwiegend bei den Frauen (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance).

Eine weitere gleichstellungsrelevante Problematik besteht darin, dass die Partnerschaften oft hinsichtlich Status und Einkommensverhältnissen einerseits sowie Aufgabenteilung andererseits Asymmetrien aufweisen. Frauen in heterosexuellen Doppelkarrierepartnerschaften sind zudem häufig jünger als ihre männlichen Partner, befinden sich auf einer niedrigeren Qualifikationsstufe und verdienen weniger. Im Falle einer Erstberufung des Mannes neigen die Partnerinnen daher dazu, ihre eigene Karriere zurückzustellen und mit ihrem Lebenspartner an dessen neuen Hochschulstandort zu ziehen.

Zudem fallen die extremen Anforderungen an räumliche Flexibilität und zeitliche Entgrenzung der Arbeit in der Qualifikationsphase potenziell mit der Familiengründungsphase zusammen (Funk und Gramespacher 2009, S. 137). Dies kann dazu führen, dass sich die Frau in einer Dual Career-Partnerschaft vorrangig um gemeinsame Kinder kümmert, während der ältere und höher qualifizierte Partner bereits die Arbeit an einem Lehrstuhl aufnimmt.

Insgesamt, so das Ergebnis der inzwischen breiten Forschung zum Thema, wirkt sich eine Dual Career-Situation tendenziell negativ auf die weiblichen Karrieren aus (Woelki und Väth 2012, S. 204f.). So vertreten Rusconi und Solga die These, dass

> die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft auch dadurch verursacht ist, dass Frauen der Weg zur Professur in Verflechtung mit der beruflichen Karriere ihres Partners, d.h. als *Doppelkarriere*, gelingen muss (da Männer einerseits wohl nicht auf ihre Karriere verzichten werden und andererseits ein Rollentausch und damit eine Benachteiligung von Männern kein wünschenswertes Ergebnis im Sinne der Gleichstellung sein kann) (Rusconi und Solga 2011b, S. 20; Hervorh. i. Org.).

Umso wichtiger erscheint eine gender- und diversitygerechte Ausgestaltung der Dual Career-Programme. Dies betrifft zum einen die Definition der Zielgruppe und zum anderen die strukturelle Ausrichtung und Verortung der Programme an den Hochschulen. Konkret bedeutet dies, dass

- Dual Career-Programme nicht erst bei Berufungen, sondern bereits auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses greifen sollten,
- sich die Programme auf der Ebene der Professuren vor allem an solche Paare richten sollten, bei denen eine Frau für einen Lehrstuhl gewonnen werden soll und ihren Partner/ihre Partnerin mitbringen möchte (vgl. Woelki und Väth 2010, S. 200),
- eine klare Zielgruppenorientierung auf hetero- wie homosexuelle Paare vorhanden ist, bei denen tatsächlich beide Partner_innen ihre Karrieren gleichberechtigt verfolgen (Woelki und Väth 2010, S. 205),
- die Verortung und Ausrichtung der Programme nicht rein serviceorientiert zu gestalten ist; Unterstützung lediglich bei der Suche nach Wohnungen und Kinderbetreuungsplätzen zu bieten, reicht nicht aus.

Wichtig ist zudem, die wissenschaftliche Community dafür zu sensibilisieren, dass Wissenschaftlerinnen mit Kindern aufgrund ihrer häufig größeren Verantwortung für das Vereinbarkeitsmanagement innerhalb ihrer Beziehung zumeist weniger Zeit zum Verfolgen ihrer Karriereziele bleibt als ihren Partnern (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance). Die Annahme, dass Wissenschaftlerinnen in Erziehungsverantwortung weniger Freiraum für die Karriereentwicklung bleibt, darf aber im Umkehrschluss nicht zu einer verdeckten Stereotypisierung dieser Zielgruppe führen. Im Bereich der Dual Career-Strategien ist also unbedingt auf Empowerment (→ Glossar) und strukturelle Unterstützung zu achten. Das bedeutet, dass die Dual Career-Politik einer Hochschule eindeutig und explizit gleichstellungs- und diversityorientiert sein sollte. Dies lässt sich etwa durch eine Policy (→ Glossar) festschreiben und ist durch die bevorzugte Besetzung der Dual Career-Programmleitungen mit Gleichstellungsexpert_innen zu gewährleisten.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Funk, Julika, Elke Gramespacher und Iris Rothäusler (Hrsg.). 2010. *Dual Career Couples an Hochschulen: Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik*. Opladen u.a.

Gramespacher, Elke, und Julika Funk. 2009. Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen. *femina politca. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 18 (1): 136-142.

Gramespacher, Elke, und Kerstin Melzer. 2010. Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversitygerechter Personalentwicklung an Hochschulen. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft* 2 (3): 123-133.

Rusconi, Alessandra, und Heike Solga (Hrsg.). 2011a. *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften.* Opladen u.a.

Institutionen

Dual Career Policy der Universität Konstanz: http://www.familienaudit.uni-konstanz.de/dualekarrieren.

Dual Career Netzwerk der Berliner Hochschulen: http://www.dualcareer-berlin.de.

Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND): http://www.dcnd.org.

5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Frauenförderung

Eine besondere Zielgruppe gleichstellungspolitischer Bemühungen stellt der wissenschaftliche Nachwuchs dar – dies schon aufgrund des zu beobachtenden Verlustes von Frauen mit jeder höheren Qualifikationsstufe (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Um dem Austritt von Frauen aus der Wissenschaft nachhaltig entgegenzuwirken, müssen gleichstellungspolitische Maßnahmen einerseits frühzeitig ansetzen, andererseits müssen sie, da die Frauenanteile in den verschiedenen Fächern sehr unterschiedlich sind, zielgenau dort greifen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. So muss es – je nach Situation im jeweiligen Fach – darum gehen, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, die Zahlen der Absolventinnen von MA-Studiengängen, die eine Doktorarbeit in Angriff nehmen, zu steigern, mehr promovierte Frauen als Postdocs an den Hochschulen zu halten und deren Habilitation zu unterstützen. Doch mit welchen gleichstellungspolitischen Maßnahmen kann dies erreicht werden? Einige Frauenfördermaßnahmen im Nachwuchsbereich werden im Folgenden vorgestellt und diskutiert. Die Kategorie des ‚wissenschaftlichen Nachwuchses' selbst gilt es dabei jedoch vorab zu problematisieren: So fällt im internationalen Vergleich sofort auf, dass die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation in Deutschland besonders lang ist, was unter anderem daran liegt, dass an den Universitäten die meisten Disziplinen trotz Einführung der Juniorprofessur (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur) an der Habilitation als letztem Qualifikationsschritt auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur festhalten. Dadurch verbleiben junge Wissenschaftler_innen besonders lange auf der Nachwuchsstufe und damit in spezifischen Abhängigkeits- und Unsicherheitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang ist besonders eklatant, dass an deutschen Hochschulen unterhalb der Lebenszeitprofessur lediglich befristete

Arbeitsverhältnisse existieren. Diese Problematik betrifft in exzeptioneller Weise die Zeit der so genannten „Rush Hour des Lebens“: In dieser Lebensphase ist die wissenschaftliche Qualifikation nicht nur durch Promotion und Habilitation, sondern – aufgrund eines spezifischen tradierten Wissenschaftsverständnisses – auch durch extreme zeitliche Flexibilität und internationale Mobilität unter Beweis zu stellen. In dieser Zeit, in der sich potenziell die Frage nach einer möglichen Familiengründung stellt und ggf. Kleinkinder zu versorgen sind (→ Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance), führen Befristungen von zum Teil nur einigen Monaten insbesondere bei jungen Wissenschaftlerinnen zu existenziellen Unsicherheiten und prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen. Die Befristungsregelungen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verschärfen die Situation nochmals (→ Kap. 3.8.4 Befristungsregeln). Die Forderung nach einer grundsätzlichen Neustrukturierung der Personalkategorien unterhalb der Professur mit dem Ziel, jungen Wissenschaftler_innen sicherere Perspektiven zu bieten und die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation mit der Promotion als abgeschlossen zu erklären, wird nicht mehr nur von der GEW etwa im Rahmen des *Templiner Manifests* erhoben (Templiner Manifest → Glossar; vgl. auch GEW 2009, S. 25), sondern beschäftigt inzwischen auch die großen Wissenschaftsorganisationen wie z.B. den Wissenschaftsrat. Diese Forderungen sind auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive nachdrücklich zu unterstützen. So lange die strukturellen Benachteiligungen im Hochschulbereich aber weiterhin bestehen, sollte zugleich die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als Ausgleichsmaßnahme weiter ausgebaut werden – dazu nun einige Vorschläge.

5.4.1 Angebote zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern

Der Frauenanteil in den so genannten MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist in den letzten Jahrzehnten zwar gewachsen, konnte aber – mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften – bis heute nicht umfassend und nachhaltig gesteigert werden. Dabei gibt es im Vergleich der Fächer große Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils: So waren im Jahr 2010 rund 40 % der Studienanfänger_innen im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften weiblich (einschließlich des frauendominierten Fachs Biologie), in Physik und Astronomie lag der Frauenanteil bei 24,3 %, in den Ingenieurwissenschaften bei 22,0 % und in der Informatik bei 19,1 %. Im Fach Maschinenbau/Verfahrenstechnik waren 2010 18,8 % der Erstsemester weiblich und im Bereich Elektrotechnik nur 10,3 % (Quelle: Statistisches Bundesamt). Auffällig ist, dass diese Zahlen seit 2000 weitgehend stagnieren. Die Studienabbruchquoten liegen

allerdings bei Studentinnen – mit Ausnahme des Fachs Informatik an Fachhochschulen – nicht höher als bei ihren männlichen Kommilitonen.

Gleichstellungspolitisches Ziel ist es, Frauen für ein Studium der MINT-Fächer (mit anschließender wissenschaftlicher Karriere) zu motivieren. Außerdem ist zu problematisieren, dass sich auf dem naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsmarkt auch bei gleichen Studienerfolgen von Frauen und Männern weiterhin noch deutlich geschlechtsbezogene Benachteiligungen von Frauen, insbesondere von Ingenieurinnen, feststellen lassen.

Seit vielen Jahren versuchen Schulen und Hochschulen durch verschiedene Maßnahmen, den Frauenanteil im MINT-Bereich zu erhöhen. Diese Bemühungen werden auch bildungs- und wissenschaftspolitisch unterstützt: Im Jahr 2002 hat die Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung im Rahmen ihres Berichts „Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen" Handlungsempfehlungen für die Hochschulen formuliert, um den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu steigern. Neben gleichstellungspolitisch orientierten Zielen sind auch ökonomisch ausgerichtete Motivationen Motor solcher Bestrebungen: Um einem befürchteten Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen der Wirtschaft entgegenzuwirken, sollen auch die Potenziale von Frauen für bestimmte Arbeitsfelder genutzt werden.

Die Maßnahmen im Bereich der MINT-Fächer haben sich in den letzten Jahren stark ausdifferenziert und fokussieren jeweils unterschiedliche Zielgruppen (von Schülerinnen über Studierende bis hin zu Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikationsstufen sowie Frauen in MINT-Berufen). Zu berücksichtigen ist, dass die Barrieren in den einzelnen Fächern und Bereichen durchaus unterschiedlich sind und die Maßnahmen an die jeweiligen Problemstellungen angepasst werden müssen. Die Mehrzahl der derzeit durchgeführten Aktivitäten an Hochschulen fokussiert entweder den Übergang von der Schule ins Studium – mit dem Ziel, mehr Frauen für ein MINT-Studium zu motivieren – oder den Übergang vom Studium in den Beruf – mit dem Ziel, den Frauenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Berufen, auch in Führungspositionen, zu erhöhen.

Einen guten Überblick über Aktivitäten in diesem Bereich gibt die Online-Plattform „Komm, mach MINT", die ein Teil des gleichnamigen, vom BMBF geförderten „Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen" ist. Dieser hat zum Ziel, der Öffentlichkeit ein realistisches Bild von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen zu vermitteln und Frauen für diese Berufe zu begeistern, Schülerinnen für MINT-Fächer zu motivieren sowie die Karrierechancen von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und in Forschungseinrichtungen zu verbessern. Auf der Online-Plattform werden Best Practice-Beispiele vorgestellt, Informations-

materialien und statistische Daten zur Verfügung gestellt und Stellenangebote im MINT-Bereich veröffentlicht. Für gleichstellungspolitische Akteur_innen, die an ihren Hochschulen geeignete Maßnahmen implementieren möchten, gibt es daneben eine Reihe von Anregungen durch weitere Netzwerke, Programme und Institutionen, wie den inzwischen gut etablierten Girls' Day, die Femtec.GmbH sowie das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. Auch im Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) sind eine Reihe von Beispiel-Maßnahmen für den MINT-Bereich enthalten.

Bei der Wahl von Maßnahmen müssen gleichstellungspolitische Akteur_innen zwischen unterschiedlichen Problemstellungen differenzieren: Geht der niedrige Frauenanteil in einem Fach darauf zurück, dass sich schon in der Schule vergeschlechtlichte Interessenlagen herausgebildet haben? Oder ist die Darstellung der für ein bestimmtes Fachstudium benötigten Kompetenzen und der möglichen Berufsfelder durch Geschlechterstereotype geprägt? Ist die Wahrnehmung der Selbstkompetenz bei Frauen in einem bestimmten Bereich geringer und müsste gestärkt werden oder haben die Strukturen an der Hochschule bzw. im Beruf mittelbar diskriminierenden Charakter? Auch wenn die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen nicht monokausal ist und immer verschiedene Ursachen zusammenspielen (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"), muss genau geprüft werden, welche Maßnahmen geeignet sind, den gewünschten Erfolg zu erzielen. Im Folgenden werden einige Beispiele für mögliche Maßnahmen, differenziert nach Zielsetzungen, aufgelistet:

1. Konkrete Begleitmaßnahmen
   1.1 Motivation von Schülerinnen für ein Studium im MINT-Bereich
   - Schnupperstudium oder -praktikum,
   - Tag der offenen Tür (unter Beteiligung möglichst vieler Studentinnen und weiblicher Lehrkräfte, also Role Models),
   - Schülerinnen-Infotage/Schnupperstudium/Schnupperpraktikum/ Durchführung einer Sommerhochschule: Oberstufenschülerinnen können Vorlesungen, Seminare, Übungen und Labore besuchen und haben die Gelegenheit, mit Lehrenden des jeweiligen Faches ins Gespräch zu kommen,
   - Studienbotschafterinnen für MINT-Fächer in Schulen einsetzen,
   - positive Erfahrungsberichte von Studentinnen und Frauen in MINT-Berufen online stellen (wie z.B. die Videoreihe „MINTlive" an der Universität Bielefeld, in der in etwa dreiminütigen Filmen Studen-

tinnen und berufstätige Frauen porträtiert und damit Einblicke in unterschiedliche Berufsbereiche der MINT-Fächer gewährt werden).

1.2 Begleitung von Studentinnen zu Beginn und während des Studiums

- Brückenkurse, d.h. Kompaktkurse z.B. in Mathematik vor Studiumsbeginn, um heterogene Niveaus des Vorwissens auszugleichen,
- monoedukative Angebote: z.B. Frauentutorien, (Teil-)Studiengänge für Frauen (→ Kap. 5.4.2 Monoedukative Studienangebote).

1.3 Unterstützung von Studentinnen im Übergang Studium-Beruf

- Praktikumsbörse,
- Mentoringprogramme (→ Kap. 5.4.3 Mentoring),
- Aufbau eines Netzwerks mit Kooperationspartner_innen aus der Wirtschaft,
- Bewerbungstraining für Frauen.

1.4 Unterstützung von Wissenschaftlerinnen

- Mentoringprogramme,
- Coaching für Wissenschaftlerinnen (→ Kap. 5.4.4 Coaching),
- Frauenfördermittel zur Bezuschussung von Reise- und Tagungskosten.

2. Strukturelle Maßnahmen

2.1 Öffentlichkeitsarbeit

- gender- und diversitysensible Darstellung der Studienangebote und der zukünftigen Berufsfelder,
- Vermeidung von Stereotypen (→ Kap. 5.2.6 Abbau von Stereotypen).

2.2 Studienreformprojekte

- Gender- und Diversitysensibilisierung für Lehrende (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings),
- erhöhter Anwendungsbezug der Studiengänge,
- praxisbezogene Arbeitsweisen,
- Stärkung interdisziplinärer Angebote.

3. Stärkung des Selbstbewusstseins von Studentinnen

- regelmäßige Rückmeldung über Leistungen durch Lehrende,
- persönliche Ansprache und Motivation für wissenschaftliche Laufbahn.

Was die Wirksamkeit solcher Maßnahmen angeht, so können positive Effekte oftmals vermutet, nicht aber in allen Fällen nachgewiesen werden. Der durch das CEWS erstellte Evaluationsbericht über die Umsetzung der BLK-Empfehlungen zur Förderung von Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen stellt fest, dass die von den Hochschulen durchgeführten Maßnahmen vor allem im Bereich der Berufs- und Studienorientierung für Schülerinnen liegen (meist in Form von „Schnupperstudien"), und bestätigt die hohe Qualität der durchgeführten Aktivitäten. Nicht belegt werden könne derzeit aber, dass die durchgeführten Maßnahmen auch Verhaltensänderungen bei den Schülerinnen bewirken: „Der stagnierende Studentinnenanteil deutet darauf hin, dass die Angebote in der Breite nicht die erhofften Verhaltensänderungen bewirken" (GWK 2011a, S. 4). Der Evaluationsbericht kommt zu dem Schluss:

> Die Angebote zur Motivierung von Schülerinnen und Schülern sind wichtige und bis zu einem gewissen Punkt auch wirksame Begleit- und Kontextmaßnahmen, können jedoch fehlende strukturelle Veränderungen von Studiengängen – aber auch auf dem Arbeitsmarkt – nicht ersetzen (GWK 2011a, S. 4).

Wie in anderen gleichstellungspolitischen Bereichen auch, scheint die Wirksamkeit von Maßnahmen begrenzt, die auf die akteur_innenbezogene Ebene fokussieren, darüber aber die strukturelle Ebene vernachlässigen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK). 2002. *Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002.* Heft 100. Bonn. http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2011a. *Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich.* Materialien der GWK Heft 21. Bonn. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Steinbach, Jörg, und Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.). 2009. *Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre.* Berlin.

Institutionen

CyberMentor: http://www.cybermentor.de.

Femtec.GmbH: http://www.femtec.org. (Überblick über bundesweite und regionale Angebote für Schülerinnen und Studentinnen)

Girl'sDay: http://www.girls-day.de.

Instrumentenkasten der DFG: http://www.instrumentenkasten.dfg.de/.

Komm mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen: http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Technik-braucht-Vielfalt.

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.: http://www.kompetenzz.de.

Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik: http://www.schuelerinnen-forschen.de.

5.4.2 Monoedukative Studienangebote

Vor allem in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern und der Informatik und insbesondere an Fachhochschulen werden seit einigen Jahren monoedukative Studienangebote für Frauen – in Form von einzelnen Studienelementen oder -abschnitten oder auch als ganze Studiengänge – eingerichtet. Dies geschieht vor dem Hintergrund der Erfahrung, dass die „Koedukation mit ihren geschlechtsspezifischen Interessen und Typisierungen zu Lasten der Studentinnen geht" (Kahlert 2001, S. 174). Ziel der Einführung monoedukativer Studienangeboten für Frauen ist daher,

> die hierarchische Wirkung der Strukturkategorie Geschlecht außer Kraft zu setzen und den jungen Frauen größere Entscheidungs- und Entfaltungsspielräume auch jenseits der tradierten Geschlechtszuschreibungen zu eröffnen. Der Vorteil eines geschlechtshomogenen Studiums unter Frauen wird auch darin gesehen, dass bei den Studentinnen Selbstvertrauen und Selbständigkeit wachsen können (Kahlert 2001, S. 174).

Eine Studie, die die Akzeptanz monoedukativer Studienangebote von Seiten potenzieller Nutzerinnen sowie späterer Arbeitgeber_innen untersucht, kommt zu dem Ergebnis, dass bei Schülerinnen eine hohe Nachfrage nach solchen Studienangeboten besteht und die Hemmschwellen von Schülerinnen, ein Studium in Ingenieurwissenschaften und Informatik aufzunehmen, durch monoedukative Angebote tatsächlich gesenkt werden können (Mischau 2004). Dennoch ist die Einrichtung monoedukativer Angebote nach wie vor sehr umstritten, die aktuellen Pro- bzw. Contra-Argumente sind dabei zumeist Teil einer in Deutschland bereits in den 1990er Jahren geführten Debatte um Ko- und Monoedukation.

Die bestehenden monoedukativen Studienangebote sind sehr heterogen: So gibt es Studiengänge, innerhalb derer nur eine bestimmte Studienphase – z.B. die ersten beiden Semester – oder einzelne Veranstaltungen in monoedukativer Form studiert werden können. Andere Studiengänge existieren als durchgehende Frauenstudiengänge, wieder andere laufen parallel zu koedukativen Studiengängen mit den gleichen Inhalten, so dass Studentinnen auch in die koedukativen Angebote wechseln können. Ein besonderes Beispiel für die Monoedukation von Frauen ist die zeitlich begrenzte *ifu*, die Internationale Frauenuniversität ‚Tech-

nik und Kultur'. Diese fand im Sommer 2000 – parallel zur EXPO 2000 – für drei Monate in Deutschland statt. Über 1.000 Frauen aus 105 Ländern der Welt forschten und arbeiteten in Hannover, Hamburg, Kassel, Suderburg und Bremen in sechs interdisziplinären Projektbereichen (→ Kap. 1.2 Historischer Rückblick).

Bei der Implementierung monoedukativer (Teil-)Studiengänge reicht es nicht, herkömmliche Studiengänge ausschließlich für Frauen anzubieten. Entscheidend für die Nachfrage nach monoedukativen Angeboten sind vielmehr die Studienstruktur, die Inhalte und die Integration in den Arbeitsmarkt.

Als Studienreformprojekte werden monoedukative Studienangebote oftmals auch im Rahmen einzelner Programme oder Ausschreibungen durch das Land oder den Bund finanziell gefördert. Wird ein monoedukatives Angebot geschaffen, empfiehlt sich eine gute und reflektierte Öffentlichkeitsarbeit, damit studieninteressierte Frauen überhaupt darauf aufmerksam gemacht werden. Entscheidend ist dabei, einen Studiengang, der sich an Frauen richtet, nicht als weniger anspruchsvoll oder als Maßnahme zum Defizitausgleich darzustellen:

> Um mögliche Vorurteile, Frauenstudiengänge wären „Schonprogramme" oder „Studiengänge-light" zu entkräften und die Attraktivität monoedukativer Studiengänge für potentielle Nutzerinnen und deren Absolventinnen für potentielle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu erhöhen, sollten diese […] hohe Qualitätsansprüche erfüllen […] (Mischau 2004, S. 15).

Dies bedeutet aber nicht, dass vorhandene Curricula unverändert bleiben sollten. Vielmehr haben Untersuchungen deutlich gemacht, dass Frauen „monoedukative Hochschulangebote vorrangig oder sogar ausschließlich dann [befürworten], wenn diese mit Studienreformmaßnahmen verknüpft werden" (Mischau 2004, S. 16). Dabei sind es vor allem Aspekte wie eine stärkere Praxisorientierung in den Inhalten, eine frühzeitige Kooperation mit potenziellen Arbeitgeber_innen und eine internationale Ausrichtung, die Studiengänge für Frauen interessant zu machen scheinen.

Eine weitere Maßnahme, um Studentinnen einen geschlechtshomogenen Raum im Studium zu bieten, ist das Angebot von Frauentutorien. Zu bedenken ist allerdings, dass gerade Studentinnen in den Anfangssemestern ein solches Angebot womöglich als diskriminierende oder überflüssige ‚Nachhilfemaßnahme' verstehen und es daher nur wenig nutzen. Es ist deshalb abzuwägen, ob Frauentutorien überhaupt von den Studentinnen gewünscht werden.

Bei der Einführung von Tutorien ist wichtig, dass die (studentischen) Tutorinnen Unterstützung von den Lehrenden und möglichst ein Training (Tutor_innenausbildung) erhalten, worin sie auch in didaktischer Hinsicht auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Die Einrichtung eines solchen Ausbildungsprogramms für Tutorinnen kann z.B. im Rahmen von Zielvereinbarungen stattfinden.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Callies, Rosemarie, und Ingrid Rügge. 1992. Frauentutorien – nein danke? *Frauenarbeit und Informatik* (5): 62-65.

Faulstich-Wieland, Hannelore. 2004. *Mädchen und Naturwissenschaften in der Schule. Expertise für das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg.* Hamburg. http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/personal/faulstich-wieland/expertise.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gransee, Carmen (Hrsg.). 2003. *Der Frauenstudiengang in Wilhelmshaven. Facetten und Kontexte einer „paradoxen Intervention“*. Opladen.

Knapp, Gudrun-Axeli, und Carmen Gransee. 2003. *Experiment bei Gegenwind. Der erste Frauenstudiengang in einer Männerdomäne. Ein Forschungsbericht*. Opladen.

Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie. 2002. *Innovative Studienreformprojekte für Frauen. Informatik + IT/Natur- + Ingenieurwissenschaften*. Bielefeld. http://frauen-technik-impulse.de/Produkte/2002_Studienreformprojekte. Zugegriffen: 01.03.2013.

Schmalzhaf-Larsen, Christa. 2000. Reflexionen über Geschlecht: Zur Entstehung von Dialogen über monoedukative Studienreformprojekte. In *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge*, hrsg. Sigrid Metz-Göckel, Christa Schmalzhaf-Larsen und Eszter Belinszki, 11-28. Opladen. (Im Sammelband werden viele Beispiele für monoedukative Hochschulreformprojekte vorgestellt und diskutiert.)

Institutionen

Beispiele aktuell bestehender Frauenstudiengänge

Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin: http://fiw.htw-berlin.de.

Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen, Fachhochschule Stralsund – University of Applied Sciences: http://www.fh-stralsund.de.

Internationaler Frauen-Studiengang Informatik, Hochschule Bremen – University of Applied Sciences: http://www.hs-bremen.de.

Wirtschaftsingenieurwesen für Frauen, Jade Hochschule – Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth: http://www.jade-hs.de.

WirtschaftsNetze (eBusiness), Hochschule Furtwangen: http://www.hs-furtwangen.de.

5.4.3 Mentoring

Beim Mentoring handelt es sich in der Regel um den Aufbau einer Zweierbeziehung, einer Mentoringpartnerschaft bzw. einer Mentoringbeziehung, zwischen einer erfahreneren Person (Mentor_in) und einer zumeist jüngeren Nachwuchskraft (Mentee), die noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn steht. Findet diese Mentoringbeziehung formalisiert statt und wird sie durch ein Begleitprogramm ergänzt, so wird von einem Mentoringprogramm gesprochen. In einem Mentoringprogramm werden die Mentees von der bereits etablierten Führungskraft

über einen begrenzten Zeitraum hinweg beim Aufbau ihrer Karriere unterstützt und beraten. Hierbei geben die Mentor_innen ihr persönliches Erfahrungswissen weiter und fördern die karriereunterstützende Vernetzung. Mögliche Formen des Mentoring sind: das One-to-one-Mentoring, das Gruppen-Mentoring (mehrere Mentees mit einem/einer Mentor_in) und das Peer Group-Mentoring (Beratung und Begleitung hauptsächlich innerhalb der Gruppe der Mentees). Seltener gibt es auch ein „Tridem", wie z.B. im Cross Cultural Mentoring der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, bei dem in einer interkulturellen Tridem-Beziehung internationale Studierende (‚Bildungsausländer_innen') von externen Mentor_innen und zusätzlich von studentischen Mentor_innen unterstützt werden. Von einem Mentoringsystem wird gesprochen, wenn eine Hochschule ein System von Beratungs- und Betreuungsleistungen in allen Fakultäten und für alle Studierenden über den gesamten Studienverlauf in Verantwortung von Fakultäten und Professor_innen etabliert und institutionalisierte sowie prozessorientierte Strategien der Qualitäts- und Organisationsentwicklung in Studium und Lehre verfolgt. Dabei können unterschiedliche Verfahren und Formate (z.B. Gruppensettings, Peer-Tutorienprogramme, Veranstaltungen, Einzelberatungen) miteinander kombiniert werden (so z.B. im *UDE Mentoring-System* der Universität Duisburg-Essen).

Das Ziel von Mentoring ist die Unterstützung auf dem Karriereweg innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, d.h. die Unterstützung beim Studieneintritt, bei der Studienorganisation, bei der Promotion, bei der Berufung, beim Berufseinstieg oder allgemein bei der Vorbereitung auf Führungsaufgaben. Hintergrund von Mentoringangeboten ist zum einen, dass die individuelle Karriereberatung im Studium oder im Rahmen von Betreuungsverhältnissen zur Promotion oder Habilitation häufig zu kurz kommt. Zum anderen wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die individuelle Studienorganisation und die Integration in die wissenschaftliche Community der professionellen Unterstützung bedürfen. Dabei ist insbesondere eine Förderung durch unabhängige Personen intendiert, zu denen kein Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Mentoring unterscheidet sich grundlegend von anderen Beratungsformen, da es sich hierbei nicht um eine methodengestützte, professionalisierte Beratung und Gesprächsführung handelt wie bei der Supervision oder beim Coaching (→ Kap. 5.4.4 Coaching), sondern um eine sehr informelle Form der Weitergabe von Erfahrungs- und Insiderwissen. Während in einer Mentoringbeziehung die Mentees von der fachlichen Nähe oder von vergleichbaren Berufsfeldern ihrer Mentorinnen oder Mentoren profitieren können, gehört es gerade zu den Charakteristika des Coaching, dass der/die Coach fachfremd ist, um aus professioneller

Distanz mit den Coachees interagieren zu können. „Ihre Dynamik verdanken solche Programme [Mentoringprogramme, Anm. d. Autor_innen] dem paradoxen Umstand, dass dabei hierarchische Beziehungen zum Zwecke ihrer Aufhebung eingegangen werden“ (Kirsch-Auwärter 1999, S. 165).

Die Nachfrage nach Mentoringprogrammen ist im Hochschulbereich ausgesprochen hoch, deshalb ist in den letzten Jahren eine Vielzahl solcher Angebote für die verschiedenen Statusgruppen an der Hochschule entwickelt worden. Zudem sind auch hochschulübergreifende Mentoringprogramme (z.B. *Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten* in Brandenburg, *ProProfessur-Mentoring* in Hessen, *Ada-Lovelace-Projekt – Mentorinnennetzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften* in Rheinland-Pfalz, *mentoring³* in Nordrhein-Westfalen, *Thüko* Thüringen) und landesweite Mentoringangebote unter Federführung der Landeskonferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten oder einer übergreifenden Koordination entwickelt worden (z.B. *ProFiL* an der TU Berlin, *MUT-Mentoring und Training* der LaKoG in Baden-Württemberg, *SciMento-hessenweit, Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V* in Mecklenburg-Vorpommern, *Thüringer Koordinierungsstelle NWT Mentoring-Netzwerk/Career-Service*). Viele Mentoringprogramme an Hochschulen fokussieren spezifische Zielgruppen bei der Unterstützung und Förderung:

- ‚exzellenten‘ weiblichen Wissenschaftsnachwuchs (z.B. *MUT* in Baden-Württemberg, *Pro Exzellenzia* in Hamburg, *ProFiL* an der TU Berlin, *Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm* an der Universität Göttingen, Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen der Universität des Saarlandes, *LMUMentoring* der LMU München, *ProProfessur* der Universitäten Frankfurt a.M., Darmstadt u.a.),
- Schülerinnen (*Mentoring für Schülerinnen* der TU Braunschweig, TU Clausthal, *TANDEMkids* der RWTH Aachen, *MINT: Schülerinnenprojekte* der Universität Bochum),
- Studierende (z.B. *Mentoring für Studierende/AbsolventInnen im Berufsübergang* der HAW Hamburg, *thekla Mentoring* der Universität Bochum),
- Studentinnen der MINT-Fächer (z.B. *MENTORING studmed* an der Universität Würzburg, *Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik* der Universität Oldenburg, *Career Connect* der Jadehochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth),
- Studierende mit und ohne Migrationshintergrund/mit Zuwanderungsgeschichte/Internationale Studierende (*MentoDue-Interkulturell* der Universität Duisburg-Essen, *Cross Cultural Mentoring* der HWR Berlin, *ProKarriere-*

Mentoring der Stiftung Universität Hildesheim, *MigraMentor* der HU und FU Berlin),

- Studierende, die als Erste in ihrer Familie studieren bzw. einen Studienabschluss anstreben (*moveMento* Mentoringprogramm der Universität Göttingen, *Diversity-Mentoring* der FH Worms, *ArbeiterKind – Mentoring für Schüler und Studenten aus Nichtakademiker-Familien* der gemeinnützigen Initiative ArbeiterKind.de),
- Studentinnen mit Behinderung/chronischer Erkrankung (Pilotprojekt *Mentoring-Programm für Studentinnen mit und ohne Behinderung* des Hildegardis-Vereins),
- Studierende und Doktorand_innen bestimmter Fächer/Fachbereiche (z.B. Geistes-, Wirtschafts-, Rechtswissenschaften),
- Habilitand_innen oder neuberufene (Junior-)Professor_innen (*TANDEMplusIDEA* der RWTH Aachen, *Ina-Pichlmayr-Mentoring* der MHH Hannover, *via:mento* an der Universität Kiel).

Mentoringprogramme bestehen in der Regel aus drei Säulen: der Mentoringbeziehung, einem Qualifizierungs- bzw. Rahmenprogramm und den Netzwerktreffen. Weitere Bausteine sind ggf. Coaching-Angebote (→ Kap. 5.4.4 Coaching) oder eine Halbzeitreflexion. Es gibt einen festgelegten Start und ein definiertes Ende, die meist durch Eröffnungs- und Abschlussveranstaltungen markiert werden; häufig haben die Programme eine Laufzeit von 12-18 Monaten. Ein wichtiger Schritt im Vorfeld des Programmstarts ist das „Matching" der Mentees mit den Mentor_innen. Diese Suche nach einem geeigneten Tandem für die Mentoringbeziehung kann von der Programmkoordination übergenommen werden, oder die Mentees können sich selbst passende Mentor_innen suchen.

Die Vorteile des Mentoring für die Mentees liegen vor allem darin, dass sie durch die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen der Mentorinnen bzw. Mentoren eine praktische und vertrauensvolle Unterstützung in Fragen der Berufsorientierung oder Lebens- und Karriereplanung erhalten. Sie lernen ihre eigenen Stärken und Schwächen sowie ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen besser einzuschätzen. Im Austausch mit den anderen Mentees lernen sie auch, wie wichtig es ist, sich untereinander zu vernetzen. Die Vernetzung macht zum einen deutlich, dass sie mit ihren Fragen nicht allein sind, zum anderen lernen sie auch sich strategisch – also auf ein eigenes Ziel hin – zu vernetzen und so ihre Karriere selbst in die Hand zu nehmen. Die Mentor_innen ihrerseits profitieren durch die Kooperation mit jüngeren Nachwuchskräften, da sie die Treffen zur Reflexion ihrer eigenen (Berufs-)Biografie nutzen können und durch begleitende Supervi-

sions- und Fortbildungsangebote und den Austausch mit anderen Mentor_innen Perspektiverweiterungen erfahren.

Im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts *Aufwind mit Mentoring*, das federführend von der LaKoG Baden-Württemberg initiiert und durchgeführt wurde, ist eine Studie aller Mentoringprogramme an Hochschulen durchgeführt worden. Wie die Studie zeigt, richten sich 81 % der Programme an Hochschulen ausschließlich an weibliche Mentees und 19 % an Frauen und Männer – ein Programm nur für Männer gibt es nicht (LaKoG 2010, S. 7). Beginnend mit der Zielgruppe der Absolventinnen und Doktorandinnen, insbesondere aber bei den Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen, wird vor allem das Programmziel „Begleitung auf dem Weg zur Professur" verfolgt. Als Beitrag von Mentoring zur Personalentwicklung werden die Unterstützung bei der Karriereplanung und -entwicklung und die gleichstellungsorientierte Veränderung der Hochschulstruktur hervorgehoben. Vorrangiges Ziel der meisten Mentoringprogramme ist es, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen. Auf Seiten der befragten Initiator_innen und Koordinator_innen der Mentoringprogramme bestehen die wichtigsten gleichstellungspolitischen Ziele darin, dass

1. die Mentees Wissen über formelle und insbesondere informelle Spielregeln gewinnen,
2. die Mentees durch das Vorbild der Mentor_innen für Genderthemen sensibilisiert werden
3. und die Hochschulleitung für Gleichstellungsfragen sensibilisiert wird (LaKoG 2010, S. 18f.).

Es ist also auch intendiert, durch Mentoringprogramme Hochschulmitglieder gleichstellungspolitisch zu aktivieren, um langfristig Werte, Normen und Strukturen zu verändern – seien es die Mentor_innen selbst oder auch andere Fachbereichs- oder Hochschulangehörige, die durch Veranstaltungen auf Mentoring aufmerksam werden.

Der Anstieg im Angebot und der Nachfrage von Mentoringprogrammen im Hochschulbereich hat zu einer raschen Institutionalisierung von Mentoring geführt: Seit 2001 existiert das bundesweite *Forum Mentoring*, ein Netzwerk von Koordinatorinnen von Mentoringprogrammen an Hochschulen, das seit 2006 als eingetragener Verein und als Dachverband von Mentoringprogrammen an Hochschulen agiert. Das *Forum Mentoring e.V.* begreift Mentoring als Teil der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung und zielt darauf ab, Mentoringprogramme an Hochschulen als verlässlichen Bestandteil der akademischen Ausbildung

und Personalentwicklung zu implementieren. Es bietet Beratung für die Überprüfung oder Neueinführung von Mentoringprogrammen an und hat ausführliche Qualitätsstandards zur Vorbereitung und Ausgestaltung der Mentoringbeziehung und für den strukturellen Rahmen von Mentoringprogrammen entwickelt (Forum Mentoring e.V. 2012). Darüber hinaus gibt es mit *eument-net* ein internationales Netzwerk von Mentoringprogrammen, das Wissenschaftlerinnen und die Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Bereich fördert. Als solches bietet *eument-net* Expertisen für transnationale Kooperationen, Wissenstransfer und Wissensaustausch an. *eument-net* begann 2007 als EU-Projekt innerhalb des 6. Rahmenprogramms mit fünf Partnerinstitutionen aus der Schweiz, Österreich, Deutschland und Bulgarien. Seit Oktober 2008 existiert *eument-net* als Verein, um seine im Projekt begonnenen Aktivitäten im Bereich Mentoring europaweit weiterzuführen und neue Mitglieder zu integrieren.

Mentoringprogramme initiieren und konzipieren

Grundsätzlich ist bei der Etablierung von Mentoring Folgendes zu bedenken: Eine Programmkoordination (mit mindestens einer halben Stelle) ist Voraussetzung für ein gelingendes Mentoringprogramm, denn der Organisationsaufwand in den verschiedenen Entwicklungsphasen des Programms ist nicht zu unterschätzen:

- Die Suche von Mentor_innen erfordert viel Zeit, hier kann z.B. eine Zusammenarbeit mit dem Alumnibüro der Hochschule hilfreich sein.
- Die Zielgruppe muss eingegrenzt und das Auswahlverfahren für Mentees sowie die Festlegung von Auswahlkriterien geplant werden (Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund (→ Glossar), in einer bestimmten Qualifikationsphase).
- Das Matching ist eine anspruchsvolle Aufgabe, für die externe Unterstützung durch erfahrene Expert_innen hilfreich sein kann.
- Die Organisation des Rahmenprogramms und der Vernetzungstreffen bedarf der wohlüberlegten Auswahl von passgenauen Angeboten, geeigneten Trainer_innen und Referent_innen.
- Eine Halbzeit- und Abschlussevaluation ist durchzuführen, um die Zufriedenheit der Beteiligten und den Erfolg der Maßnahmen abschätzen und ggf. für die nächste Laufzeit umsteuern oder nachbessern zu können.
- Die Koordinator_in eines Mentoringprogramms fungiert über die Konzeption, Organisation und Durchführung des Programms hinaus auch als Ansprechperson für Probleme und Konfliktfälle. Sie sollte unterstützen, wenn eine der beiden Seiten des Mentoring-Tandems Probleme mit der Zusammenarbeit

hat oder wenn in Veranstaltungen Fälle von sexueller Belästigung bekannt werden (→ Kap. 13 Sexualisierte Belästigung und Gewalt).

Insgesamt ist eine aktive Unterstützung durch die Hochschulleitung eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Mentoringprogramm. Zur Akzeptanzsicherung in der Hochschule ist es oftmals (noch) notwendig, grundlegende Vorbehalte gegen dieses Instrument abzubauen und klarzustellen, was der Nutzen dieses Beratungsformats ist. Denn bei Entscheidungsträger_innen an Hochschulen kann trotz des steigenden Bekanntheitsgrads von Mentoring nicht davon ausgegangen werden, dass Formen und Abläufe bekannt sind. Wer ein Mentoringprogramm einrichten möchte, sollte deshalb z.B. argumentieren können, wie sich das Beratungsformat Mentoring von der regulären Studien- oder Promotionsbetreuung unterscheidet und warum dieses Instrument zusätzlich zur fachlichen Betreuung zu fördern ist. Ein stichhaltiges Argument ist hier sicherlich der Vorteil, der in dem losgelösten, unbefangen Blick der Mentorin oder des Mentors auf die Lebens- und Karrierebedingungen der Mentees liegt. Die so ermöglichte vertrauensvolle Beziehung hat einen gänzlich anderen Charakter als ein Betreuungsverhältnis, das von hierarchischen Abhängigkeiten und von Eigeninteressen der betreuenden Person geprägt ist. Wichtig ist es daher auch, darauf zu achten, dass Mentoringprogramme einen hohen Grad an Formalisierung und Institutionalisierung besitzen (vgl. Kirsch-Auwärter 1999, S. 164). Sie sollten öffentlich ausgeschrieben werden, so dass ein möglichst großer Kreis potenzieller Mentees angesprochen wird. Vom Bewerbungs- und Auswahlverfahren über Phasen der Weiterbildung für MentorInnen wie Mentees bis hin zur Durchführung spezieller Projekte erhöhen Formalisierung und Transparenz die Effizienz der Programme ebenso wie die Akzeptanz und Legitimität des Verfahrens (Kirsch-Auwärter 1999, S. 164).

Die strukturelle Anbindung, die zielgruppenspezifische Organisation und das Marketing des Mentoringprogramms oder -systems sind genau zu planen. Grundsätzlich empfiehlt es sich, die Leitung und Koordination von Mentoringprogrammen in der Hochschulhierarchie relativ hoch anzusiedeln (im Rektorat oder Präsidium oder im Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüro) oder, wenn dezentrale Programme z.B. für Fachbereiche aufgelegt werden, diese durch das Dekanat zu legitimieren, um die Akzeptanz für das Programm zu fördern.

Bei der Werbung für Mentoringprogramme ist der Zielgruppenansprache eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Oft bestehen bei den adressierten Studierenden und Nachwuchswissenschaftler_innen Vorbehalte gegenüber Maßnahmen zur Frauenförderung (Koch-Thiele 2002). Ebenso gibt es negative Reaktionen auf interkulturelle Programme für Menschen „mit Migrationshintergrund“

(→ Glossar). Zugrunde liegen zum einen Bedenken, dass durch Mentoringprogramme erneute Stigmatisierungen als „Frau", als „Migrantin" oder als „Behinderte" reproduziert werden. Zum anderen wehren sich viele auch gegen diese von außen vorgenommene Kategorisierung als Frau oder als Mensch mit Migrationshintergrund. Diese Vorbehalte sollten bereits im Vorfeld bei der Konzeption antizipiert und ein konstruktiver Umgang damit gesucht werden. So könnte z.B. gemeinsam mit potenziellen Teilnehmenden überlegt werden, wie Stigmatisierungen bei der Benennung des Programms oder bei der Zielgruppenansprache vermieden werden können. Auch ist die Option einer Selbstdefinition statt einer Kategorisierung durch Außenstehende zu ermöglichen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Forum Mentoring e.V. 2012. *Qualitätsstandards im Mentoring.* 3. Auflage. Würzburg. http://forum-mentoring.de/Homepage/http://forum-mentoring.de/Homepage/wp-content/uploads//2012/12/20120531_broschuere_A5_3_Auflage_PRINT-2-1.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kaiser-Belz, Manuela. 2008. *Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder.* Wiesbaden.

Kirsch-Auwärter, Edit. 1999. Generationsbeziehungen in Organisationen. Institutionalisierte Förderprogramme als gleichstellungspolitisches Instrument. In *GeNarrationen. Variationen zum Verhältnis von Generation und Geschlecht,* hrsg. Eveline Kilian und Susanne Komfort-Hein, 154-168. Tübingen.

Koch-Thiele, Andrea. 2002. Mentoring-Programme – aktuelle Bausteine der Personalentwicklung. In *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an Hochschulen,* hrsg. Christine Roloff, 75-88. Bielefeld.

Kurmeyer, Christine. 2012. *Mentoring: Weibliche Professionalität im Aufbruch*. Wiesbaden.

LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs) (Hrsg.). 2010. Akademische Mentoring-Programme in Deutschland. Überblick über die deutschlandweite Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Aufwind mit Mentoring". http://www.aufwind-mit-mentoring.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Mentoring for change. 2011. *A focus on mentors and their role in advancing gender equality*. Fribourg.

Institutionen

European Network of Mentoring Programmes: http://www.eument-net.eu.

Forum Mentoring e.V.: http://www. forum-mentoring.de.

Übersicht über alle Mentoringprogramme an Hochschulen nach Städten, Bundesländern und Zielgruppen: http://forum-mentoring.de/programme/stadte.

5.4.4 Coaching

Coachingangebote werden im Hochschulbereich zunehmend beliebter. Coaching ist eine Beratungsform, bei der es um die Reflexion und Entwicklung der eigenen Positionen geht. Coaching ist ein Instrument der individuellen Karriereberatung und der Unterstützung in bestimmten Phasen der beruflichen Laufbahn. An der Hochschule dient Coaching der individuellen Bearbeitung von Fragen und Problemen, die sich aus Status und Rolle der Hochschulangehörigen ergeben, und hilft bei Konfliktlösungen. Die Klärung der eigenen Rolle als Führungskraft oder die Gestaltung von Veränderungen kann dabei beispielsweise ebenso Thema sein wie der Umgang mit schwierigen Situationen oder Konflikten.

Coaching ist als Beratungsform von Mentoring (→ Kap. 5.4.3 Mentoring) und auch von Supervision zu unterscheiden, obwohl es auch Gemeinsamkeiten gibt: Supervision und Coaching setzen jeweils die Bereitschaft voraus, einen ergebnisoffenen Beratungsprozess zu gestalten. Im Coaching und in der Supervision haben Coach und Supervisor_in eine weitestgehend unabhängige Position (vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision – DGSv). Während Coaching vor allem die eigene Positionierung und Selbstreflexion unterstützt, versteht sich Supervision als Beratungsform, in der Handlungsstrategien im Umgang mit der Klientel, dem Team sowie mit Auftraggeber_innen im Mittelpunkt stehen.

Die Coachingbeziehung besteht aus einem_r professionell ausgebildeten Coach und einem_r Coachee. Formen des Coachings sind Einzelcoaching und (Klein-)Gruppencoaching mit in der Regel externen (aber auch internen) Coaches sowie Peer-Coaching (kollegiale Unterstützung unter Statusgleichen einer Hochschule, siehe auch Kollegiale Beratung → Glossar). Die Coachees sind beim Coaching Expert_innen in eigener Sache und übernehmen im Coachingprozess eine hohe Eigenverantwortung. Der/die Coach unterstützt und begleitet die Coachees in diesem Prozess.

Bisher lässt sich konstatieren, dass das Verständnis von Coaching im Hochschulbereich sehr unterschiedlich ist: Es reicht von Coaching als prozessorientierte, klar kontraktierte Beratung zur beruflichen Selbstreflexion unter Maßgabe der Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), des Deutschen Coaching Verbandes (DCV) oder des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC) bis hin zu Coaching als einem einmaligen Event, das eher einen situativen Trainingscharakter hat und „Wunderwirkungen“ vollbringen soll (Klinkhammer 2009, S. 124f.). Des Weiteren gilt es zu bedenken, dass die Bezeichnungen „Coach“ und „Coaching“ keine geschützten Begriffe sind und deshalb darauf geachtet werden muss, wer mit welchen Ansätzen arbeitet (systemische oder tiefenpsychologische Ansätze, Verhaltens-, Gestalt- oder Hypnotherapeuti-

sche Ansätze, klient_innenzentrierte Gesprächsführung, Neurolinguistisches Programmieren – NLP). Außerdem ist genau zu prüfen, welche Angebote für welche Zielgruppe und Felder geeignet sind und wie es um die Qualitätssicherung steht.

Inzwischen gibt es deshalb im Coachingbereich auch verstärkt Institutionalisierungstendenzen. Das *Coachingnetz Wissenschaft* wurde im Jahr 2005 gegründet und versteht sich als Netzwerk von speziell für den Hochschul- und Wissenschaftsbereich qualifizierten Coaches. Ziel ist es, Menschen in Lehre und in Forschung, im Hochschul- und im Wissenschaftsmanagement in allen Phasen ihres beruflichen Werdegangs durch Coaching und Beratung zu unterstützen und zu begleiten. Das Coachingnetz Wissenschaft hat in einer nichtrepräsentativen Befragung an Hochschulen herausgefunden, dass die Akzeptanz von Coaching bei Promovierenden, Postdocs und neu berufenen Professor_innen besonders hoch ist. Positiv wird von diesen der individuelle und flexible Zuschnitt des Coachings, seine prozessbegleitende Konzeption sowie die hohe Nachhaltigkeit bewertet. Weniger geschätzt werden Coachingangebote von dienstälteren Professor_innen und von Angestellten auf befristeten Stellen. Als Problem werden von den Befragten die hohen Kosten genannt, die dieses zu einem exklusiven Instrument machen.

Coachingangebote anregen und fördern

Coachingangebote können an Hochschulen in unterschiedlicher Weise strukturell verankert sein. Entweder werden spezielle Zielgruppencoachings aufgelegt, wie z.B. Studienabschlusscoaching, oder Coaching wird als Teil von Mentoringprogrammen (→ Kap. 5.4.3 Mentoring) oder von Weiterbildungsprogrammen (→ Kap. 5.2.2 Fort- und Weiterbildung) angeboten. Eine zentrale Frage ist dabei die Finanzierung. Die mögliche Bereitstellung von Mitteln für diese Maßnahme der Nachwuchsförderung und Gleichstellung hängt stark von den Ressourcen, Strukturen und Ausstattungen der Hochschule und der Fachbereiche ab. Im Rahmen von Exzellenzeinrichtungen mit einem größeren Budget für Nachwuchsförderung lassen sich Coachingangebote sicherlich leichter realisieren als an kleinen, auf die Lehre fokussierten Hochschulen. Ein exklusives Coachingangebot für Frauen mit dem Berufsziel Professorin bietet z.B. das Exzellenzprojekt *PROFEM – professura feminea* der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz, dessen Kernstück ein fachübergreifendes One-to-one-Coaching beinhaltet. Die Universität Potsdam adressiert in ihrem *Karriere-Kompass für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion* Nachwuchswissenschaftlerinnen und bietet in Coachings für Postdocs die Möglichkeit an, Karrierepläne oder wichtige Entscheidungen hinsichtlich weiterer Karriereschritte bzw. Neuorientierungen zu reflektieren.

Anders als im Falle von Mentoring bedürfen Coachingangebote keiner besonderen Institutionalisierung oder der Einrichtung eines eigenen Programms. So kann Coaching an der Hochschule sowohl durch interne als auch externe Kräfte angeboten werden. Die Koordinierung der Angebote kann z.B. in einem Zentrum zur Nachwuchsförderung oder in den so genannten Career Centers (→ Glossar) stattfinden. Hier stehen dann auch geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.

Eine Grundsatzentscheidung besteht darin, ob Coaching sich als exklusives Angebot an Gruppen richten soll, die an der Hochschule unterrepräsentiert sind, oder grundsätzlich allen Hochschulangehörigen offenstehen soll. Hierbei bietet es sich z.B. an, einige Coachingangebote, etwa eines hochschuleigenen Career Centers, exklusiv für Frauen vorzuhalten und so als Gleichstellungsinstrument zu nutzen. Die Nutzung von Coachingangeboten sollte für Nachwuchswissenschaftlerinnen möglichst kostenlos sein. Dies bedeutet aber, dass die oft hohen Kosten für externes, professionelles Einzelcoaching von der Hochschule oder entsprechenden Graduierteneinrichtungen, Graduiertenkollegs oder -schulen getragen werden müssen (diese haben, wenn sie DFG-gefördert sind, z.B. Extra-Mittel für Gleichstellung zur Verfügung, die hierfür gut verwendet werden können, → Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme). Eine niedrigschwellige Form, Coaching zu unterstützen, kann zudem darin bestehen, dass im Gleichstellungsbüro oder anderen zentralen oder dezentralen Einrichtungen der Hochschule ein Teil der Gleichstellungsmittel dafür genutzt wird, Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Coaching zu finanzieren, welches sie sich außerhalb der Hochschule organisieren. Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass dies von einem_r zertifizierten Coach durchgeführt wird.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Abdul-Hussain, Surur, und Samira Baig (Hrsg.). 2009. *Diversity in Supervision, Coaching und Beratung.* Wien.

Klinkhammer, Monika. 2009. Angebot und Nachfrage von Coaching für Wissenschaftler/innen. *OSC 2/09 – Organisationsberatung, Supervision, Coaching*: 122-133.

Institutionen

Coachingnetzwerk Wissenschaft: http://www.coachingnetz-wissenschaft.de.

DHV (Deutscher Hochschulverband): http://www.hochschulverband.de.

Karriere-Kompass für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion: http://www.uni-potsdam.de.

PROFEM – professura feminea: http://www.tu-cottbus.de.

5.4.5 Informationsforen zur wissenschaftlichen Qualifikation

Unverkennbar ist – zwar nach Disziplin und Fach in sehr unterschiedlichem Ausmaß, aber dennoch in der Tendenz überdeutlich –, dass von Statusgruppe zu Statusgruppe weniger Frauen in der Wissenschaft verbleiben. Die Gründe für dieses als „leaky pipeline" bezeichnete Phänomen sind mehrdimensional (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Geht es um die Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase, so muss den Übergangsphasen zwischen den Karrierestufen besondere Beachtung geschenkt werden. Dabei ist zum einen die wissenschaftliche Karriere gezielt zu fördern, zum anderen sind aber auch alternative Karriereoptionen außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen. Auch der Wiedereinstieg von Frauen in die Wissenschaft nach der Elternzeit oder einer Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft sollte möglichst durch gleichstellungspolitische Maßnahmen unterstützt und erleichtert werden (→ Kap. 5.3 Work-Life-Balance).

Übergang Studium – Promotion/Studium – Beruf

Eine Möglichkeit, Studentinnen in der Endphase ihres Studiums sowie Absolventinnen über Wege zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach dem Examen zu informieren, ist eine gezielte und frühzeitige Beratung durch die Veranstaltung von Informationsforen. Hier kann ein Erfahrungsaustausch mit Doktorand_innen oder promovierten Frauen angeregt werden. Mögliche Themen für diese Informationsforen sind: Karrierewege und -optionen (aufgeschlüsselt nach Fächergruppen), Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen unter den Promovierenden, Selbst- und Zeitmanagement, Möglichkeiten der Promotionsförderung (z.B. Individualpromotion und Promotion in strukturierten Programmen, Finanzierungsmöglichkeiten durch Stipendien oder Stellen, Verfassen eines Forschungsexposés, Drittmittelakquise, Vernetzung und Aufbau von Forschungskooperationen, Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Familie; → Kap. 5.3 Work-Life-Balance) und der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, Hochschuldidaktik, Präsentationstechniken und Wissenschaftsenglisch sowie Gender- und Diversity-Kompetenz. In dieser Phase empfiehlt es sich, neben dem Erfahrungsaustausch unter ‚Gleichgesinnten' auch individuelle Karriereberatungen in Form von Mentoring (→ Kap. 5.4.3 Mentoring) oder Coaching (→ Kap. 5.4.4 Coaching) zu initiieren.

Übergang Promotion – Postdoc-Phase/Einstieg in den Arbeitsmarkt mit Promotion

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden, sollten frühzeitig Informations- und Unterstützungsangebote greifen. Diese sind auf die speziellen Bedarfe der Zielgruppe zuzuschneiden. Dabei ist es in dieser Übergangsphase sehr wichtig, den Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl Informationen über fächerkulturelle und strukturelle Besonderheiten des weiteren Karrierewegs, als auch Impulse zur individuellen Standortbestimmung (Stärken-Schwächen-Analyse) zu geben, damit sie die nächsten Karriereschritte strategisch und realistisch planen können. Relevante Themen für die wissenschaftliche Karriereplanung sind etwa Publikations- und Vernetzungsstrategien, Drittmittelakquise und Forschungsförderung, hochschuldidaktische Weiterqualifikation, Forschungs- und Projektmanagement sowie Bewerbungs- und Berufungsstrategien. Ganz besonders empfiehlt sich, Frauen in dieser Übergangsphase Coaching (→ Kap. 5.4.4 Coaching) und Mentoring (→ Kap. 5.4.3 Mentoring) anzubieten. Dies kann z.B. in Zusammenarbeit mit oder unter Federführung der hochschul- oder landesweiten Mentoringprogramme und der Career Centers (→ Glossar) der Hochschulen geschehen. Strukturierte Promotionsprogramme (→ Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme), wie z.B. Graduiertenschulen und Promotionsstudiengänge, sind angehalten, eine solche Beratung und Unterstützung im Rahmen der Gleichstellungsorientierung ihrer Einrichtungen formal zu verankern. Außerdem ist es empfehlenswert, auch die Gender-Kompetenz von Betreuungspersonen professionell zu schulen, so dass diese die Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt und verantwortungsvoll in ihren Karriereambitionen unterstützen und beraten, z.B. indem sie sie etwa zu selbständigen Forschungsanträgen ermutigen. Auch ein sensibler und gleichstellungsorientierter Umgang mit dem Thema einer potenziellen Familiengründung in der Qualifikationsphase sollte in Beratungsgesprächen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen selbstverständlich sein.

Eine notwendige Ergänzung zur umfassenden immateriellen Information und Förderung von Wissenschaftlerinnen in Übergangs- und Antragsphasen stellt die finanzielle Unterstützung z.B. in Form von Überbrückungsstipendien und Anschubfinanzierungen dar (→ Kap. 5.4.6 Stipendien).

Übergang Postdoc-Phase – Habilitationsphase bzw. (Junior-)Professur/ alternative Karrierewege an Hochschulen

Das Nadelöhr, das Wissenschaftler_innen auf dem Weg zur Professur passieren müssen, ist klein und verkleinert sich zumindest in einigen Disziplinen immer

weiter, denn die Zahl der Habilitierten und Privatdozent_innen steigt – nicht zuletzt als Folge der Exzellenzinitiative – stetig, während sich die Zahl der Lehrstühle trotz des immensen Anstiegs der Studierendenzahlen kaum in nennenswertem Umfang erhöht hat. Nicht von ungefähr wird daher eine breite Debatte über die Ermöglichung alternativer Karrierewege im Hochschulbereich geführt: Dabei geht es vor allem darum, dass neben dem klassischen Lehrstuhl weitere unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für habilitierte Wissenschaftler_innen an den Hochschulen geschaffen werden sollen (vgl. etwa das von der GEW initiierte *Templiner Manifest* (→ Glossar). Außerdem wird diskutiert, inwiefern drittmittelfinanzierte „Projektkarrieren" an Hochschulen eine Alternative zu den bestehenden eingleisigen „Lehrstuhlkarrieren" darstellen könnten. Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang jedoch vor allem die so genannte 12-Jahres-Befristungsregel (→ Kap. 3.8.4 Befristungsregeln).

Es ist wichtig, dass Habilitandinnen und Frauen auf Postdoc-Stellen frühzeitig über diese hochschulpolitischen Debatten und Zusammenhänge informiert sind. Dabei kann eine Mentoringbeziehung zu fortgeschritteneren und erfahrenen Kolleg_innen sehr hilfreich sein. Allerdings ist zu beachten, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Einstellungssituationen im Hochschulbereich derartig schnell verändern, dass Professor_innen, die ihren Lehrstuhl bereits seit Längerem innehaben, mit den aktuellen Problematiken möglicherweise nicht vertraut sind. Hier ist es empfehlenswert, etwa auf die Unterstützung durch den Deutschen Hochschulverband und die GEW zu setzen. Beide Interessensvertretungen bieten – wenn auch mit unterschiedlicher Ausrichtung – Beratung zu Rechtsfragen, Coaching, Berufungstrainings sowie Informationsveranstaltungen und Seminare zu Themen wie Berufungsverhandlungen, Selbstorganisation und Führung sowie Forschungsförderung und Drittmitteleinwerbung an.

Bei diesen Angeboten handelt es sich allerdings nicht um gleichstellungspolitisch ausgerichtete Programme. Umso wichtiger ist es, dass fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen an ihren Hochschulen die Möglichkeit erhalten, miteinander in einem geschützten Raum in Austausch zu treten und sich hochschulintern und -extern zu vernetzen. Workshopangebote exklusiv für weibliche Postdocs und Habilitandinnen sollten daher in den Angeboten der Career Centers (→ Glossar) und der Weiterbildungsprogramme der Hochschulen, in den Mentoring-Netzwerken, den hochschuldidaktischen Schulungszentren sowie in den Exzellenzeinrichtungen zunehmend vertreten sein.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Promotionsratgeber

Grunzenhäuser, Randi, und Erika Haas. 2000. *Promovieren mit Plan. Ihr individueller Weg von der Themensuche zum Doktortitel.* Wien.

Hechler, Daniel. 2008. Promovieren lernen: Die jüngere Promotionsratgeberliteratur. Literaturbericht. *die hochschule* (1): 184-192. http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/08_1/Hechler_Promovieren.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Knigge-Illner, Helga. 2002. *Der Weg zum Doktortitel. Strategien für die erfolgreiche Qualifikation*. Frankfurt a.M.

Stock, Steffen, Patricia Schneider, Elisabeth Peper und Eva Molitor (Hrsg.). 2009. *Erfolgreich promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende.* 2. Aufl. Berlin/Heidelberg.

Weitere Informationen zur Promotionsphase

Selbstcheck „Promovieren – ja oder nein?“ und weitere Informationen: http://www.promotionsratgeber.de.

Interkulturelles Doktorandenprojekt: http://www.docfor.de.

Wissenswertes: http://doktorandenforum.de.

Promovierendennetzwerke

Eurodocs: http://www.eurodoc.net.

Promovierenden-Initiative: http://www.promovierenden-initiative.de.

Thesis - Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.: http://www.thesis.de.

Allgemeine Informationen und Beratungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Deutscher Hochschulverband: http://www.hochschulverband.de/cms1/wissnachwuchs0.html.

Forschungsportal: http://www.forschungsportal.net.

Wissenschaftsnetzwerk: https://www.researchgate.net.

KISSWIN – Information und Beratung zur wissenschaftlichen Karriere: http://www.kisswin.de.

Berufungsratgeber

Färber, Christine, und Ute Riedler. 2011. *Black-Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur.* Frankfurt a.M./New York.

5.4.6 Stipendien

Stipendien stellen geeignete Maßnahmen dar, um der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fächern zu begegnen und Frauen auf spezifischen Karrierestufen gezielt zu fördern. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen

hier mehrere Handlungsoptionen zur Verfügung. Sie kann erstens, z.B. in einem Newsletter, auf der Homepage des Gleichstellungsbüros oder auf Informationsveranstaltungen, eine breite Öffentlichkeit über bereits bestehende Stipendienprogramme der Hochschule oder des Landes informieren (→ Kap. 12 Öffentlichkeitsarbeit). Zweitens kann sie zudem aktiv zu Bewerbungen für bestimmte Programme aufrufen und somit Frauen zu einer Wissenschaftskarriere ermutigen. Darüber hinaus kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, drittens, auf struktureller Ebene handeln und sich z.B. im Fachbereichs- oder Institutsrat dafür einsetzen, dass spezifische Stipendienprogramme eingerichtet werden. Vor allem im Kontext finanzieller Umverteilungsprozesse und Profilierungsmaßnahmen der Hochschulen kann die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem jeweiligen Handlungsumfeld zur Einrichtung solcher Maßnahmen anregen. Ein Vergleich mit bestehenden Fördermöglichkeiten an anderen Hochschulen und der Verweis auf dortige Stipendienprogramme können im Rahmen des hochschulübergreifenden Wettbewerbs zur Nachahmung motivieren. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über bestehende Fördermöglichkeiten sowie eine Systematisierung nach Qualifikationsstufen und Förderkontexten gegeben.

Das Angebot an zielgruppenspezifischen Stipendien und Stipendienprogrammen hat sich im vergangenen Jahrzehnt deutlich vergrößert und diversifiziert; es umfasst Förderangebote für den gesamten Qualifizierungsweg. Neben den ursprünglich meist stiftungsbasierten Förderungen werden zunehmend auch bundes- und landesfinanzierte Förderungsmaßnahmen und hochschulspezifische Programme eingeführt. Stipendien zur Finanzierung von Studium, Promotions- oder Habilitationsphase werden unter anderem von den zwölf vom BMBF unterstützten Begabtenförderungswerken (partei- und gewerkschaftsnahe Stiftungen) vergeben. Dabei sind diejenigen Stiftungen hervorzuheben, die gezielt Frauen fördern und/oder besondere Schwerpunkte bei Projekten der Geschlechterforschung setzen. Dies ist derzeit etwa bei der Heinrich-Böll-Stiftung, der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung der Fall. Viele Förderprogramme sind darüber hinaus länderspezifisch. Bei diesen entscheiden häufig die jeweiligen Hochschulen bzw. Fakultäten über die Vergabe von Promotionsstipendien, für die das Land Gelder zur Verfügung stellt. Gute Überblicke und Datenbanken zu Möglichkeiten der Förderung von Frauen bieten z.B. die Seiten der GEW oder das vom BMBF geförderte Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS → Glossar).

Die Vielfalt an verfügbaren Stipendien unterscheidet sich wesentlich im Förderansatz: Zum einen gibt es Stipendien, die Frauen individuell fördern und ausschließlich an diese vergeben werden. Zum anderen gibt es Stipendien, die einen

strukturellen Ansatz verfolgen und gleichstellungsrelevante Themenschwerpunkte in der Forschungslandschaft unterstützen. In beiden Fällen ist zwischen Stipendien zu differenzieren, die ausschließlich den Absolventinnen der eigenen Hochschule vorbehalten sind, und solchen, die hochschulübergreifend auch außenstehenden Interessierten zur Verfügung stehen.

Studium und Übergang zur Promotion

Stipendien, die speziell Frauen während des *Studiums* fördern, vergibt z.B. der Deutsche Akademikerinnenbund e.V. (DAB). Schwangere und alleinerziehende Studierende in Rheinland-Pfalz können Unterstützung durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung in Mainz erhalten.

Eine besonders kritische Phase ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive der Übergang vom Studium in die Promotionsphase sowie die Finanzierung des Abschlusses der Promotion. Frauen, die eine Promotion in Erwägung ziehen, erfahren von Lehrenden und Eltern tendenziell weniger Ermutigung und (finanzielle) Unterstützung als Männer. So vergeht unter Umständen viel Zeit in der Phase zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion, in der eine längere strategische Abwägung der Vereinbarkeit von weiterer wissenschaftlicher Qualifizierung mit der sonstigen Lebensplanung den geraden, zielstrebigen Lebenslauf unterwandert. Das *Alice-Salomon-Stipendienprogramm* zur Frauen- und Nachwuchsförderung z.B. wendet sich an Absolventinnen der Berliner Fachhochschulen und fördert explizit die Vorbereitung oder Fortführung von Promotionsvorhaben. Umfassendere Stipendienprogramme für Frauen werden durch das *Doktorandinnenprogramm der Fraunhofer-Gesellschaft* zur Förderung der angewandten Forschung e.V. angeboten.

Postdoc und Habilitation

Die *Postdoc- und Habilitationsphase* wird zunehmend durch gezielte Stipendienprogramme bedacht: So dient z.B. das *Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm* für Frauen in Baden-Württemberg der Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen zur Habilitation. Weitere Beispiele für Förderprogramme zur Unterstützung dieser Qualifikationsphase sind die *Bayerische Gleichstellungsförderung 2012*, das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* des Berliner Senats sowie das *Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm* der Universität Göttingen. Einige gegenwärtige Post-Habilitationsprogramme gehen noch einen Schritt weiter und bedienen genau die kritische Phase des Übergangs nach der erfolgreichen Habilitation in die entfristete Dauerstelle. Dabei werden Wissenschaftlerinnen Übergangsfinanzierungen geboten, die es ihnen erlauben, sich auf eine ihrer Ausbildung angemessene Stelle

zu bewerben. Hierzu zählen z.B. das *Tenure Track Programm für Wissenschaftlerinnen* am Forschungszentrum Jülich, das *W2-Programm der Freien Universität Berlin*, die *Brückenstipendien* für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Konstanz oder auch das modifizierte *Heisenberg-Programm* der DFG.

Sensible Phasen und Vereinbarkeit

In ähnlicher Weise unterstützen manche Stipendien speziell sensible Phasen oder Konstellationen auf dem Karriereweg zur Professur. Der Abschluss der Promotion beispielsweise wird bei einigen Frauen durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung verzögert. An diesen Punkten können Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Übergangs- bzw. Abschlussstipendien gezielt unterstützt werden. Entsprechende Stipendien werden etwa im Rahmen des *Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* vergeben. Das *Schlieben-Lange-Programm* für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind unterstützt in Baden-Württemberg die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation (ab der Promotion) und familiären Aufgaben. Erschwert sind häufig Wiedereinstiege von Frauen in die Wissenschaft. Hier greifen Wiedereinstiegsstipendien wie z.B. das *Kontaktstipendium* der Technischen Universität Ilmenau für Frauen nach Kinderzeiten oder Familienpausen, das *Lydia Rabinowitsch-Stipendium* der Berliner Charité oder das Modellprojekt *Promovieren mit Kind* der Universität Kassel.

Stipendien in bestimmten Fächergruppen und zur Förderung der Geschlechterforschung

Einige Stipendien werden fach- oder themengebunden bewilligt. Die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung z.B. vergibt vorzugsweise Stipendien für Mangelfächer, indem sie Doktorandinnen in einem Fach der experimentellen Naturwissenschaften oder der Medizin fördert.

Als Beispiele für strukturelle Forschungsförderung können hier Stipendien genannt werden, welche die Geschlechterforschung fördern. Die *Gender-Promotionsstipendien* der Technischen Hochschule Aachen unterstützen z.B. Arbeiten, die Aspekte von Gender und Diversity in die MINT-Fächer (→ Glossar) integrieren. An der Universität Paderborn existiert ein Angebot für ein Forschungsstipendium für Postdocs und Promovierende im Bereich der Genderforschung.

Kritisch wird immer wieder angemerkt, dass Sonderprogramme Frauen als „Sonderfälle“ behandeln und so dazu führen könnten, dass sich die männliche Wissenschaftscommunity benachteiligt fühlt und dass reguläre Stipendien (oder auch Stellen) noch seltener an Frauen vergeben werden, „die ja schon eine beson-

dere Förderung erhalten". Unstrittig ist aber, dass Sonderprogramme Nachteile, die Frauen erfahren, ausgleichen und viele exzellente junge Wissenschaftlerinnen ohne eine solche Unterstützung ihre Karrieren nicht hätten beginnen oder fortführen können. Die gegenwärtigen hochschulpolitischen Entwicklungen sind unter anderem durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap 5.1.1 Appelle) und den Exzellenzwettbewerb (→ Kap 3.8.2 Exzellenzinitiative) nachhaltig geprägt. Insbesondere die Exzellenzeinrichtungen richten innerhalb ihrer Cluster und Graduiertenschulen sowie im Rahmen ihrer Zukunftsprogramme vermehrt eigene Stipendien für Frauen ein. Dies scheint darauf hinzuweisen, dass Stipendienprogramme zunehmend als Instrument der Förderung anerkannt werden und genutzt werden sollten.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Stipendien- und Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftler_innen (Auswahl)

Informationen s. Auflistung im CEWS Journal Nr. 75 vom 08.06.2010 mit Schwerpunktthema Stipendien und Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Alice-Salomon-Stipendienprogramm der Alice Salomon Hochschule: http://www.ash-berlin.eu.

Bayerische Gleichstellungsförderung 2012: http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de.

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, Humboldt-Universität Berlin: http://www.hu-berlin.de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen.

Doktorandinnenprogramm der Fraunhofer-Gesellschaft: http://www.fraunhofer.de/de/jobs-karriere/chancengleichheit.html.

Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Georg-August Universität Göttingen: http://uni-goettingen.de/schloezer.

Gender Promotionsstipendien der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen: http://www.exzellenz.rwth-aachen.de.

Kontaktstipendium der Technischen Universität Ilmenau: http://www.tu-ilmenau.de/gleichstellungsrat/foerdermoeglichkeiten-2012/kontaktstipendium.

Lydia Rabinowitsch-Stipendien der Charité: http://frauenbeauftragte.charite.de/service/stipendien.

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (Baden-Württemberg): http://www.lakog.uni-stuttgart.de.

plus stipendium – Begabtenförderung im Hochschulbereich – Zusammenschluss von zwölf vom BMBF unterstützten Begabtenförderungswerken für Studierende und Promovierende: http://www.stipendiumplus.de/index.php.

Abschlussstipendien für DoktorandInnen mit Kind(ern) der Universität Kassel: http://cms.uni-kassel.de/unicms.

Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Baden-Württemberg): http://www.lakog.uni-stuttgart.de.

W2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen der Max-Planck-Gesellschaft: http://www.mpg.de.

Informationsportale für Recherche von Fördermöglichkeiten

Bildungsserver: http://www.bildungsserver.de.
Bundesverband deutscher Stiftungen: http://www.stiftungen.org.
Forschungs-und Stipendienwegweiser für Frauen: http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/for-pu-stipendienwegweiser.html.
GEW: http://www.gew.de/Foerderwerke_und_Stipendien_2.html.
Kisswin (ELFI): Information und Beratung zur wissenschaftlichen Karriere: http://www.kisswin.de.
Liste der Begabtenförderungswerke: http://www.begabtenfoerderungswerke.de.
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: http://www.stifterverband.info.
Stipendiendatenbank als hochschulübergreifendes Projekt der Universität Greifswald: http://www.frauenkarrierewege.de.
Stipendiendatenbank des BMBF: http://www.stipendienlotse.de.

Institutionen

Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung: http://www.cnv-stiftung.de.
Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (DAB): http://www.dab-ev.org.
Deutsche Stiftung Frauen- und Geschlechterforschung: www.stiftung-frauenforschung.de.
Gerda Weiler Stiftung e.V. für feministische Frauenforschung: http://www.gerda-weiler-stiftung.de.
Maecenia-Stiftung: www.maecenia-frankfurt.de.

5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme

Eine Promotion kann heute sowohl als so genannte Individualpromotion als auch in einem strukturierten Promotionsprogramm erfolgen. Formen strukturierter Promotionsprogramme sind unter anderem Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, Graduiertenzentren und Promotionsstudiengänge. Als Individualpromotion werden hingegen Promotionen bezeichnet, die in einem weniger stark strukturierten Rahmen erfolgen, z.B. gefördert durch das Stipendium einer Stiftung, auf einer Assistent_innenstelle, in einem Drittmittelprojekt oder einem anderen Forschungszusammenhang wie etwa einem Sonderforschungsbereich. An dieser Aufzählung wird jedoch bereits ersichtlich, dass die Gegenüberstellung von „strukturierter Promotion“ und „Individualpromotion“ der bestehenden Vielfalt an Promotionsweisen nicht gerecht wird. Dennoch soll im Folgenden aus heuristischen Gründen von strukturierten Promotionsprogrammen die Rede sein, womit Verfahren der Promotion gemeint sind, die eine starke formale Reglementierung aufweisen. Diese Reglementierung äußert sich z.B. in einem festgelegten Anfangs- und Endzeitpunkt und in zusätzlich zur Promotion zu erbringenden Leistungen.

Die „strukturierte Promotion“ wurde ab 1990 im Rahmen der DFG-geförderten Graduiertenkollegs eingeführt und durch die Bologna-Reformen (→ Glossar)

zunehmend umgesetzt. Entstanden sind strukturierte Promotionsprogramme aus einer Kritik an intransparenten Betreuungsverhältnissen, langen Promotionszeiten, geringer Praxisorientierung sowie einer starken Vereinzelung und Isolation der Doktorand_innen während ihrer Promotionszeit.

Die Einrichtung von strukturierten Promotionsprogrammen wird zwar nicht in erster Linie als Gleichstellungsmaßnahme verfolgt, dennoch zeigt sich, dass solche Programme durchaus gleichstellungsfördernd wirken können. So weisen Individualpromotionen tendenziell ein überholtes Meister-Schüler-Verhältnis auf (Kehm 2012) und damit homosoziale Förderstrukturen zugunsten männlicher Nachwuchswissenschaftler (Kahlert 2001). Die traditionelle Betreuung und Bewertung von Dissertationen durch nur eine Person schafft zudem eine große Abhängigkeit: „Gerade für Frauen kann die starke Personalisation der Promotionssituation ein besonderes Risiko darstellen" (Koch 1995, S. 278). Insofern mit der strukturierten Promotion ein formeller Promotionsstatus geschaffen und die Qualität und Transparenz der Betreuungssituation verbessert werden, ist diese auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu unterstützen.

Egal ob die Dissertation in einem Graduiertenkolleg, einem Promotionszentrum, einer Graduiertenschule oder in einem Promotionsstudiengang verfasst wird, gemeinsam ist diesen Programmen die „Organisation des Promotionsprozesses innerhalb einer Struktur" (Kehm 2012, S. 621), die sich in der Regel an Modellen wie z.B. der amerikanischen Graduate School „oder Vorstellungen von interdisziplinärer Kollaboration bzw. Überlegungen zum Kanon der zu vermittelnden Schlüsselqualifikationen oder dem Ziel der Internationalisierung" (Kehm 2012, S. 621) orientiert. Das führt typischerweise dazu, dass Ziel, Konzept und Ablauf strukturierter Promotionsprogramme explizit formuliert werden und transparent sind. Kernelemente eines solchen strukturierten Promotionsprogramms sind:

- die Betreuung durch ein Betreuungsteam, das aus mindestens zwei Personen besteht,
- eine Betreuungsvereinbarung, die die Rechte und Pflichten beider Seiten und den Arbeitsablauf der Promotion verbindlich regelt,
- regelmäßige Betreuungsgespräche mit dem gesamten Betreuungsteam, in denen Feedback zum Arbeitsfortschritt gegeben und „Milestones" entwickelt werden,
- ein Curriculum, das neben einer fachlichen Ausbildung auch die Möglichkeit von überfachlichem Kompetenzerwerb vorsieht (wie z.B. Hochschuldidaktik, Projektmanagement, Präsentationstechniken → Kap. 5.2.2 Fort- und Weiterbildung),

- kompetitive Auswahlverfahren mit (inter-)nationalen Ausschreibungen, transparenten Auswahlkriterien sowie einer geschlechterparitätisch und interdisziplinär besetzten Auswahlkommission.

Insgesamt zeichnen sich strukturierte Promotionsprogramme dadurch aus, dass sich Promovierende und Hochschullehrende in einem durch ein Oberthema bestimmten, zumeist interdisziplinären Rahmen gemeinsam in der Bearbeitung und gegenseitigen Beratung engagieren und Veranstaltungen wie z.B. Kolloquien und regelmäßige Gesprächstermine organisieren, wodurch eine größere soziale und formalisierte Kontrolle der Betreuungsqualität gegeben ist (z.B. durch regelmäßig stattfindende interne oder externe Evaluationen). Somit ist die Kontinuität, Intensität und Qualität der Betreuung in strukturierten Promotionsprogrammen im Durchschnitt deutlich höher als in der tradierten Form der Individualpromotion. Hinzu kommt ein intensiverer kollegialer Austausch der Promovierenden und Postdocs (→ Glossar) untereinander.

Die positiven Erfahrungen mit strukturierten Promotionsprogrammen beeinflussen mehr und mehr auch die allgemeinen Standards für die Ausgestaltung der Promotionsphase. So hat der Wissenschaftsrat 2011 ein Positionspapier zu „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion" veröffentlicht und die HRK 2012 eine Empfehlung „Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren". Außerdem hat der 2009 gegründete Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND), ein Netzwerk von bisher 28 Universitäten, 2011 „Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten" herausgebracht. In dem Positionspapier von UniWiND – und in Anlehnung daran auch in den Empfehlungen der HRK – wird das Thema „Antidiskriminierung, Gleichstellung, Familienfreundlichkeit" berücksichtigt. Hier werden Vereinbarkeitsregelungen, Teilzeitpromotionen und Karriere-Motivationsstrategien für Frauen (→ Kap. 5.4.3 Mentoring und Kap. 5.4.4 Coaching) mit Nachdruck empfohlen und die große Bedeutung eines Arbeitsklimas betont, das sich durch Gendersensibilität auszeichnet. In Anlehnung an die „Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen" der DFG haben inzwischen außerdem viele Hochschulen und Promotionsprogramme Betreuungsrichtlinien und Qualitätsstandards für eine gute wissenschaftliche Praxis entwickelt.

Die neue Promotionskultur besteht also in der „Definition von Kriterien für die Aufnahme, für den Prozess des Promovierens und für den Abschluss, die dann für alle gültig werden bzw. an denen nach und nach alle Promovierenden gemessen werden" (Kehm 2012, S. 621). Damit fördert die strukturierte Promotion auch zugleich die Chancengleichheit, indem sie patriarchalen Förderkulturen, intransparenten Verfahren und informellen Entscheidungswegen entgegenwirkt. Die Chancen von

sehr guten Bewerberinnen auf eine intensive Promotionsbetreuung und den Zugang zu finanziellen und immateriellen Ressourcen werden damit verbessert. Durch die an vielen Universitäten eingerichteten „Dacheinrichtungen" bzw. Graduiertenakademien für alle an der jeweiligen Universität eingeführten Promotionsprogramme wird darüber hinaus strukturell die Möglichkeit geschaffen, die Qualitätssicherung zu professionalisieren und auch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Dazu gehört die statistische Erfassung des Geschlechterverhältnisses unter den Promovierenden und Betreuenden (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling). Darüber hinaus können durch regelmäßige interne Evaluationen (Fragebögen) sowie Feedbackgespräche mit den Sprecher_innen und Koordinator_innen der Einrichtungen die Strukturen und das Engagement der Programmverantwortlichen in Bezug auf Gleichstellung abgefragt, überprüft und weiterentwickelt werden.

Bisher machen die strukturierten Promotionen erst einen sehr geringen Teil an den Promotionen insgesamt aus – es entsteht die Gefahr einer Zwei-Klassen-Promotion. Da die Hochschulen dies aber größtenteils erkannt haben, wird es in Zukunft weitere Bestrebungen geben, die strukturierte Promotion zu fördern. Befürchtet wird in diesem Zusammenhang, dass die strukturierten Programme mit übergeordneten Themenstellungen die Forschungslandschaft auf der Ebene der Dissertationsprojekte insofern einförmiger werden lassen, als die zumeist drittmittelgeförderten Programme häufig bestimmten Forschungstrends gehorchen oder zumindest einen vergleichsweise fixen thematischen Rahmen vorgeben. Individualpromotionen bieten dagegen den Vorteil, dass zunächst prinzipiell jede Fragestellung und jedes Thema zu einem Dissertationsprojekt ausgebaut werden kann, sofern dieses den wissenschaftlichen Standards genügt. Auch fördern strukturierte Promotionsprogramme vorwiegend diejenigen Studienabsolvent_innen, die aufgrund ihres geringen Alters und ihrer bisherigen Leistungen die größten Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere haben: Quereinsteiger_innen oder ältere Bewerber_innen nach der Familienpause oder anderen beruflichen Tätigkeiten werden es tendenziell schwerer haben, in ein strukturiertes Promotionsprogramm aufgenommen zu werden. Aus gleichstellungspolitischer Sicht empfiehlt es sich daher, die Auswahl der zukünftigen Stipendiat_innen in einem anonymisierten Begutachtungsverfahren der Promotionsexposés auszuwählen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich in die Konzeption von zukünftigen Promotionsprogrammen, in die Neubeantragung eines Graduiertenkollegs o.ä. frühzeitig und intensiv einbringen. Gleichstellung sollte dabei nicht nur als Marketingstrategie gegenüber den Drittmittelgebern eingesetzt werden (vgl. Korff et al. 2012, S. 35f.), sondern im Sinne des Gender Mainstreaming (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management und Kap. 5.1.5 Gen-

der Mainstreaming) als Querschnittsziel bei allen anstehenden Entscheidungsschritten berücksichtigt werden. Eine empfehlenswerte Neuerung wäre, dass für strukturierte Promotionsprogramme – seien es nun Kollegs, Zentren, Schulen oder Studiengänge – eigene Gleichstellungsbeauftragte ernannt und bei allen wichtigen Entscheidungen, insbesondere bei der Auswahl der Stipendiat_innen, beteiligt werden. Die betreuenden Personen in den Promotionsprogrammen sollten nicht nur in ihrer Beratungskompetenz, sondern auch in Gleichstellungs-, Diversity- und Gender-Kompetenz geschult werden, um eine qualitativ hochwertige, kompetente und professionelle Betreuung zu gewährleisten. Dazu würde auch das Wissen um Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline") sowie um Machtspiele und Ausgrenzungsmechanismen im Wissenschaftssystem gehören. Wichtig ist zudem, dass die Programme bei aller Strukturiertheit und Verbindlichkeit insbesondere Promovierenden mit Kind(ern) genügend zeitliche Flexibilität in der Gestaltung der Promotionsphase ermöglichen – denn hierin kann durchaus ein Vorteil der Individualpromotion gegenüber den strukturierten Promotionsprogrammen gesehen werden. Für Promovierende mit Kind(ern) (mit anderen Betreuungsaufgaben oder sonstigen familiären Verpflichtungen) sollte es immer die Möglichkeit geben, eine Verlängerung der regulären Promotionszeit zu beantragen. Ihnen sollte zudem ein Zuschlag auf das Stipendium oder die sonstige Vergütung (möglichst Stellen nach TV-L) gewährt werden. Auch darf keine Altersdiskriminierung stattfinden, d.h. die Auswahl zukünftiger Promovierender sollte nicht an deren Alter gebunden werden.

Bei entsprechender thematischer Ausrichtung bietet sich die Möglichkeit, Themen aus dem Bereich der Geschlechterforschung, der Diversity oder Queer Studies (→ Kap. 5.2.4 Gender und Diversity Studies) stärker als bisher in den Curricula der Promotionsprogramme zu verankern. Dabei kann das gesamte Promotionsprogramm entweder thematisch innerhalb der Gender und Diversity Studies verortet sein, oder es werden gender- und diversitytheoretische Anschlüsse zum Oberthema des Programms bereits bei der Beantragung berücksichtigt und explizit gefordert. Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können bei den Planungen zu Graduiertenkollegs oder anderen Promotionsprogrammen an ihren Fachbereichen entsprechende Anstöße geben und ihre Gleichstellungskompetenz einbringen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bauhardt, Christine. 1997. Das Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel": Ein Experimentierfeld für die Frauenuniversität in der Bundesrepublik Deutschland. In *Frauenuniversität. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*, hrsg. Sigrid Metz-Göckel und Felicitas Streck. 129-135. Opladen.

Bosbach, Eva. 2009. *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA.* Leipzig.

DFG. o. J. Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen. http://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). 2010. *Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW.* http://www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kehm, Barbara M. 2012. Vom Produkt zum Prozess. Vervielfältigung der Wege und Vereinheitlichung der Kultur. In *Forschung & Lehre* (8): 620-621.

Korff, Svea, Navina Roman und Julia Schröder. 2012. Inside the Blackbox – Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung? In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft,* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 25-56. Frankfurt a.M.

Metz-Göckel, Sigrid. 2002. Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse". In *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an Hochschulen,* hrsg. Christine Roloff, 55-74. Bielefeld.

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND). 2011. Junge Forscherinnen und Forscher – Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten. http://www.uniwind.org. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2011. *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier.* http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Institutionen

Überblick über Graduiertenkollegs in Deutschland auf den Seiten der DFG: http://www.dfg.de.

Projekt Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity, Universität Hildesheim: http://www.chanceprojekt.de.

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND): http://www.uniwind.org.

5.4.8 Lehraufträge

Als Lehrauftrag werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, bei denen die so genannten Lehrbeauftragten auf Honorarbasis oder unentgeltlich Lehrveranstaltungen an Hochschulen abhalten.

Eine Vergabe von Lehraufträgen vorzugsweise an Frauen kann drei Ziele verfolgen:

- zeitweilige Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden,
- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die durch die Wahrnehmung von Lehraufträgen zusätzliche Lehrkompetenz erwerben und sich für eine Professur qualifizieren,

- sowie (zusammenhängend mit der Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden) die Vermehrung von weiblichen Vorbildern, so genannten Role Models, in der Hochschullehre, die den Studierenden aufzeigen, dass auch Frauen eine Hochschullaufbahn erfolgreich durchlaufen können.

Lehraufträge tragen allerdings nur dann zur Förderung der Gleichstellung bei, wenn sie nicht nur vermehrt an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen vergeben, sondern zugleich angemessen bezahlt werden. Unter dieser Bedingung und unter der Voraussetzung, dass Lehraufträge nicht zur Abdeckung des grundständigen Lehrangebots, sondern nur zu dessen Ergänzung, d.h. nicht kapazitätsdeckend, sondern kapazitätsausdehnend, genutzt werden, sollte sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dafür einsetzen, dass die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen als Gleichstellungsmaßnahme in den Gleichstellungsplänen oder -konzepten der jeweiligen Fakultät festgeschrieben wird. Zumindest ist aber darauf zu achten, dass Lehraufträge nicht überproportional von männlichen Wissenschaftlern wahrgenommen werden.

Problematisch ist, dass die Bezahlung von Lehrbeauftragten in allen Bundesländern generell nicht als angemessen zu bezeichnen ist, sondern deutlich zu niedrig ausfällt. Dies ist eine Grundsatzkritik, die es hochschulpolitisch zu artikulieren gilt, die aber im Einzelfall die Situation nicht verbessert. Konkret ist es empfehlenswert, fachbereichsintern einen allgemeingültigen Modus festzulegen, wie Lehraufträge geschlechtergerecht vergeben werden sollen. Außerdem sollte die Kommission für Studium und Lehre, die für die Vergabe von Lehraufträgen zuständig ist, einen Beschluss dazu fassen, in welcher Weise diese Vorgabe ganz konkret umzusetzen ist. So kann z.B. beschlossen werden, dass, wenn ein Institut Lehraufträge zu größeren Teilen an Männer als an Frauen vergibt, die Differenz im nächsten Semester weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch zusätzliche Lehraufträge zugeschlagen wird. Wird auch diese Vorgabe nicht erfüllt, könnte geregelt werden, dass andere Institute der Fakultät die freigesetzten Mittel in Anspruch nehmen dürfen, um weitere Lehraufträge an Frauen zu vergeben.

Auch die Einrichtung hochschulweiter Lehrbeauftragtenprogramme zur Förderung von Frauen ist eine gleichstellungspolitische Möglichkeit. Ein solches Programm wurde z.B. 2006 an der FH Köln initiiert: Hier werden zentral Gleichstellungsmittel für Lehraufträge bereitgestellt, um die sich insbesondere diejenigen Fakultäten bewerben können, an denen Frauen unterrepräsentiert sind. In Baden-Württemberg wurde mit dem *Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm* ein landesweites Programm zur Förderung weiblicher Lehrbeauftragter eingeführt: Antragsberechtigt sind staatliche Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie die Duale Hochschule. Die weiblichen Lehrbeauftragten selbst werden

durch flankierende Maßnahmen wie Service- und Mentoring-Angebote (→ Kap. 5.4.3 Mentoring) unterstützt. Dieses Programm kann als Vorbild für die Einführung ähnlicher Programme in anderen Bundesländern dienen. Die jeweilige LaKoF/LaKoG (→ Glossar) ist hier der richtige Ort, um sich als Gleichstellungsbeauftragte mit anderen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu vernetzen und ähnliche Programme ins Leben zu rufen.

Bei der hochschulinternen Einführung von Programmen zur Förderung weiblicher Lehrbeauftragter und auch bei der Bewerbung um Landesmittel für Lehraufträge von Frauen ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass die Erfüllung von Lehraufträgen nicht mit den grundständigen Funktionsstellen eines Fachbereichs verrechnet werden darf: Es sollten nicht etwa Lehraufträge deshalb an Frauen vergeben werden, weil die Stellen der Assistent_innen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor_innen überproportional mit Männern besetzt sind. Denn die Wahrnehmung von Lehraufträgen durch Nachwuchswissenschaftlerinnen verschafft diesen zwar zusätzliche Erfahrungen und Qualifikationen für eine Wissenschaftskarriere, grundständige Funktionsstellen sind aber dennoch immer noch wesentlich attraktiver und karriereförderlicher als eine Tätigkeit als Lehrbeauftragte. Sinnvoll kann die Vergabe von Lehraufträgen daher insbesondere auch an Expertinnen aus der beruflichen Praxis sein, z.B. aus der Industrie, Wirtschaft oder Politik – dies auch, weil weibliche Führungskräfte aus diesen Bereichen ein wichtiges Vorbild für Student_innen und entscheidend für deren berufliche Orientierung sein können.

In Zusammenarbeit mit dem Personalrat und den Gewerkschaften ist grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass bei der Ausgestaltung von Lehraufträgen Mindeststandards eingehalten werden (vgl. Keller 2008). Es ist darauf zu achten, dass die Bezahlung Vor- und Nachbereitungszeiten einschließt; die Vertragsdauer muss die Dauer der Vorlesungszeit überschreiten, da die Konzeption der Lehrveranstaltung und die Korrekturarbeiten, die an das Semester anschließen, außerhalb der Vorlesungszeit stattfinden. Auch sollten sich die Hochschulen an den Sozialversicherungsbeiträgen beteiligen. Die Lehrbeauftragten sollten selbstverständlich auch einen umfassenden Zugang zur hochschulischen Infrastruktur wie z.B. den Bibliotheksdiensten erhalten und sich auf der Homepage des Fachbereichs präsentieren können.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Informationen zum Lehrbeauftragtenprogramms der FH Köln zur Förderung von Frauen in der Lehre: http://www.gleichstellung.fh-koeln.de.

Informationen zum *Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Frauen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und Dualen Hochschule Baden-Württemberg*: http://www.gleichstellung-fh-bw.de.
Stellungnahme der GEW zum Thema Lehraufträge: http://www.gew.de/Lehrbeauftragte.html.

5.4.9 Gastprofessuren

Die Einrichtung von Gastprofessuren ist – bei Vorhandensein der Mittel – ein geeignetes Instrument, um entweder Frauen in Bereichen zu fördern, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, oder bestimmte Themen stärker in Forschung und Lehre zu implementieren. In der Praxis gibt es verschiedene Konzepte von Gastprofessuren. Sie können für ein bis zwei Semester vergeben werden oder nur für wenige Wochen. An manchen Hochschulen gibt es auch rotierende Gastprofessuren innerhalb der Hochschule oder einer Fakultät, die immer auf Zeit an wechselnde Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Die Maßnahme ist insbesondere in Bereichen mit starker Unterrepräsentanz von Frauen hilfreich, wie z.B. in den naturwissenschaftlichen Fächern Physik und Mathematik (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). So sind inzwischen an einigen Hochschulen Gastprofessuren etabliert, auf die sich besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen bewerben können. Neben der unmittelbaren Förderung der Wissenschaftlerinnen schafft dies zudem weibliche Vorbilder und Ansprechpartnerinnen für Studentinnen in dem jeweiligen Fach. Ein Beispiel ist die seit 2001 eingerichtete *Emmy-Noether-Professur* der Mathematischen Fakultät an der Universität Göttingen: Jedes Jahr wird eine herausragende Mathematikerin für drei bis vier Wochen an die Universität Göttingen eingeladen, als *Emmy-Noether-Professorin* ein aktuelles Forschungsgebiet in Vorlesungen und Seminaren vorzustellen und zu diskutieren.

Darüber hinaus ist die Gastprofessur in Fächern, in denen Frauen- und Geschlechterforschung keine oder wenig Berücksichtigung durch festangestellte Lehrende findet, ein gutes Instrument, um Ansätze der Gender Studies in die Lehre zu implementieren (→ Kap. 5.2.5 Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre). Dies wiederum kann unter den Studierenden zu einer größeren Sensibilität für gleichstellungspolitische Bemühungen führen. In Disziplinen, in denen Geschlechterforschungsthemen bereits integriert sind, können gezielt jene Themenbereiche gefördert werden, die bisher im Kanon der Gender Studies wenig Beachtung finden, z.B. Queer Theorie, postkoloniale Kritik, Disability Studies (→ Kap. 2.2.4 Queer Theorie bis Kap. 2.2.6 Disability Studies) oder Diversity Studies (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies).

Institutionen

Gastprofessuren für Frauen- und Geschlechterforschung (Auswahl)

Beuth Hochschule für Technik Berlin: Gastprofessur Gender und Diversity: http://projekt.beuth-hochschule.de.

HTW Berlin: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung: http://www.harriet-taylor-mill.de.

Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung (rotierend an rheinland-pfälzischen Hochschulen): http://www.frauenbuero.uni-mainz.de.

Ruhr-Universität Bochum: Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung: http://www.sowi.rub.de.

TU Berlin: Gastprofessur für Gender & Diversity in Wirtschaft und Management: http://www.wm.tu-berlin.de.

Universität Graz: Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung: http://www.uni-graz.at.

Gastprofessuren außerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung (Auswahl)

Eberhard-Karls-Universität Tübingen: Teaching Equality (TEA) – Gastprofessur an Fakultäten mit wenigen oder gar keinen Professorinnen: http://www.uni-tuebingen.de.

FU Berlin: Gastprofessur am Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft: http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de.

HU Berlin: Gastprofessuren im Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit: http://gremien.hu-berlin.de/frb/

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Dorothea-Erxleben-Gastprofessur: http://www.bfg.ovgu.de.

Universität Erlangen: Rotierende Gastprofessur: http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de.

Universität Göttingen: Emmy-Noether-Gastprofessur: http://www.uni-math.gwdg.de.

5.5 Professionalisierung gleichstellungspolitischer Arbeit

Die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten umfasst eine Vielzahl an Aufgabengebieten. Durch die wachsende Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit und die Integration von Gleichstellungsaspekten in alle Bereiche der Hochschulen (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) steigen die Anforderungen an die einzelnen Akteur_innen zusätzlich: Sie beraten sowohl Individuen als auch Einrichtungen, führen Verhandlungen über Zielvereinbarungen und Anreizsysteme, erarbeiten neue Gleichstellungsmaßnahmen, begleiten Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, betreiben Qualitätsmanagement, machen Öffentlichkeitsarbeit und Vieles mehr. Auch das Erstellen von Gleichstellungskonzepten im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und die Berichtspflichten durch die Einführung der Forschungs-

orientierten Gleichstellungsstandards der DFG (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) stellen neue Anforderungen an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Durch die Übernahme von vormaligen Aufgaben der Landesministerien durch die Hochschulen und durch die Dezentralisierungsprozesse ist das Spektrum an Zuständigkeiten und Tätigkeiten zudem auch auf dezentraler Ebene, also in den Fachbereichen, Fakultäten, der Verwaltung oder den Zentralen Einrichtungen, in den letzten Jahren stetig gewachsen und macht eine zunehmende Weiterbildung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und eine Professionalisierung ihrer Gleichstellungsarbeit notwendig (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen und Gleichstellungsbeauftragten). Dabei unterscheiden sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich ihres Professionalisierungsgrades erheblich untereinander. Wie professionell eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte agieren kann, hängt u.a. davon ab, ob sie haupt- oder ehrenamtlich tätig ist, wie viel Zeit sie pro Woche für die Gleichstellungsarbeit aufwenden kann, wie viele Mitarbeiter_innen bzw. wie viel Anspruch auf Ausgleich sie hat und auf welche finanziellen Ressourcen sie zurückgreifen kann (→ Kap. 3.3 Modelle und Strukturen). Auch die Frage, ob sie einen fachlichen Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung hat, wird z.T. als Indikator für den Professionalisierungsgrad gewertet (Löther und Vollmer 2012).

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen ist die Professionalisierung der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu einem weiteren Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik selbst geworden. Es ist vor allem Aufgabe der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Akteur_innen in den Fakultäten, Fachbereichen und (Zentralen) Einrichtungen zu schulen und ihnen Möglichkeiten zu bieten, die notwendigen Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben und auszubauen. Neben dem Erwerb der erforderlichen Gleichstellungskompetenzen in einzelnen Bereichen sowie einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung sind zudem eine Reihe weiterer Aspekte Teil des Professionalisierungsprozesses: Besonders dort, wo das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht hauptberuflich ausgefüllt wird, sondern die Amtsträger_innen noch in anderen Funktionen an der Hochschule tätig sind, kommt es häufig zu Rollenkonflikten. Darüber hinaus sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oftmals mit Widerständen und Abwehr gegenüber ihrer Arbeit und dem Thema Gleichstellung konfrontiert. Die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu professionalisieren, heißt deshalb auch, sie bei einem reflektierten Umgang mit Rollenkonflikten und Widerständen zu unterstützen.

5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Das breite Aufgabenspektrum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die zunehmende Ausdifferenzierung der Gleichstellungsarbeit stellen wachsende Anforderungen an die beteiligten Akteur_innen. Oftmals ist es jedoch weiterhin so, dass neu bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich den Arbeitsbereich eigenständig und ohne strukturelle und personelle Unterstützung durch „learning by doing" erschließen müssen. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sind daher als notwendiger Bestandteil einer professionellen und erfolgreichen Gleichstellungsarbeit zu implementieren. An einigen Hochschulen sind regelmäßige Weiterbildungsangebote für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere gleichstellungspolitische Akteur_innen inzwischen Teil des hochschulweiten Weiterbildungsprogramms und damit Teil der Personalentwicklung. An vielen Hochschulen sind diese Angebote allerdings noch nicht verstetigt oder ihre Finanzierung nicht gesichert bzw. diese übersteigt das knapp bemessene Gleichstellungsbudget der Frauen- und Gleichstellungsbüros. Um Qualifizierungsangebote zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenz zu etablieren, können sie z.B. als Teil von Gleichstellungsplänen oder Zielvereinbarungen festgeschrieben werden. Ein Beispiel einer fortgeschrittenen Form einer solchen Weiterbildung ist das Qualifizierungsprogramms für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Freien Universität Berlin mit dem Titel *FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handels im Beruf.*

Insbesondere für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und (Zentralen) Einrichtungen haben gemeinsame Weiterbildungsangebote einen besonderen Nutzen: Neben dem Zugewinn an Fachkenntnissen und -kompetenzen bieten Workshops oder Klausurtagungen die Möglichkeit der Vernetzung und des kollegialen Austauschs. Gemeinsam können effektive Handlungsstrategien für die Beratung und die Gremienarbeit, insbesondere für Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren entwickelt werden. An Hochschulen, an denen die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten häufig wechseln, bieten sich darüber hinaus regelmäßige Einführungsworkshops für neu ins Amt gekommene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an.

Mögliche Themen von Weiterbildungsangeboten zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit können sein:

- Rechte, Pflichten und Aufgaben von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,

- Instrumente und Strategien gleichstellungspolitischer Arbeit, z.B. Gleichstellungspläne (Erstellung, Überarbeitung und Evaluation), Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, Gender Mainstreaming,
- Steuerungsinstrumente und Anreizsysteme,
- Selbstverständnisse von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren: Verfahrensschritte, rechtliche Grundlagen und Handlungsstrategien,
- Diversity-Ansätze in der gleichstellungspolitischen Praxis,
- Beratungskompetenzen, ggf. mit Schwerpunkt auf Konfliktberatung und Beratung bei Sexualisierter Belästigung und Gewalt,
- Wissens- und Informationsmanagement,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Training von Argumentations- und Durchsetzungsfähigkeit,
- Konfliktmanagement,
- Projektmanagement,
- Selbst- und Zeitmanagement.

Auch Formen der Kollegialen Beratung können zur Professionalisierung gleichstellungspolitischer Arbeit beitragen. Kollegiale Praxisberatung, auch Kollegiale Fallberatung oder Kollegiale Supervision genannt, ist z.B. eine Methode, die die strukturierte Bearbeitung von Themen oder Konflikten aus dem Berufsalltag ermöglicht. Bei der gegenseitigen Beratung in einer kleinen Gruppe stehen jeweils aktuelle Problemstellungen oder Konflikte von einzelnen Teilnehmenden im Mittelpunkt. Die Diskussion wird von einer Person moderiert und folgt einem standardisierten Ablauf.

Für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bietet sich dieses Verfahren für viele Bereiche der gleichstellungspolitischen Arbeit an, z.B.

- bei konkreten Problemen in Zusammenhang mit Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- in Bezug auf Schwierigkeiten in Beratungssituationen oder
- in Hinsicht auf Rollenkonflikte und für das komplexe Arbeitsmanagement von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Kollegiale Praxisberatung kann z.B. von Seiten des Zentralen Gleichstellungsbüros für die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden, um diesen die Möglichkeit zu geben, sich gegenseitig zu beraten. In der Gruppe werden Konfliktkonstellationen analysiert und konkrete Handlungstipps erar-

beitet. Durch die unterschiedlichen Perspektiven auf ein Problem innerhalb der Gruppe wird das Handlungsrepertoire der einzelnen erweitert. Kollegiale Praxisberatung/Supervision fördert nicht nur die Aktivierung der Problemlösungskompetenzen aller Teilnehmenden, sondern fördert auch die Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten untereinander und bietet emotionale Entlastung – insbesondere, wenn die Beteiligten erkennen, dass nicht nur sie auf bestimmte Problemkonstellationen stoßen, sondern diese strukturell bedingt sind.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Schmid, Bernd, Thorsten Veith und Ingeborg Weidner. 2010. *Einführung in die kollegiale Beratung*. Heidelberg.

Tietze, Kim-Oliver. 2003. *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. 5. Aufl. Reinbek bei Hamburg.

Institutionen

gleichstellung *concret*: http://www. gleichstellung-concret.de

Projekt FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handels im Beruf für Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsbereich an Hochschulen. Ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: http://www.fu-berlin.de.

5.5.2 Umgang mit Widerständen und Abwehr gegen Gleichstellung

Obwohl Gleichstellungspolitik an den Hochschulen inzwischen anerkannt und ein etabliertes Arbeitsfeld ist, rufen gleichstellungspolitische Initiativen dennoch immer wieder Abwehr und Protest hervor und werden in der konkreten Umsetzung nicht selten ausgebremst, verhindert oder unterwandert. Diese Widerstände gegenüber Anliegen und bisherigen Erfolgen gleichstellungspolitischer Arbeit sind nicht nur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern allen Akteur_innen bekannt, die mit feministischen oder gendertheoretischen Perspektiven und Argumenten arbeiten. Frustrationserfahrungen bei den Akteur_innen sind die Folge und blockieren das Voranschreiten tatsächlicher Gleichstellung (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten). Um sich als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte selbst vor Anfeindungen schützen zu können oder um sich argumentativ zu wappnen, ist es sinnvoll, sich über die Formen und Hintergründe von Widerständen Gedanken zu machen.

Nach Philine Erfurt tritt die Abwehr gegen das Thema Gleichstellung – wie sie anhand der Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming aufzeigt

– eher verdeckt, tendenziell versteckt und indirekt auf, da offen formulierte reaktionäre oder konservative Positionen heutzutage nicht mehr toleriert werden. Abwehr macht sich in subtilen, manchmal schwer benennbaren Verhaltensweisen oder Aussagen bemerkbar (Erfurt o.J., S. 2). Nach Erfurt lassen sich folgende Äußerungsformen gegen Gleichstellung feststellen:

- Die Notwendigkeit von Gleichstellung wird bestritten.
- Informationen und Argumente werden personalisiert.
- Die Übernahme von Verantwortung für Gleichstellung oder Ressourcen für Gleichstellungspolitik werden verweigert.
- Es werden Überforderung und Resignation geäußert.

Diesem Verhalten liegen womöglich eine grundsätzliche Angst vor Veränderungen und die Sorge vor negativen Konsequenzen zugrunde, wie z.B. Prestigeverlust oder Verschlechterungen im Einkommen und in der Zusammenarbeit (Jüngling und Rastetter 2011). An der Hochschule fällt auf, dass mit zunehmendem wissenschaftlichen Alter, also der längeren Verweildauer im Wissenschaftssystem, die (bewusste) Erfahrung und das Erkennen von Diskriminierungsmechanismen zunehmen. Umgekehrt lässt sich feststellen, dass dieses Bewusstsein z.B. bei Student_innen oder jungen Doktorand_innen häufig noch nicht sehr ausgeprägt ist und daher auf Hinweise zur Wirkmächtigkeit von Stereotypen (→ Kap. 5.2.6 Stereotype) häufig noch mit Ungläubigkeit reagiert wird.

Im Kontext der systemischen Organisationstheorie wird angestrebt, Widerstände als systemimmanenten Bestandteil jeglicher Veränderungsprozesse anzusehen. Eine Konsequenz daraus ist es, nicht *gegen* den Widerstand, sondern *mit* dem Widerstand zu arbeiten, indem dieser offengelegt wird und somit die dahinterliegenden Gründe sichtbar werden. Dieses Vorgehen lässt sich z.B. in Workshops oder in Seminaren wählen, wenn es möglich ist, in der Gruppe eine Metaebene der Reflexion einzunehmen. Der Ansatz, Widerstände als Potenziale für den Veränderungsprozess zu begreifen, indem er zurückgespiegelt und damit bearbeitbar wird, setzt auf Sensibilisierung und Bewusstseinsveränderung.

Auf einer grundlegenderen Ebene der Haltungsänderung können Trivialisierungen, Lächerlichmachen oder Diffamierungen, die sich z.B. gegen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte richten, auch als Angriff auf eine Machtposition gedeutet werden. Widerstände verweisen damit auf eine aktive, machtvolle Intervention, gegen die angegangen wird. Diese Umkehrung macht die Angegriffene nicht selbst zum passiven Opfer der Diffamierung oder der Ignoranz, sondern zeigt die Schwäche des Gegenübers. Diese Art der „dekonstruktiven Umdeutung von Macht“ kann zu einer Verarbeitungsstrategie werden, die bei wiederholter

Reflexion eine routiniertere Erkennung des Mechanismus in der jeweiligen Situation und den Schutz vor Diskriminierung ermöglicht (vgl. Smykalla 2000b).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Ebenfeld, Melanie, und Manfred Köhnen (Hrsg.). 2011. Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. http://www.fes.de/wiso. Zugegriffen: 01.03.2013.

Erfurt, Philine. o.J. Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung. http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/widerstaende_und_akzeptanzsicherung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013

Jüngling, Christina, und Daniela Raststetter. 2011. Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In *Chancengleichheit in der Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 6., vollst. überarb. u. erw. Auflage, hrsg. Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 25-40. Wiesbaden.

5.5.3 Umgang mit Rollenkonflikten

Eigenen Aussagen zufolge werden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oft als ‚Kontrolleurinnen', als ‚Sand im Getriebe' oder als ‚Bremse' wahrgenommen und sind immer wieder mit der Abwertung ihrer fachlichen Kompetenz konfrontiert. Dies führt zu Rollenkonflikten zwischen Selbst- und Außenwahrnehmung. Für weibliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erscheinen insbesondere Konflikte mit anderen Frauen problematisch, insofern sie häufig in einem basisdemokratischen Sinne die Interessen aller der Hochschule angehörenden Frauen vertreten wollen. Hierbei gilt es, Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen zu realisieren, und einen Umgang damit zu finden, dass das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eben auch unter Frauen umstritten ist:

> Distanzierung zwischen Frauen ist seit Jahren en vogue, die überzeugte Feministin scheint out zu sein, eigentlich ist sie ein hoffnungslos anachronistischer Fall. Das Klientel, für das viele Aktivistinnen Politik machen und das diese Politik im Interessensfalle gerne in Anspruch nimmt, ist zunehmend frauenfeindlich […]. Aus der Perspektive nicht weniger Studentinnen ist Feminismus heute entweder ein nervtötender Opferdiskurs oder eine Bewegung erfolgreicher Karrierefrauen für noch besser bezahlte Jobs (Holland-Cunz 2001, S. 54).

Wie können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit diesen Vorbehalten gegen sie umgehen? In der alltäglichen Gleichstellungsarbeit gibt es nicht *nur* negative Außenwahrnehmungen, aber nahezu alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kennen sicherlich Facetten davon. Eine gute Grundlage, um Ressentiments

konstruktiv zu begegnen, ist eine konsequente Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstbild als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Eine solche Suche nach einer Positionsbestimmung muss nicht mit der Ausarbeitung eines fest umrissenen Profils enden, das dann für jede Situation Handlungsanweisungen vorgibt. Vielmehr sollte es darum gehen, bestimmte Tendenzen im Selbstverständnis, handlungsleitende theoretische Hintergründe (→ Kap. 2 Geschlechtertheorien – Geschlechterpolitiken) und mögliche Handlungsoptionen für sich selbst zu reflektieren, gegenüber anderen offensiv zu vertreten und transparent zu machen. Von Bedeutung ist hierbei dann auch das eigene Gleichstellungsverständnis (→ Kap. 3.4 Ziele von Gleichstellungspolitik) und dementsprechend die Auswahl der Bezeichnung für das eigene Amt: Frauen-, Gleichstellungs-, Gender- oder Diversitybeauftragte. In welchem Spannungsfeld von politischen Praxen und feministischen Theorien die eigene gleichstellungspolitische Arbeit verortet ist, sollte zudem durch eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit (→ Kap. 12 Öffentlichkeitsarbeit) bekannt gemacht werden. Die Erfahrung lehrt, dass sich auch eine Auseinandersetzung mit Kolleg_innen oder Studierenden, die dem Amt ablehnend gegenüberstehen, lohnen kann. Vielfach hilft das persönliche Gespräch dabei, Vorurteile abzubauen, für die subtile Diskriminierung von Frauen zu sensibilisieren und sich selbst in der individuellen Amtsführung kompetent zu präsentieren. Auf eine gewisse Bandbreite an Handlungsstrategien zurückgreifen zu können, macht es leichter, auf die zum Teil widersprüchlichen Erwartungen zu reagieren, ohne sich dabei vereinnahmen zu lassen. Der Umgang mit Widerständen gegen Gleichstellung (→ Kap. 5.5.2 Umgang mit Widerständen) und die Erkenntnis, dass Anfeindungen oder persönliche Angriffe von Frauen ebenso wie von Männern unternommen werden, muss zum grundlegenden Wissen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehören (vgl. Tab. 5.1).

Über die Diskreditierung des Amtes hinaus kann es auch passieren, dass negative Reaktionen zu persönlichen Beleidigungen, Verletzungen oder Diskriminierungen führen. Da insbesondere die Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zumindest an Universitäten seltener in der Statusgruppe der Professor_innen oder in Leitungsfunktionen verortet und somit arbeitsbedingt von Vorgesetzten und Betreuungspersonen abhängig sind, können diffizile Rollenkonflikte auftreten. Womöglich ist die/der stärkste Gegner_in gleichstellungspolitischer Bemühungen an der Fakultät zugleich die/der eigene Chef_in, ein_e Projektpartner_in, eine betreuende oder prüfende Person. Es kann auch vorkommen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit einem Fall von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt konfrontiert ist und zugleich wissen-

schaftlich oder administrativ selbst mit der/dem Täter_in zusammenarbeitet. Auch innerhalb der Gruppe der Professor_innen existieren stereotype Zuschreibungen und Abwertungsmechanismen, von denen auch erfahrene Zentrale und Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betroffenen sein können. Rollenkonflikte sind also in allen Statusgruppen zwischen der Rolle als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und dem eigenen Status als Professor_in, Mitarbeiter_in, Verwaltungsangestellte, Doktorand_in oder Student_in möglich. In Fällen, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte persönlich involviert ist, hat es sich bewährt, die Auseinandersetzung mit den beteiligten Personen an Dritte abzugeben: an eine andere Dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte der betroffenen Einrichtung, an ein Mitglied aus der Gleichstellungskommission oder an die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Es ist davon abzuraten, sich in Konflikte zu begeben, von denen die eigene Person sekundär mitbetroffen ist, denn ein professionelles Handeln als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte unabhängig von den eigenen Interessen ist unter solchen Umständen kaum mehr möglich.

Tabelle 5.1: Mögliche Konflikte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Lösungsansätze

Mögliche Konflikte	Lösungsansätze
▪ zwischen verschiedenen Selbstverständnissen von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten	▪ Ansprüche, Erwartungen, Ziele klären ▪ Widersprüche benennen ▪ Transparenz schaffen: durch Bezeichnung, Selbstdarstellung in Gremien
▪ zwischen autonomer und institutionalisierter Geschlechter- und Gleichstellungspolitik	▪ Austausch initiieren ▪ gemeinsame Aktionen organisieren
▪ zwischen der Rolle als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und anderen Rollen an der Hochschule	▪ Rollenkonflikte bewusst machen ▪ sich ggf. vertreten lassen
▪ mit Personen, die der Gleichstellungspolitik ablehnend gegenüberstehen	▪ Gespräch suchen ▪ Differenzen akzeptieren ▪ mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über Kritik an der Gleichstellungsarbeit austauschen ▪ eigene Argumentationen schärfen

6. Kooperationen und Vernetzung

Gleichstellungspolitische Arbeit kann nur in enger Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteur_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Hochschule erfolgreich sein. Themengebundene Netzwerke unter Frauen eröffnen neue Handlungspotenziale für Frauen im Wissenschaftsbetrieb und bieten nicht nur Möglichkeiten für einen gezielten Wissens- und Informationsaustausch, sondern auch Unterstützung und Orientierung für die Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wie auch im Wissenschaftsalltag insgesamt. In Frauennetzwerken können zudem Berufs- und Karriereplanung initiiert und Weiterbildungsangebote entwickelt werden. Im Folgenden werden verschiedene Ebenen der Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt: die Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (6.1), mit weiteren Akteur_innen an der Hochschule (6.2), Möglichkeiten der Kooperation innerhalb der Stadt (6.3) sowie bundesweite fächerübergreifende und fachspezifische Netzwerke und Datenbanken (6.4).

6.1 Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Zusammenarbeit zwischen Zentralen und Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Zusammenarbeit zwischen der Zentralen und den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestaltet sich von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich und hängt wesentlich davon ab, wie die Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der jeweiligen Hochschule angelegt sind (→ Kap. 3.3 Modelle und Strukturen). Auch wenn ein personell gut ausgestattetes Netz von gleichstellungspolitischen Akteur_innen auf der Ebene der Fachbereiche, Fakultäten und Zentralen Einrichtungen vorhanden ist, ist die Intensität der Zusammenarbeit von den zeitlichen Ressourcen und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Beteiligten abhängig. In jedem Fall ist ein regelmäßiger und institutionalisierter Informationsaustausch zwischen der zentralen und der dezentralen Ebene entscheidend. Das Zentrale Gleichstellungsbüro sollte die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungs-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_6, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

beauftragten und -kommissionen über aktuelle Entwicklungen in der Hochschul- und Gleichstellungspolitik informieren – umgekehrt ist es wichtig, dass die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über Vorgänge und Entwicklungen in den Fachbereichen und Einrichtungen gut und zeitnah unterrichtet wird. Dieser Informationsaustausch kann über regelmäßige Treffen (z.B. im Frauen- oder Gleichstellungsrat) oder auch über thematisch bezogene Arbeitsgruppen stattfinden. Auch eine Mailingliste oder eine Internetplattform bieten Möglichkeiten des Informationsaustausches.

Für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aber oft auch eine wichtige Anlaufstelle, bei der sie beraten werden und sich Expertise und Unterstützung für Gremienarbeit und Berufungsverfahren einholen können. Bewährt hat sich auch das Angebot der Kollegialen Praxisberatung (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), die z.B. im Zentralen Gleichstellungsbüro regelmäßig angeboten wird. In der Regel leistet das Zentrale Gleichstellungsbüro auch Hilfestellung bei konkreten Projekten, sei es in Fragen der Finanzierung, Planung und Organisation von Veranstaltungen oder beim Gestalten von Informations- und Werbematerial.

An vielen Hochschulen wird die Arbeit der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom Zentralen Gleichstellungsbüro aus koordiniert. An manchen Hochschulen gibt es dafür eine eigene Koordinationsstelle im Gleichstellungsbüro. Da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und (Zentralen) Einrichtungen an vielen Hochschulen häufig wechseln, kommt der Amtsübergabe und -einführung eine besondere Bedeutung zu. Das Zentrale Gleichstellungsbüro kann hier durch Vernetzungsangebote unterstützen, auch spezielle Einführungsworkshops für neu ins Amt gekommene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können angeboten werden (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Vernetzung Dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter untereinander

An den meisten Hochschulen bilden die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein gemeinsames Gremium, den Frauen- oder Gleichstellungsrat, der in regelmäßigen Abständen tagt. Der Gleichstellungsrat ist ein Gremium der Hochschule, das auch in einigen Landeshochschulgesetzen festgeschrieben ist, er hat allerdings durch seine individualisierte Form der Vernetzung innerhalb der Hochschulstrukturen eine besondere Stellung. Der Gleichstellungsrat kann z.B. hochschulöffentliche Stellungnahmen zu bestimmten Themen formulieren und

zeichnet sich dadurch aus, dass er den Informationsaustausch zwischen den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Kommunikation mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule gewährleistet. Berichte im Gleichstellungsrat über die neuesten Entwicklungen in den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen sowie der Hochschule insgesamt ermöglichen einen einheitlichen Wissensstand der einzelnen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Der Austausch im Gleichstellungsrat kann sowohl fakultätsübergreifende bzw. hochschulweite Handlungsnotwendigkeiten als auch gleichstellungspolitische Erfolge sichtbar machen. Ein Erfahrungsaustausch kann zudem dazu genutzt werden, Lösungsmöglichkeiten für konkrete Fragestellungen aus der gleichstellungspolitischen Praxis zu diskutieren und Best Practice-Beispiele aus anderen Fakultäten oder Einrichtungen kennenzulernen. Oftmals bietet der Gleichstellungsrat für gleichstellungspolitische Akteur_innen auch eine nicht zu unterschätzende emotionale Entlastung: Er ist in der Regel ein Gremium, in dem die Mitglieder in einem vertraulichen Rahmen auch über Konflikte, z.B. im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, berichten dürfen.

Um die Kompetenzen und Erfahrungen anderer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter in bestimmten Themengebieten gezielter sichtbar zu machen, hat sich bewährt, eine ‚Kompetenzliste' zu erstellen und zu pflegen, in der Ansprechpartner_innen für konkrete Anliegen und Initiativen (z.B. Mentoringprogramme, Anreizsysteme usw.) aufgeführt sind, an die sich interessierte Kolleg_innen bei Bedarf wenden können.

Oftmals bietet der Gleichstellungsrat aufgrund der vielen anliegenden Themen nicht ausreichend Raum, detailliert über Probleme oder Grundsatzfragen zu diskutieren. Deshalb können zusätzlich kleinere Netzwerke von Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gebildet werden, z.B. in Form von Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen und Problemlagen. Hierbei kann der Gleichstellungsrat als Plattform dienen, um Gemeinsamkeiten in der Arbeit auszuloten, aber auch, um errungene Erfolge darzustellen, die anderen als Vorlage für eigene Projekte dienen können.

Abhängig von den Zielen bieten sich unterschiedliche Organisationsformen zusätzlicher Netzwerke bzw. Arbeitsgruppen an:

Temporäre Zweckallianzen sind von Vorteil,

- wenn Veränderungen, die mehrere Fakultäten/Einrichtungen betreffen, gemeinsam zu bearbeiten sind,

- wenn ein gemeinsames Projekt, z.B. die Erarbeitung einer Zielvereinbarung zu Gleichstellungsanliegen oder eine interdisziplinäre Veranstaltung in Planung ist oder
- wenn Vorgehensweisen bei konkreten fakultätsübergreifenden bzw. die Verwaltung betreffenden Problemkomplexen besprochen werden, wie z.B. Berufungen, Fälle von sexueller Belästigung/Gewalt oder bestimmte Hochschulreformprojekte.

Regelmäßige Treffen (Stammtische, Arbeitsgruppen) bieten sich an,

- um über die eigene Arbeit zu diskutieren und kollegiale Supervision (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) durchzuführen,
- um über aktuelle gleichstellungspolitische Themen zu diskutieren,
- um sich mit aktuellen Entwicklungen in der gleichstellungspolitischen Forschung oder mit Themen der Geschlechterforschung auseinanderzusetzen sowie
- um sich mit anderen politisch Aktiven und/oder Interessierten zu vernetzen.

Vernetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und auf Bundesebene

Über die Vernetzung an der eigenen Hochschule hinaus gibt es etablierte und sehr aktive Netzwerke von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene. Für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen sind besonders zwei Netzwerke bedeutend: Auf Landesebene gibt es in jedem Bundesland eine Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LAKOF/LAKOG). Dies ist ein ständiger Zusammenschluss, in dem sich die Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen auf Landesebene austauschen und politisch agieren können. Die Landeskonferenzen erarbeiten unter anderem gleichstellungspolitische Empfehlungen und Anregungen für die Landesregierung, die Landtagsfraktionen sowie die Ministerien, insbesondere für Ministerien mit den Zuständigkeitsbereichen Wissenschaft und Kultur, und für die Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes. Mit Stellungnahmen und der Vorlage von Konzepten beteiligen sich die Landeskonferenzen zudem an aktuellen hochschulpolitischen Diskussionen. Oftmals findet darüber hinaus eine Kooperation mit Parteien, Gewerkschaften, Verbänden und Vereinigungen statt, um den Austausch zwischen Hochschule und Gesellschaft im Interesse der Gleichstellung zu fördern. Nicht zuletzt bieten die Landeskonferenzen eine Plattform zur Information und zum Aus-

tausch, z.B. in Form von regelmäßigen Treffen und Arbeitsgruppen sowie online über ihre jeweiligen Internetauftritte. In Baden-Württemberg gibt es zusätzlich zur Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auch die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen.

Das entsprechende Netzwerk auf Bundesebene ist die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, die BuKoF (→ Glossar). Auch in diesem bundesweiten Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF vertritt die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. Sie bündelt gleichstellungspolitische Informationen und erarbeitet Stellungnahmen und Initiativen. Seit einigen Jahren gibt es zudem themenbezogene Zusammenschlüsse, wie z.B. das Netzwerk GleichstellungsControlling oder das Netzwerk Forschungsverbünde. Bei Netzwerken wie GEx[14] (ehemals GEx[9]) und dem Netzwerk Gleichstellung TU9 handelt es sich um Zusammenschlüsse von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestimmter Hochschulen (hier Exzellenzuniversitäten und Technische Hochschulen).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: http://www.bukof.de. (Auf den Webseiten der BuKoF finden sich auch die Kontaktadressen für die einzelnen Landeskonferenzen.)

Netzwerk Gleichstellungsakteurinnen an den 14 Exzellenzuniversitäten (GEx[14]): Positionspapier: http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente_gleichstellung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013 (hier noch in der alten Fassung von GEx[9]).

6.2 Vernetzung und Kooperation mit Akteur_innen an der Hochschule

Dekanat

Für die in den Fakultäten/Fachbereichen tätigen Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist die enge Zusammenarbeit mit dem Dekanat von wesentlicher Bedeutung. Dies gilt sowohl für die Kooperation mit den Mitarbeiter_innen des Dekanats als auch für die Zusammenarbeit mit der/dem Dekan_in. So erleichtert es die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehr, wenn sie in den Informationsfluss der Dekanatsangestellten eingebunden ist – z.B. im

Hinblick auf aktuelle Entwicklungen in Berufungsverfahren (Wie viele Frauen haben sich bisher beworben? Sind die Gutachten schon eingegangen? Ist die Liste schon im Senat/Rektorat? usw., → Kap. 10 Berufungsverfahren).

Viele Projekte lassen sich nur mit der Unterstützung des Dekanats in der Fakultät verankern. Es ist anzustreben und trägt zur Akzeptanz von Gleichstellung entscheidend bei, dass Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur von Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros angestoßen werden, sondern von der Fakultät bzw. den einzelnen Instituten und Einrichtungen insgesamt mitgetragen werden. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Dekanat und der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kann daher die Gleichstellungsarbeit enorm fördern.

Besonders entscheidend für die Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät ist das Verhältnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur/zum jeweiligen Dekan_in. Die Art und Weise, wie die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in die Informationspolitik und die Entscheidungsprozesse des Dekanats einbezogen wird, hängt natürlich sehr von der Amtsführung der/des jeweiligen Dekan_in und der individuellen Haltung gegenüber Gleichstellungsfragen ab. Im Zuge der Institutionalisierung von Gleichstellungsaspekten an Hochschulen einerseits und der an vielen Hochschulen vorangetriebenen Dezentralisierungstendenzen andererseits müssen Fakultäten und Fachbereiche inzwischen oftmals selbst Rechenschaft über die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ablegen. Dies hat zur Folge, dass Dekan_innen ein größeres Interesse an Gleichstellungsfragen entwickeln und Gleichstellungsziele im Idealfall innerhalb ihres eigenen Verantwortungsbereichs sehen. Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann hier beratend tätig sein und Maßnahmen entwickeln bzw. vorschlagen. Daneben ist es für sie auch sinnvoll, selbst aktiv zu werden und (z.B. im Zusammenhang mit dem jährlichen Tätigkeitsbericht) Initiativen für die Gleichstellungsarbeit im Fakultätsrat vorzuschlagen, z.B. in Form von Anreizsystemen, Zielvereinbarungen oder Mentoringprogrammen (→ Kap. 5 Programme, Strategien und Instrumente).

Eine enge Zusammenarbeit von Dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem Dekanat und der/dem Dekan_in kann die Verpflichtung des Dekanats gegenüber gleichstellungspolitischen Zielsetzungen erhöhen und die Integration von Gleichstellungsaspekten in alle Planungs- und Entscheidungsprozesse der Fakultät erleichtern (→ Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming). Gleichzeitig kann eine enge Anbindung der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an das Dekanat auch zu Loyalitätskonflikten auf Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten führen. Diese Problematik wird oft dadurch verschärft, dass Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oftmals nicht

hauptamtlich tätig ist, sondern das Amt als Studentin, Wissenschaftlerin oder Mitarbeiterin im MTV-Bereich inne haben. Hier ist darauf zu achten, dass die jeweilige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Konflikten mit dem Dekanat Unterstützung erhält, z.B. durch Mitglieder der Gleichstellungskommission bzw. des Gleichstellungsausschusses (soweit vorhanden), des Frauen- oder Gleichstellungsrates oder durch die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (→ Kap. 5.5.3 Umgang mit Rollenkonflikten).

Kooperationsmöglichkeiten mit der Dekanin bzw. dem Dekan

- Konflikte in Stellenbesetzungs- oder Berufungsverfahren frühzeitig mit der/dem Dekan_in besprechen und die eigene Sichtweise erläutern;
- Sitzungen des Fakultätsrats oder andere Gremiensitzungen, in denen Gleichstellungsaspekte einbezogen werden sollen, mit der/dem Dekan_in vorbereiten;
- die Dekanin bzw. den Dekan um informelle Vorabinformationen zu entscheidenden Stellenbesetzungen, Strukturveränderungen und der Profilbildung bitten;
- Gespräche mit der/dem Dekan_in darüber führen, wie Gleichstellung im Entwicklungsplan der Fakultät verankert werden kann.

Gremien

Gerade bei Stellenbesetzungsverfahren und Berufungskommissionen hat es sich bewährt, frühzeitig mit anderen Kommissionsmitgliedern Kontakt aufzunehmen (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren und Kap. 10 Berufungsverfahren). Oft finden sich unter den Studierenden, den Vertreter_innen des Mittelbaus oder auch in der Gruppe der Professor_innen mögliche Kooperationspartner_innen, mit denen z.B. gemeinsame Argumentationsstrategien ausgearbeitet werden können. Allerdings sollte das Gewicht der statusgruppenspezifischen Interessenlagen hier nicht unterschätzt werden. Es ist von Vorteil, die Interessen anderer Kommissionsmitglieder frühzeitig zu kennen, um die eigenen Handlungsspielräume ausloten zu können. Dies gilt natürlich auch für andere Gremien wie den Fakultätsrat oder die Studienkommission (→ Kap. 7 Gremienarbeit).

Habilitandinnen- und Doktorandinnennetzwerke

An vielen Hochschulen finden sich verschiedenste Netzwerke von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen. Vielerorts existieren Habilitandinnen- und Doktorandinnennetzwerke, mit denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kooperieren kann. Auch Graduiertenschulen bieten häufig Kooperationsmöglichkeiten. Diese Zusammenarbeit ist insbesondere bei der Suche nach qualifizierten Frauen für anstehende Stellenbesetzungen von Interesse. Darüber hinaus finden sich hier auch geeignete Ansprechpartner_innen für fachspezifische Fragen, die z.B. im Rahmen von Berufungskommissionen für fachfremde Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehen. Netzwerke von Nachwuchswissenschaftler_innen sind darüber hinaus wichtig, um Bedarfe für Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung zu erkennen und ggf. entsprechende Angebote zu entwickeln (→ Kap. 5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Frauenförderung).

Bereich Personalentwicklung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung Weiterbildungsangebote konzipieren oder anregen (→ Kap. 5.2.2 Fort- und Weiterbildung). Solche Angebote umfassen z.B. Veranstaltungen wie Computerkurse oder Bewerbungstrainings, Selbstpräsentation, Networking etc., die – wenn gewünscht – nur für Frauen angeboten werden können, oder auch Veranstaltungen, die die Gender-Kompetenz (→ Glossar) von männlichen und weiblichen Universitätsangehörigen ausbilden und verbessern, so genannte Gender-Trainings (→ Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings). Auch Seminare zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt sind in diesem Rahmen denkbar, z.B. für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch für Führungspersonen in verschiedenen Bereichen. Darüber hinaus können weitere regelmäßige Weiterbildungsangebote für gleichstellungspolitische Akteur_innen in Kooperation mit der Personalentwicklung ausgearbeitet und angeboten werden (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Studierendenvertretung

Für alle Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die den Bereich Studium und Lehre betreffen, wie auch bei der Konzeption von themenspezifischen Veranstaltungen (wie Vortragsreihen im Bereich Geschlechterforschung o.ä.), bietet sich eine Kooperation mit der Studierendenvertretung, dem AStA bzw. der Vertretung auf Fachbereichsebene, an, insbesondere mit frauenpolitischen Gremien bzw. Gruppen, z.B. mit dem Frauen- oder Gleichstellungsreferat,

FrauenLesbenReferat oder dem Feministischen Referat. Hierbei ist es sinnvoll, sich gegenseitig über aktuelle geschlechter- und gleichstellungsbezogene hochschulpolitische Entwicklungen zu informieren und auszutauschen. Darüber hinaus können aber auch Veranstaltungen wie Vorträge und Tagungen oder Plakat- und Flyer-Aktionen gemeinsam organisiert oder Projekte der Studierenden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt werden.

Personalrat

Der Personalrat vertritt die Rechte und Interessen der Beschäftigten der Hochschule. Das Personalvertretungsgesetz selbst wird auf Länderebene verabschiedet. Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, in der Fassung vom 15. März 1974, zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Februar 2009) verpflichtet die Personalvertretungen, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern (vgl. § 68, Abs.1 BPersVG). In den Personalvertretungsgesetzen auf Länderebene wird diese Aufgabe zum Teil noch weiter differenziert und verpflichtet die Personalvertretungen z.B. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu ergreifen, die Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen voranzutreiben und an der Realisierung von Gleichstellungsplänen mitzuwirken. Durch diese Regelungen in den Ländergesetzen ergeben sich verstärkt Überschneidungen der Aufgaben des Personalrats mit den Zuständigkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese Erweiterung der Aufgaben des Personalrats ist auch im Sinne des Gender Mainstreaming (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) zu begrüßen, weil Gleichstellung damit stärker in die Personalplanung und -entwicklung integriert wird. Die Personalvertretung für Frauen wird nicht mehr implizit in den Zuständigkeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgeschoben, sondern als Aufgabe der allgemeinen Personalvertretung gesetzlich festgeschrieben. Deshalb wäre es auch unproduktiv, diese Überschneidungen von Zuständigkeiten als Konkurrenzverhältnis zu deuten, denn daraus ergeben sich im Gegenteil viele Kooperationsmöglichkeiten. So bietet es sich für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei vielen Themen eine Zusammenarbeit mit dem Personalrat an.

Kooperationsmöglichkeiten mit dem Personalrat

- Probleme bei Arbeitsplatzbeschreibungen für Verwaltungsangestellte, Fragen der Einordnung in tarifliche Entgeltgruppen,
- Probleme bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen,
- Fragen der Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitfragen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf),
- Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten; auch Kinderbetreuung bei konkreten Hochschulveranstaltungen,
- Weiterbildungsangebote für Frauen (hier kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Veranstaltungen anregen, wenn sie in ihrer konkreten Arbeit den Bedarf erkennt),
- Probleme durch Umstrukturierungen in der Hochschulverwaltung; oft wenden sich Verwaltungsangestellte bei Unzufriedenheit (höheres Arbeitspensum, Überforderung etc.) an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hier könnten in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Maßnahmen ergriffen werden,
- Umgang mit Fällen von Mobbing.

In Einzelfällen, vor allem bei Stellenbesetzungsverfahren, können auch Interessenskonflikte zwischen dem Personalrat und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehen. So kann es z.B. vorkommen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Ausschreibung einer frei werdenden Stelle im Verwaltungsbereich anstrebt, damit auch Frauen außerhalb der Hochschule die Chance haben, sich auf die Stelle zu bewerben, der Personalrat aber einen langjährigen Mitarbeiter aus dem Haus einstellen möchte oder sogar muss (Senioritätsprinzip → Glossar). Für die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt es sich, bei einem solchen Konflikt frühzeitig Kontakt zu Vertreter_innen des Personalrats aufzunehmen, um die eigenen gleichstellungspolitischen Ziele darzulegen und zu verhandeln. Falls es im Gespräch zu keiner Einigung kommt, sollte entweder die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einbezogen werden oder die Angelegenheit der/dem Verantwortlichen in der Personalabteilung bzw. der/dem Präsident_in zur Entscheidung vorgelegt werden. Rein formal kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit wenigen Ausnahmen grundsätzlich auf einer Ausschreibung bestehen. Während sie bei Stellenbesetzungsverfahren von Anfang an am Entscheidungsprozess beteiligt ist, wird der Personalrat meist mit der bereits getroffenen Entscheidung konfrontiert. In einem hartnäckigen Konfliktfall wird sich die Entscheidung also auf die Personalauswahl nach der Ausschreibung verlagern.

Ein weiterer Konflikt zwischen dem Personalrat und der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kann entstehen, wenn der Personalrat eine Stelle mit einem Bewerber besetzen möchte, bei dem ‚soziale Bedürftigkeit' vorliegt, weil er z.B.

als Familienvater die Ernährerrolle innehat und seine Familie versorgen muss, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich aber für eine ungebundene, kinderlose junge Frau mit vergleichbarer fachlicher Qualifikation einsetzt.

Es gibt kein pauschales Lösungsrezept für solche Konflikte. Es hat sich im Gegenteil gezeigt, dass jeder Fall individuell verhandelt und eine spezifische Lösung für die jeweilige Situation gefunden werden muss. Dabei ist es ratsam, in Einzelfällen auch die eigenen Interessen zurückzustellen, also z.B. tatsächlich auf die Ausschreibung zu verzichten, wenn ohnehin feststeht, wer die betreffende Stelle bekommen soll und es dafür überzeugende Gründe gibt. Letztlich kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf diese Weise durch diplomatisches Verhandeln ihre eigene Position stärken und Zugeständnisse in zukünftigen Verhandlungen erwirken. Wichtig ist dabei, immer die Gesamtbilanz der Stellenbesetzungen im Auge zu haben und darauf hinzuweisen, dass z.B. nach der Besetzung mehrerer Stellen mit Männern das entstandene Ungleichgewicht wieder ausgeglichen werden muss – und dass davon natürlich auch die eigene Verhandlungsbereitschaft abhängig ist. Ist der rechtliche Rahmen gegeben, so ist z.B. der Hinweis auf die Möglichkeit der Stellenausschreibung nur für Frauen hilfreich (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren).

Beschwerdestellen nach AGG

Im 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde das Beschwerderecht von Beschäftigten bei Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ausdrücklich festgeschrieben (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Die Beschäftigten der Hochschule haben das Recht, sich bei der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen einem der genannten Gründe benachteiligt fühlen (§ 13 AGG). Alle Hochschulen sind damit verpflichtet, eine entsprechende Beschwerdestelle einzurichten. An einer Reihe von Hochschulen wurde die Beschwerdestelle bei der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet, andere versuchen, diesen Prozess wieder rückgängig zu machen und die Beschwerdestelle institutionell vom Gleichstellungsbüro unabhängig zu verankern. In manchen Hochschulen wurde auch ein Gremium, z.B. aus Vertreter_innen des Personalrats, der Hochschulleitung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt, das als Beschwerdestelle fungiert. Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle ist auch ein Beschwerdeverfahren zu entwickeln, wie im Falle einer Beschwerde vorgegangen werden soll. Eine Zusam-

menarbeit der Beschwerdestelle mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in jedem Fall sinnvoll: Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der sexuellen Identität fallen explizit auch in den Zuständigkeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und auch Diskriminierungen aufgrund des Alters, der Religion oder der Herkunft sowie rassistische Diskriminierungen können mit einer Geschlechterdiskriminierung zusammenhängen. So kann es sinnvoll sein, dass bei Beschwerden in diesen Fällen entsprechende Maßnahmen u.U. gemeinsam initiiert werden bzw. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beratend tätig wird. Umgekehrt kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Beschwerden an die Beschwerdestelle weiterleiten, um z.B. konkrete Kompensationsmöglichkeiten für Benachteiligungen zu klären. Auch wenn es eine Beschwerdestelle gibt, behält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin und möglicherweise Vertrauensperson weiterhin ihre Rolle als Anlaufstelle für Hochschulangehörige – wie andere Interessenvertretungen auch (z.B. die Schwerbehindertenvertretung) – und kann Beschäftigte bei einem Beschwerdeverfahren unterstützen. Im Sinne eines Gleichstellungsverständnisses, das den Abbau mehrdimensionaler Diskriminierungen zum Ziel hat, ist eine strenge Unterscheidung einzelner Diskriminierungsdimensionen eine unzureichende Strategie, um Ungleichheitsverhältnisse erfolgreich abzubauen und antidiskriminatorische Konzepte in der Praxis zu etablieren (→ Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung). Auch vor diesem Hintergrund kann eine enge Zusammenarbeit zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der Beschwerdestelle – und insbesondere mit den Stellen, die die nach dem AGG geforderten Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung konzipieren und umsetzen – zielführend sein.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Liebscher, Doris, und Anne Kobes. 2010. *Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG*, hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 01.03.2013.

6.3 Vernetzung und Kooperation innerhalb der Stadt

In den meisten Städten gibt es ein breites Spektrum an Aktivitäten im Bereich Frauenpolitik und Gleichstellung. Zentrale und Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen können mit einer Vielzahl von Einrichtungen und Beratungsstellen kooperieren und so gleichstellungspolitische Aktivitä-

ten an der Hochschule durch Expert_innen von außen unterstützen bzw. Themen und Anliegen auch über die Hochschule hinaus in der Stadt verankern.

Frauen- oder Gleichstellungsbüro der Stadt

Die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbüros arbeiten als Interessenvertretung für Frauen und Mädchen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung. Als Kooperationspartnerin kommt das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Stadt für vielfältige Kooperationen in Betracht. Es bieten sich vor allem gemeinsame Diskussions-, Informations- und kulturelle Veranstaltungen an.

Anlaufstelle für Schwangerschaftsberatung

Auch Fragen rund um die Schwangerschaft gehören zu den Themenbereichen, mit denen (Dezentrale) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte konfrontiert sein können. Hier bietet sich die Zusammenarbeit mit bzw. die direkte Vermittlung von Frauen an die jeweiligen örtlichen Beratungsstellen an. Häufig liegen entsprechende Informationsbroschüren im Büro der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus.

Ortsgruppen überregionaler Netzwerke

In vielen Städten gibt es darüber hinaus Netzwerke oder Bündnisse verschiedener frauen- oder queerpolitischer Organisation und Einrichtungen sowie einzelner engagierter Frauen, wie z.B. lokale Frauenforen oder queeren Netzwerken. Auch mit diesen ist eine Vernetzung sinnvoll. Häufig finden sich aber auch innerhalb der Hochschule Frauen, die bereits in solche Netzwerke eingebunden sind. In diesen Zusammenschlüssen werden Informationen ausgetauscht, Kontakte hergestellt, gender-, gleichstellungs- und queerpolitische Themen diskutiert, Veranstaltungen und Aktionen (z.B. zum Internationalen Frauentag am 8. März (→ Glossar), zum Equal Pay Day, zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25. November oder zum Internationalen Tag gegen Homophobie am 17. Mai (→ Glossar)) gemeinsam organisiert.

Gewerkschaften

Für bestimmte übergreifende Fragen kann auch die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften vor Ort sinnvoll und nützlich sein. Es empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme mit der GEW, die selbst sehr an Gleichstellungsfragen interessiert ist, sowie mit der Gewerkschaft ver.di, in der vor allem Beschäftigte aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich organisiert sind. In manchen Städten gibt es eine Ko-

operationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, die als Anlauf- und Kontaktstelle für alle Arbeitnehmer_innenfragen genutzt werden kann und die oft auch Veranstaltungen zu verschiedenen Themen anbietet. In Niedersaschen besteht außerdem ein Kooperationsnetzwerk aller Kooperationsstellen.

Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen, http://www.kooperation-hochschule-gewerkschaft.de/.

6.4 Bundesweite Datenbanken und Netzwerke

Für die gleichstellungspolitische Arbeit sind Netzwerke und Datenbanken von besonderer Bedeutung. Fächerübergreifende und fachspezifische Netzwerke von Wissenschaftlerinnen verfolgen häufig auch gleichstellungspolitische Ziele und sind für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mögliche Kooperations- bzw. Ansprechpartnerinnen. Darüber hinaus spielen Netzwerke und Datenbanken mit Informationen über Wissenschaftlerinnen eine wichtige Rolle in der gleichstellungspolitischen Arbeit. Bei der Ausschreibung von Professuren und anderen Stellen bilden Datenbanken eine unverzichtbare Basis für die Recherche nach geeigneten Bewerberinnen (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren und Kap. 10 Berufungsverfahren) und sind ein zentrales Hilfsmittel für die aktive Rekrutierung (→ Glossar). Entscheidend ist, dass möglichst viele Wissenschaftlerinnen von der Existenz dieser Datenbanken wissen und sie aktiv nutzen, indem sie sich registrieren lassen. Aber auch Netzwerke und Zusammenschlüsse von Wissenschaftlerinnen können bei der Suche nach Wissenschaftlerinnen mit bestimmten Qualifikationsprofilen kontaktiert werden.

In der folgenden Übersicht werden die wichtigsten Datenbanken und Netzwerke vorgestellt.

Fächerübergreifende Datenbanken und Netzwerke

Datenbanken

► *FemConsult*

FemConsult ist eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, die vom CEWS (→ Glossar) verwaltet und betreut wird. 2004 wurde in Kooperation mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin auch die Datenbank *Habilitierte Frauen in Deutschland seit 1970ff* in

FemConsult integriert. Promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen können sich jederzeit selbst in die Datenbank eintragen. In begründeten Fällen können auch Wissenschaftlerinnen ohne Promotion ihr Profil einstellen. FemConsult enthält derzeit aktuelle Qualifikationsprofile von nahezu 3.000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum (Stand: März 2013). Diese sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig. Diese Datenbank ist insbesondere bei der Suche nach qualifizierten Frauen für anstehende Stellenbesetzungen von großem Nutzen. Neben einer einfachen Suche nach Stichwörtern ermöglicht die Datenbank eine präzise Detailsuche differenziert nach Fachgebiet, Spezialisierung und Berufserfahrung. Es wird eine Liste von passenden Profilen erstellt. Die ausgewählten Wissenschaftlerinnen können dann über ein Kontaktformular angeschrieben und zur Bewerbung aufgefordert werden.

http://www.gesis.org/cews/femconsult.

► *Umfassende Vermittlungs- und Kontaktbörse rund um die HaW (FH)-Professur für den deutschen Sprachraum*

Diese Datenbank auf den Seiten der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg (LaKof) ist, laut Homepage der LaKof, eine umfassende Vermittlungs- und Kontaktbörse rund um die HaW (FH)-Professur für den gesamten deutschen Sprachraum, die zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen soll. Eintragen können sich Wissenschaftlerinnen, die eine HaW (FH)-Professur anstreben. Auch ein Eintrag durch andere, z.B. Hochschulangehörige oder Arbeitgeber_innen, die Frauen auf dem Weg zur HaW (FH)-Professur unterstützen wollen, ist möglich. Gesucht werden kann sowohl nach Stellen- und Qualifizierungsangeboten als auch nach Bewerberinnen, Mentor_innen, Expert_innen und Referent_innen. Auch Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragte können sich in der Datenbank registrieren lassen und erhalten damit Zugang zu den Suchfunktionen.

http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01_extern/16_datenbank/fr16x00.htm.

► *AcademiaNet – Internetportal für exzellente Wissenschaftlerinnen*; Datenbank der *Robert Bosch Stiftung* in Kooperation mit der Zeitschrift *Spektrum der Wissenschaft*

Diese Datenbank mit Profilen vorrangig deutschsprachiger Wissenschaftlerinnen wurde 2010 ins Leben gerufen. Seit 2011 erfolgt die schrittweise Internationali-

sierung des Portals, um den Pool von Wissenschaftlerinnen kontinuierlich, auch über die deutschen Grenzen hinweg, zu erweitern und verfügbar zu machen. Exzellente Wissenschaftlerinnen werden von den Projektpartner_innen vorgeschlagen (einige Institutionen aus Wissenschaft und Wirtschaft, unter anderem DFG, Fraunhofer-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft). Eine Selbstbewerbung um Aufnahme ist nicht möglich.

http://www.academia-net.de/Start.

► *femdat.ch*

Die schweizerische Datenbank femdat.ch ist eine Expertinnen-Datenbank, in der ca. 1700 Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss eingetragen sind (Stand: März 2013). Gleichzeitig bietet die Seite einen Stellenmarkt für hochqualifizierte Frauen. Bei der Suche nach Expertinnen/Mentorinnen/Bewerberinnen usw. kann nach verschiedenen Suchkriterien wie Fachgebiet, Sprache, Erfahrung oder Beruf recherchiert und direkt Kontakt aufgenommen werden. Eintragen können sich alle Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss oder gleichwertigen Berufserfahrungen.

http://www.femdat.ch/C13/femdatde/default.aspx.

Netzwerke

► *Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (DAB)*

Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, die Verständigung und Freundschaft unter Akademikerinnen aus aller Welt, über ethnische Zugehörigkeit, Nationalität und Religion hinweg, zu fördern. Der DAB setzt sich unter anderem für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Politik und Gesellschaft sowie für die Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses ein.

http://www.dab-ev.org.

► *Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen (GDA) e.V.*

Die Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V. ist nach eigener Darstellung ein unabhängiger Interessenverband von Akademikerinnen. Sie vertritt die Anliegen von Akademikerinnen aus allen Bereichen der Gesellschaft – aus Hochschule, Schule, Wirtschaft, Politik, Kultur oder Recht – im In- und im Ausland. Die Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen setzt sich aktiv für die berufliche und gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen ein.

http://www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de.

► *PROfessur*

Das Netzwerk PROfessur besteht seit 2002 und wurde bis 2006 aus Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) finanziert. Seit 2007 wird PROfessur von den beteiligten niedersächsischen Hochschulen aus eigenen Mitteln fortgeführt. Dem Projekt angeschlossen haben sich inzwischen auch Hochschulen in Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Ausgangspunkt dieses Netzwerkes ist, dass Fachhochschulen in Bezug auf die Erhöhung der Frauenanteile an Professuren (insbesondere in den technikwissenschaftlichen Fächern) weniger Handlungsspielraum haben, da sie ihren wissenschaftlichen Nachwuchs nicht selbst ausbilden. PROfessur möchte daher „die fachlich qualifizierten in der Wirtschaft tätigen Frauen auf die Fachhochschulprofessur als beruflich attraktive Alternative aufmerksam machen und den jungen Wissenschaftlerinnen und Universitätsabsolventinnen die Möglichkeit der Fachhochschulprofessur als Karriereziel in den Blick bringen". Das Netzwerk bietet über seinen E-Mail Verteiler aktuelle Informationen zu Ausschreibungen und Veranstaltungen und stellt zur Vermittlung von Gastvorträgen Kontakt zu einer Hochschule her.

http://professur.fh-hannover.de.

Fachspezifische Datenbanken und Netzwerke

Neben den allgemeinen und fächerübegreifenden Datenbanken und Netzwerken gibt es zudem fachspezifische Zusammenschlüsse von Wissenschaftlerinnen und Portale, die Anlaufstellen bei der Suche nach Wissenschaftlerinnen mit den jeweiligen fachspezifischen Profilen sein können.

► *Germanistik*

FrideL - Frauen in der Literaturwissenschaft

http://www.fridelev.de.

► *Geschichte, Archäologie:*

Berliner Geschichtswerkstatt

http://www.berliner-geschichtswerkstatt.de.

Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

http://www.frauen-und-geschichte.de.

Frauen.geschichte
http://www.frauenweb.at/geschichte.

Netzwerk archäologisch arbeitender Frauen
http://www.femarc.de.

► *Geschlechterforschung*

Gender e.V. – Fachgesellschaft Geschlechterstudien / Gender Studies Association
http://www.fg-gender.de.

Professuren mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen
Datenbank der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (ZEFG) in Kooperation mit dem Center of Excellence Women and Science (CEWS) – ein Arbeitsbereich des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS).
http://www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren.

► *Mathematik, Informatik, Physik*

Arbeitskreis der Frauenbeauftragten in Informatik-Studiengängen
http://www.informatica-feminale.de.

European Women in Mathematics (EWM)
http://europeanwomeninmaths.org/.

Professorinnen in der Physik
http://www.physik.org/profin.html.

► *Medizin*

Charlotte e.V. Netzwerk lesbischer Ärztinnen
http://www.netzwerk-charlotte.de/.

► *Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften, Architektur, Stadtplanung*

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit
http://www.kompetenzz.de/Profil.

dib – Deutscher Ingenieurinnen Bund e.V.
http://www.dibev.de.

FOPA – Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen e.V.
http://www.fopa-dortmund.de.

Verein FLuMiNuT – Frauen, Lesben und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik
http://fluminut.at.

Frauen in Naturwissenschaft und Technik NUT e.V.
http://www.nut.de.

► *Politikwissenschaft*

femina politica e.V.
http://www.femina-politica.de/.

► *Sozialwissenschaften*

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) – Sektion Frauen- und Geschlechterforschung
http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/.

Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) – Sektion Frauen- und Geschlechterforschung
http://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen/sektion-11-frauen-und-geschlechterforschung-in-der-erziehungswissenschaft.html.

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) – Fachgruppe Gender
http://dgsainfo.de/index.php?id=128&L=0.

Österreichische WissenschaftlerInnen-Datenbank für Frauen- und Geschlechterforschung
http://www.mavas.at/members/genderstudies.

► *Rechtswissenschaften*

Deutscher Juristinnenbund e.V. (DJB)

http://www.djb.de.

Feministischer Juristinnentag

http://www.feministischer-juristinnentag.de/index.html.

7. Gremienarbeit

Die Arbeit in Gremien nimmt nicht nur zeitlich großen Raum innerhalb der Tätigkeit einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein, auch strategisch ist sie von zentraler Bedeutung, um gleichstellungspolitische Ziele erreichen zu können. Als Instanzen der hochschuleigenen Selbstverwaltung stoßen die verschiedenen Gremien Entscheidungen in verschiedenen Bereichen an, diskutieren und beschließen sie. Auch für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – an die sich dieses Kapitel vorrangig richtet – ist deshalb die Mitarbeit in möglichst vielen Gremien der Hochschule bzw. der jeweiligen Fakultät/des Fachbereichs besonders wichtig. Zentrale Aspekte einer gleichstellungsorientierten Gremienarbeit stellt das folgende Kapitel vor.

Gremien und Kommissionen bieten nicht nur die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Anliegen in die Hochschule einzubringen, sondern sind darüber hinaus auch eine wesentliche Informationsquelle hinsichtlich aktueller Entwicklungen und Prozesse an der jeweiligen Hochschule. Darüber hinaus bieten Gremiensitzungen mit ihren informellen Vor- und Nachgesprächen gute Möglichkeiten der Vernetzung und des Informationsaustausches, die auch Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nutzen können – und sollten.

Für die Arbeit in einer Kommission bzw. einem Gremium ist es hilfreich, sich bereits im Vorfeld einen Überblick über die personelle Zusammensetzung der Kommission oder des Gremiums zu verschaffen. Davon kann z.B. abhängen, mit welcher Strategie und aufgrund welcher Argumentationen eigene Anliegen am besten eingebracht werden können. Wenn z.B. ein positives Anreizsystem zur paritätischen Vergabe von Lehraufträgen eingeführt werden soll, kann es von Vorteil sein, das Anliegen nicht sofort zu konkretisieren, sondern zunächst für die Ausgangssituation, etwa ein bestehendes Missverhältnis bei der Vergabe von Lehraufträgen, zu sensibilisieren (→ Kap. 5.4.8 Lehraufträge). Allerdings zeigt die Praxis, dass Diskussionsverläufe selten vorab plan- oder vorhersehbar sind und dass vielmehr häufig schnell und spontan auf Argumente und Einwände reagiert werden muss. Für noch weniger gremienerfahrene Frauen- und

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_7, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Gleichstellungsbeauftragte können Weiterbildungen im Bereich Rhetorik und Gesprächs- und Verhandlungsführung im Hinblick auf eine erfolgreiche Gremienarbeit hilfreich sein (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Eine Vielzahl von Gremien – eine Vielzahl von Handlungsoptionen

Neben den zentralen Entscheidungsgremien existieren auch für jede Fakultät bzw. jeden Fachbereich, als organisatorische Grundeinheiten der Hochschule, ständige Gremien und Kommissionen, in denen über die Belange der Fakultät/des Fachbereichs entschieden wird. Zentrales Entscheidungsgremium ist der Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat, der von den Mitgliedern der Fakultät gewählt wird. Geleitet wird die Fakultät im Regelfall von einer/einem Dekan_in und dem Dekanat. Die Zuständigkeiten des Fakultätsrats betreffen alle Fragen der Lehre und Forschung. Darüber hinaus beschließt der Fakultätsrat die Ordnung der Fakultät und Berufungslisten und bezieht z.B. gegenüber der Hochschulleitung Stellung zu allen Anliegen, die die Fakultät betreffen.

Aus den Aufgaben und Zuständigkeiten des Fakultätsrats können auch die zentralen Handlungsfelder der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgeleitet werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann den Fakultätsrat sowohl als Informationsquelle nutzen, als auch eigene Anliegen dort einbringen. Ihr Antrags- und Rederecht wird in einigen Bundesländern um ein Widerspruchsrecht ergänzt, das in den jeweiligen Hochschulgesetzen verankert ist (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Dies ermöglicht ihr, eine erneute Entscheidung über einen Antrag oder Vorschlag zu verlangen, falls eine Entscheidung gegen ihr Votum gefallen sein sollte. Da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den meisten Bundesländern kein Stimmrecht hat, ist es für die Durchsetzung ihrer Anliegen von großem Vorteil, bereits im Vorfeld Bündnisse mit anderen Fakultätsratsmitgliedern zu suchen und sich einen Eindruck vom allgemeinen Stimmungsbild zu verschaffen. Dies gilt auch, wenn Vertreter_innen anderer Statusgruppen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte um Mithilfe bei der Durchsetzung eigener Anliegen bitten. Grundsätzlich ist immer eine gründliche Vorbereitung auf die einzelnen Fakultätsratssitzungen wichtig, um Einwänden gegebenenfalls mit einer fundierten, sachlichen Argumentation entgegenzutreten. Da ein Antragsrecht nur zu Punkten besteht, die auch in der Tagesordnung aufgeführt sind, muss darüber hinaus darauf geachtet werden, dass die eigenen Anliegen frühzeitig als Tagsordnungspunkte im Dekanat angemeldet werden (→ Kap. 6.2 Vernetzung mit anderen Akteur_innen an der Hochschule).

Neben dem Fakultätsrat gibt es Kommissionen, die alle Fragen, die mit dem Studium, den Prüfungen und der Lehre zusammenhängen, behandeln. An vielen Hochschulen heißen sie *Studienkommissionen* und werden von der/dem Studiendekan_in geleitet. In vielen Fällen ist dies die einzige Kommission, in der die Studierenden die (auch stimmberechtigte) Mehrheit bilden. Die Aufgabenfelder dieser Kommission sind vielseitig: Ihr kann z.B. die Aufgabe zukommen, Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Formen des Studiums zu geben, Verfahren zur Bewertung und Verbesserung der Qualität der Lehre zu entwickeln und über die Vergabe von Lehraufträgen zu beraten. Die Vorschläge, die in dieser Kommission entwickelt werden, müssen in der Regel dem Fakultätsrat vorgetragen werden, der diese dann beschließen kann. Die Mitarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in dieser Kommission gibt ihr die Möglichkeit, sich aktiv in die Gestaltung des Studiums einzubringen. So können z.B. Lehrpläne auf die Berücksichtigung von Themen aus der Geschlechterforschung und die Vergabe von Stellen auf die paritätische Beteiligung von Frauen überprüft werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in diesem Gremium die Möglichkeit, Vorschläge für eine Erhöhung des Frauenanteils zu unterbreiten. Ein positives Anreizsystem kann dafür ein geeignetes Instrument sein (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme).

Auch Kommissionen, die den Finanzhaushalt der Fakultät sowie zukünftige Entwicklungen der Fakultät diskutieren und planen, z.B. *Struktur- und Haushaltskommission* oder *Haushalts- und Planungskommission*, sind ein wichtiges Entscheidungsorgan innerhalb einer Fakultät. Hier wird z.B. festgelegt, welche Fächer/Disziplinen zukünftig einen Schwerpunkt in der Fakultät bilden sollen und wie ein solches Ziel institutionell (z.B. durch Stellenbesetzungen, Zentrumsgründungen usw.) erreicht werden soll. Außerdem werden den einzelnen Fächern meist Räumlichkeiten zugeteilt und Stellenplanungen vorgenommen. Dabei wird entschieden, ob Stellen wiederbesetzt, umgewidmet oder ganz gestrichen werden. Dieser Kommission kommt insbesondere an Hochschulen mit Globalhaushalt (→ Glossar) eine entscheidende Funktion zu, da sie die finanziellen Mittel verwaltet und zuweist. Hier kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte z.B. initiieren, dass beim Abschluss von Zielvereinbarungen (→ Kap. 5.1.2 Anreizsysteme), z.B. zwischen Fakultät und Hochschulleitung, auch gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt werden bzw. entsprechende Maßnahmen einbezogen werden. Gleichzeitig kann sie durch ihre Mitgliedschaft in diesen Kommissionen auch Entwicklungen, die der Gleichstellung entgegenstehen, frühzeitig erkennen und entsprechend tätig werden. Dies kann z.B. geschehen, wenn Forschungsbereiche, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist, räumlich oder finanziell

eingeschränkt werden sollen oder wenn eine Professur aus diesem Bereich nicht wiederbesetzt werden soll.

Für die Unterstützung der eigenen Arbeit bietet es sich an, eine *Gleichstellungskommission* bzw. einen *Gleichstellungsausschuss* an der Fakultät zu etablieren (→ Kap. 3.3 Modelle und Strukturen). Die Kommission sollte aus Mitgliedern unterschiedlicher Statusgruppen zusammengesetzt und als beratender Ausschuss der Fakultät tätig sein. Zu ihren Aktivitäten kann gehören, einen regelmäßigen Gleichstellungsbericht zu erstellen bzw. den Gleichstellungsplan zu überarbeiten. In der Überarbeitung können neue Maßnahmen entwickelt und gebündelt als Vorschlag in den Fakultätsrat eingebracht werden (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan). Darüber hinaus kann die Gleichstellungskommission Maßnahmen entwickeln und implementieren, die zur Gleichstellung der Geschlechter anregen, bzw. bestehende Maßnahmen auf ihre Eignung überprüfen.

8. Beratungstätigkeit

Für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellt Beratung ein zentrales Handlungsfeld dar. Beratungskompetenz ist daher eine wichtige Voraussetzung für einen professionellen Umgang mit den Bedürfnissen und Anliegen verschiedener Zielgruppen. Es lassen sich zwei Arten der Beratung im Feld der Gleichstellungsarbeit unterscheiden: die organisationsbezogene Beratung zur strukturellen Veränderung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen einerseits sowie die Einzelfallberatung andererseits. Vor allem letztere stellt die einzelne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten immer wieder vor unerwartete Schwierigkeiten, daher beleuchtet das folgende Kapitel insbesondere die Form der individuellen Beratung und liefert praktische Hinweise für die Durchführung von Beratungsgesprächen. Es werden Empfehlungen zur Rolle als Berater_in im Einzelfallgespräch, zur konkreten Vorbereitung, zum Gesprächsverlauf und für die Gesprächsführung gegeben.

Beratung gehört zu den zentralen Aufgaben im Rahmen gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen. Insbesondere für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellt Beratung ein zentrales Handlungsfeld dar. Im Hochschulrahmengesetz sind die Grundlagen der Beratungstätigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zwar nicht explizit geregelt oder genannt, aber das Recht zur Beratung kann aus dem in den einzelnen Ländergesetzen formulierten Gleichstellungsauftrag abgeleitet werden. Außerdem hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Selbstverwaltungsgremien der Hochschule oft eine beratende Stimme, was ebenso auf ihre Beratungsfunktion hinweist. In einigen Ländergesetzen wird die Beratung, z.B. in Gleichstellungsfragen und Fragen der beruflichen Förderung von Studentinnen, auch explizit unter den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt (z.B. in Bayern).

Es lassen sich zwei Arten der Beratungstätigkeit im Feld der Gleichstellungsarbeit unterscheiden: die organisationsbezogene Beratung zu strukturellen Veränderungen und zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen einerseits und die individuelle Einzelfallberatung andererseits. Die organisationsbezogene Beratung findet z.B. in Gremien oder Projekten zur Umsetzung von Gleichstellung statt. Durch das Einbringen einer gleichstellungskompetenten Perspektive

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_8, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

soll die Gleichstellungsorientierung der Hochschule und ihrer Mitglieder befördert werden. Zur Beratung größerer Reformvorhaben an der Hochschule (z.B. zur Implementierung von Gender Mainstreaming oder Diversity Management, → Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming und Kap. 5.1.7 Diversity Management) werden auch zunehmend externe Berater_innen hinzugeholt. Diese organisationsbezogene Beratung bei größeren Reformprozessen nimmt insbesondere an denjenigen Hochschulen zu, die z.B. durch die Exzellenzinitiative (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative) über ein größeres Budget für Maßnahmen im Bereich Gleichstellung verfügen. Aber auch für die Umsetzung von Teilmaßnahmen (wie die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder der Stellungnahmen für die DFG im Rahmen der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards → Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) wird oft externe Expertise eingeholt. Als Auftraggeberin für solche Dienstleistungen sollte die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine genaue Zielklärung und klare Absprachen vornehmen und auf die Passgenauigkeit der Gender- und Gleichstellungskompetenz der Auftragnehmerinnen und der Bedürfnisse der eigenen Hochschule achten.

Die Einzelfallberatung nimmt im Aufgabenfeld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rolle ein und soll daher im Folgenden ausführlicher behandelt werden.

Einzelfallberatung

Die Einzelfallberatung umfasst ein oder mehrere vertrauliche Gespräche mit einer ratsuchenden Person mit dem Ziel, Hilfestellung bei individuellen Fragen oder Problemen zu geben. Die Einzelfallberatung geht über eine Informationsvermittlung hinaus. In der Einzelfallberatung sollte für die beratende Person die Haltung handlungsleitend sein, ‚Hilfe zur Selbsthilfe' zu geben. Ziel ist es, die Bedürfnisse der Ratsuchenden herauszufinden, diese gemeinsam mit den Ratsuchenden zu reflektieren und von diesen ausgehend Impulse und Anregungen zu geben, die eine Entscheidung, Problemlösung oder neue Perspektivierung ermöglichen. Dabei geht es auch darum, die Lösungskompetenzen der Ratsuchenden zu aktivieren und zu unterstützen. Direktive Ratschläge und die Hervorhebung der eigenen subjektiven Meinung sind nicht zu empfehlen. Die Beratungshaltung zeichnet sich vielmehr durch Offenheit aus:

> Im Zentrum der Beratung steht die Rat suchende Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen, wobei Beratung immer in einem geteilten Verantwortungskontext stattfindet, in dem die Beraterin/der Berater, die Rat suchende Person und die Beratungsorganisation gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen (Nationales Forum Be-

ratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg 2012, S. 8).

Diese offene Beratungshaltung kann, je nach Selbstverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), mit ihrer Auffassung der Interessenvertretung von Frauen kollidieren. Während sie sich vielleicht an anderer Stelle mitunter dezidiert für eine bestimmte politische Position einsetzt, ist es in der individuellen Beratung entscheidend, die Bedürfnisse, das Tempo und die selbstgesteckten Grenzen der Ratsuchenden zu respektieren und diese nicht zu übergehen. Einzelfallberatungsgespräche dienen in erster Linie der individuellen Konfliktlösung. Erst in zweiter Linie – und dies auch nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Ratsuchenden – können Beratungsgespräche darüber hinaus die Möglichkeit bieten, strukturelle Problemfelder in der Hochschule zu erkennen und zu bearbeiten. Es ist möglich, dass sich aus Einzelfällen Muster ableiten lassen, so dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit diesem Wissen gezielt Gleichstellungsmaßnahmen oder Projekte initiieren könnte (z.B. eine Änderung von Prüfungs- oder Studienordnungen zur Ermöglichung von Teilzeitstudium oder Teilzeitpromotion oder zu verlängerten Abgabefristen aus Vereinbarkeitsgründen). Somit könnte Problemen auf individueller und auf struktureller Ebene begegnet werden. Für die ratsuchende Person könnte dies den Vorteil haben, zu erkennen, dass ihre Erfahrungen kein Einzelfall sind und die Ursachen für viele Probleme auch in der Struktur der Hochschule, des Wissenschaftssystems bzw. in hierarchischen Geschlechterverhältnissen liegen.

Entsprechend den unterschiedlichen Arbeitskontexten und Lebenslagen von Hochschulangehörigen sind auch die Themen, mit denen sich – meist – Frauen an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden, sehr vielfältig. Mögliche Themenbereiche in der Beratung sind:

- Probleme mit Kolleg_innen oder mit dem/der Vorgesetzten,
- Mobbing,
- Überlastung im Studium oder am Arbeitsplatz,
- sexualisierte Belästigung oder Gewalt, Diskriminierungserfahrungen (auch im Zusammenhang mit Herkunft und Zugehörigkeiten sowie lesbischen, schwulen oder transidentitären Lebensweisen),
- Karriereplanung in und außerhalb der Wissenschaft,
- Bewerbungssituationen,
- Schwangerschaft, Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Privat- und Erwerbsleben.

Wichtig ist es, bei diesen Themen danach zu differenzieren, ob die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirklich zuständig ist oder ob sie an eine andere Stelle innerhalb (oder ggf. auch außerhalb) der Hochschule verweisen kann. Beispielsweise sind für die fachliche Beratung einer Studentin in Bezug auf ihre Studienplanung sicherlich die Studierendenberatung oder die Lehrenden des Fachbereichs zuständig. Wenn die Studentin sich jedoch z.B. überfordert oder diskriminiert fühlt, weil sie die Studienanforderungen aufgrund ihrer Lebenssituation nicht bewältigen kann, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durchaus Ansprechperson sein. Falls manifeste psychische Probleme auftreten, kann sie ggf. an die psychosoziale Beratungsstelle weiterverweisen. Ob die Beratung zu Themen der Vereinbarkeit in den Bereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fällt, ist aufgrund der zunehmend etablierten Familienbüros an Hochschulen bzw. eigens für die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschule eingerichteter Stellen inzwischen von den jeweiligen institutionellen Bedingungen der jeweiligen Hochschule abhängig. Hier empfiehlt sich in jedem Fall, eine klare Übereinkunft und Regelung zwischen dem zentralen Frauen-/Gleichstellungsbüro und ggf. den Familienservices oder anderen kompetenten Berater_innen zum Thema Vereinbarkeit herbeizuführen.

Beratungsgespräche der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterliegen generell dem absoluten Vertrauensschutz, d.h. dass weder der Inhalt des Gesprächs noch die Tatsache, dass ein Gespräch stattgefunden hat, an Dritte weitergegeben werden darf. Eine Ausnahme ist, wenn mit der ratsuchenden Person ausdrücklich vereinbart wurde, dass andere Personen über die Inhalte des Gesprächs informiert werden sollen. Es kann hilfreich sein, gleich zu Beginn eines Gesprächs auf den Vertrauensschutz hinzuweisen, insbesondere wenn deutlich wird, dass die andere Person unsicher oder ängstlich ist.

Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfallgespräch

Gerade für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die noch keine oder wenig Beratungserfahrung haben, ist die Einzelberatung oft keine leichte Aufgabe, weil die Ratsuchenden durch ein bestehendes Problem psychisch sehr belastet sein können oder eine große Erwartungshaltung vorhanden ist. Dadurch kann in der Beratung die Situation entstehen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überfordert ist oder eigene Informationsdefizite zu dem angesprochenen Thema feststellt und somit nicht ad hoc Problemlösungen vorschlagen kann (z.B. Regelungen zur Elternzeit, Beurteilung von Eingruppierungsansprüchen o.ä.). Für die Einzelfallberatung ist es daher hilfreich, sich klarzumachen, dass nicht sofort fertige Lösungen präsentiert werden müssen. Für Viele stellt es

eine erste Erleichterung und Hilfe dar, ihr Problem einer anderen, vertrauenswürdigen Person, die aufmerksam zuhört, zunächst einmal nur mitteilen zu können. Es empfiehlt sich, gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu überlegen, bei spezifischen Fragen entsprechende Ansprechpersonen oder Kontaktadressen zu nennen oder an einschlägige Beratungsstellen an der Hochschule oder in der Stadt zu vermitteln. Um kompetent verweisen zu können, ist es sinnvoll, eine eigene Liste mit Beratungsstellen zu führen und diese regelmäßig zu aktualisieren. Die Liste sollte auch mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ausgetauscht und besprochen werden, um dahingehend für eine Qualitätssicherung zu sorgen, dass nur empfehlenswerte Adressen aufgenommen sind. Es ist im Kontakt mit der ratsuchenden Person durchaus sinnvoll, sich nach dem ersten Gespräch entsprechend zu informieren und in einem zweiten Treffen dann konkrete Beratungsstellen für das jeweilige Problem zu empfehlen.

Vorbereitung

Wenn möglich, sollte die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sich auf das Beratungsgespräch vorbereiten und im Vorfeld folgende Fragen klären:

- Was sind mögliche Anliegen der ratsuchenden Person? (Eventuell schon im Telefongespräch in angemessenem Rahmen ermitteln, in welche Richtung es inhaltlich gehen wird, und ggf. bereits vor dem Beratungsgespräch gezielt Informationen einholen.)
- Bin ich überhaupt für dieses Anliegen zuständig? Wer müsste im Zweifelsfall zu Rate gezogen oder eingeschaltet werden?
- An wen kann ich mich für Informationen über ein bestimmtes Thema wenden? (Zentrales Frauen- oder Gleichstellungsbüro, Personalrat oder Verwaltung, Rechtsabteilung, psychosoziale Beratungsstelle, Beschwerdestelle nach AGG (→ Glossar), Frauennotruf, externe Beratungsstellen)

Gesprächsverlauf

Während des Gesprächs sollte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte folgende Aspekte beachten:

- angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen (keine Telefonanrufe annehmen, eventuell Wasser, Tee, Kaffee o.ä. anbieten),
- möglichst zügig und direkt zum Thema kommen,

- das Problem, das Anliegen, den Wunsch oder das Bedürfnis der Ratsuchenden genau klären, ggf. mehrfach nachfragen und das Gesagte „spiegeln", indem es noch einmal mit eigenen Worten wiederholt wird,
- gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten suchen (auch mögliche weitere Ansprechpersonen und/oder Verbündete suchen),
- auf Informationsquellen oder mögliche Beratungsstellen hinweisen,
- weiteres Vorgehen und nächste Schritte klären: Wer macht was bis wann?,
- eventuell Zusammenfassung und Reflexion des Gesprächs,
- nach dem Gespräch Notizen machen.

Gesprächsführung

Für die Gesprächsführung können folgende Empfehlungen nützlich sein:

- zuerst zuhören, keine Ratschläge geben,
- zurückhaltend bleiben, sich auf die andere Person konzentrieren, immer ausreden lassen,
- Aufmerksamkeit zeigen, die andere Person anschauen, bestätigen, dass man ‚dabei' ist (Nicken, Wiederholen, Zusammenfassen), d.h. aktives Zuhören praktizieren,
- offene statt geschlossene Fragen stellen, keine Suggestivfragen stellen, das Gegenüber nicht durch ‚bohrende' Nachfragen einengen,
- Ich-Botschaften senden, indem der eigene Eindruck über Inhalt und Gefühle wiedergegeben wird, aber eigene Interpretationen zunächst zurückstellen,
- Problemlösungskompetenz der ratsuchenden Person aktivieren.

Tipps für den Beratungsverlauf

- Es ist nicht nötig, eigene Kompetenz auf der Sachebene vorzuspielen, wenn sie nicht vorhanden ist. Die zu beratende Person erwartet in der Regel nicht, dass ihr Gegenüber sofort genau Bescheid weiß bzw. Lösungsmöglichkeiten aus dem Ärmel schütteln kann. Sich selbst nicht überfordern!
- Sowohl am Telefon als auch im persönlichen Gespräch genau nachfragen, bis die Sach- und Problemlage genau verstanden wurde (ggf. den Sachverhalt noch einmal selbst zusammenfassen).
- Bei Unklarheiten bezüglich der Erwartung der Ratsuchenden nachfragen: „Was erwarten Sie genau von mir?" Es ist für die Ratsuchende wichtig, dass

die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sagt, was sie selbst tun kann oder möchte und was nicht. Wenn jemand z.B. erwartet, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten führen soll, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dies aber nicht sinnvoll erscheint, kann es helfen, Alternativen anzubieten, wie z.B. die gemeinsame Vorbereitung eines Gesprächs.

- Mitteilen, wenn an anderer Stelle nachgefragt werden muss, z.B. im zentralen Frauen-/Gleichstellungsbüro, beim Personalrat, in der Verwaltung usw. Es kann sehr sinnvoll sein, das Besprechen von möglichen Lösungen für ein Problem zu vertagen, bis nähere Informationen eingeholt wurden – insbesondere wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst unsicher ist, was am besten zu tun ist.
- Wenn möglich, sind verschiedene Handlungsoptionen aufzuzeigen und gemeinsam die jeweiligen Konsequenzen (Vorteile/Nachteile) zu erörtern.
- In vielen Fällen kann die Vernetzung mit anderen Ratsuchenden mit ähnlichen Fragen/Problemstellungen hilfreich sein – dies kann zumindest angeboten werden.
- Wichtig ist, im weiteren Verlauf immer Feedback zu geben, was das Ergebnis eventuell geführter Gespräche war oder welche geplanten Schritte umgesetzt wurden, d.h. die Ratsuchenden über relevante Entwicklungen in der Sache zu informieren.
- Es ist wichtig, die eigene Rolle als Beraterin zu reflektieren, die eigenen Belastungsgrenzen nicht zu überschätzen bzw. sich nicht ‚vereinnahmen' zu lassen. Wenn z.B. deutlich wird, dass eine ratsuchende Person mit ernsthaften psychischen Konflikten Hilfe im Frauen-/Gleichstellungsbüro sucht, sollte die eigene Rolle auf keinen Fall mit der von Psychotherapeut_innen verwechselt werden – dies übersteigt die eigenen Kompetenzen und kann darüber hinaus schwerwiegende Konsequenzen für die betroffene Person haben. In einem solchen Fall ist es wichtig, auf Einrichtungen zu verweisen, in denen professionelle psychosoziale oder therapeutische Unterstützung geboten werden kann.
- Falls sich eine Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht in der Lage sieht, der ratsuchenden Person zu helfen, z.B. aufgrund eines eigenen Rollenkonflikts (eine Person beschwert sich z.B. über die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, der gleichzeitig der Prüfer oder die Betreuerin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist), ist es sinnvoll, die Zentrale Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragte um Hilfe zu bitten oder die Person an diese zu verweisen.

- Um die eigenen Beratungskompetenzen auszubauen, ist es ratsam, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Weiterbildungsangebote der Hochschule zur Gesprächsführung, Beratung und zum Konfliktmanagement nutzt.
- Auch die Inanspruchnahme von Supervisionsmöglichkeiten hat sich als sehr hilfreich erwiesen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann z.B. die Einrichtung von Supervision im Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüro anregen und/oder eine kontinuierliche kollegiale Beratung (→ Glossar) gemeinsam mit anderen (Dezentralen) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule etablieren (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Clausner-Landerer, Katja-Petronella. 2012. Das Beratungsgespräch. In *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, hrsg. Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Aktualisierungsstand: 2012, Kap. 9.1. Hamburg.

Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF): http://www.bukof.de.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): http://www.gesis.org/cews.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.) 2012. *Kompetenzprofil für Beratende*. Berlin/Heidelberg. http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Inhaltlich/Professionalitaet/broschuere_kompetenz.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: http://www.vernetzungsstelle.de.

9. Stellenbesetzungsverfahren

Die Notwendigkeit einer gleichstellungsorientierten und -gerechten Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren wird gegenwärtig an Hochschulen trotz einiger Standardisierungsbemühungen noch immer viel weniger reflektiert als dies bei Berufungsverfahren der Fall ist. Dies liegt zum einen daran, dass Statistiken die Dringlichkeit von aktiver Gleichstellungpolitik vor allem für die Besetzung von Professuren nahelegen; zum anderen erfordert das Zeitmanagement von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oft eine Priorisierung ihrer Arbeit. Dennoch gilt es gerade auch bei der Auswahl von Personal für den wissenschaftlichen, künstlerischen und technischen Bereich Qualitätsstandards unter Gleichstellungsaspekten zu etablieren und von Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu begleiten. Das folgende Kapitel will diese Notwendigkeit für die konkrete Praxis der Gleichstellungsarbeit beleuchten. In einem ersten Abschnitt werden hierzu zunächst die rechtlichen Grundlagen der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengefasst. Darüber hinaus erfolgt eine kritische Betrachtung des Qualifikationsbegriffs als Grundlage für die Leistungsbewertung von Bewerber_innen (9.1). Zentrale Schritte eines Personalauswahlverfahrens werden in einem zweiten Abschnitt beleuchtet: Funktionsprüfung, Ausschreibungen, Bewerbungssichtung, Beteiligung an Vorauswahl und Gesprächen sowie Stellungnahmen werden als Schritte eines jeden Verfahrens dargestellt und mit Blick auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diskutiert (9.2).

9.1 Rechtslage

Die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren ist ein zentraler Arbeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und stellt den einzigen Zuständigkeitsbereich dar, der in fast allen landesspezifischen Hochschulgesetzen geregelt wird. Das Recht auf Beteiligung ist zwar bereits länderübergreifend gesetzlich festgeschrieben, die Modalitäten der Beteiligung variieren jedoch von Land zu Land, sowohl bezüglich des Umfangs der gesetzlichen Vorgaben als auch ihrer Qualität. Eine kurze Zusammenstellung der entsprechenden Gesetzestextformulierungen der Bundesländer ist in Abb. 9.1 gegeben. So können die Beteiligungsrechte auf solche Stellenbesetzungsverfahren beschränkt sein, bei denen Bewer-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

bungen von Frauen vorliegen (z.B. in Baden-Württemberg). In Hessen wiederum sind die Beteiligungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich gar nicht konkretisiert, und hinsichtlich der weiteren Ausgestaltung der Beteiligung verweisen die meisten Landesgesetze unmittelbar auf die Zuständigkeit und den Gestaltungsspielraum der einzelnen Hochschulen (wie z.B. in Bayern, Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Bundesländern liegt im jeweiligen Status der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten: So ist ihr Beteiligungsrecht teils als Option formuliert, welche sie in Anspruch nehmen *kann* (z.B. in Nordrhein-Westfalen, Saarland, Thüringen). In Baden-Württemberg ist dieses Recht auf Bereiche der Unterrepräsentanz von Frauen beschränkt. In einigen Bundesländern ist ihre Beteiligung jedoch als Soll-Vorgabe festgeschrieben, wonach die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen *ist* (z.B. in Berlin, Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein). Brandenburg geht hier als einziges Bundesland noch weiter und formuliert die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren, an denen sich Frauen und Männer beteiligt haben, auf Landesgesetzebene als Pflicht. Die meisten Ländergesetze sehen eine Teilnahme mit beratender Stimme vor, in einzelnen Bundesländern gehört die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte manchen Gremien und Kommissionen als stimmberechtigtes Mitglied an (z.B. in Bayern, Sachsen-Anhalt; in Thüringen nennt das Landeshochschulgesetz die Möglichkeit, dies in den Grundordnungen festzuschreiben). Die Tatsache, dass viele Landesgesetze davon absehen, die Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die einzelnen Verfahrensschritte zu benennen, führt dazu, dass diese häufig selbst dafür sorgen müssen, einbezogen zu werden (Färber 2010). Dies ist besonders dann erschwert, wenn die Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nicht zwingend ist, sondern diese lediglich das Recht auf Beteiligung hat. Zudem sind auch die Rechtsfolgen einer verspäteten Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nur in Ausnahmefällen geregelt: So sieht das Berliner Hochschulgesetz z.B. vor, dass bei Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und ihre Beteiligung nachzuholen ist.

Angesichts dieser Regelungslücken kritisiert Färber die mangelnde gesetzliche Ausgestaltung: „Die Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragen sind […] oft schwammig formuliert und ihre Durchsetzung wird der mikropolitischen Kompetenz der individuellen Amtsinhaberin aufgebürdet“ (Färber 2010, S. 12). Je nach Bundesland ist somit genau zu prüfen, auf welcher Ebene – sei es auf Ebene der landeseigenen Hochschul- oder Gleichstellungsge-

setze oder im Rahmen hochschulinterner Regelungen wie der Grundordnung – die einzelnen Beteiligungsrechte der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten wie genau festgelegt sind.

Detaillierte Hinweise zur Rechtslage und ihrer Relevanz für den gleichstellungspolitischen Alltag im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren bietet z.B. die Homepage des CEWS (→ Glossar): Hier findet sich insbesondere die recherchierbare Datenbank zum Gleichstellungsrecht, die bezüglich der Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Personalauswahl auf landes- und bundeseigene Gesetzesquellen verweist. Darüber hinaus finden sich weitere Informationen auf den Internetseiten der GEW sowie des HoF, das u.a. eine Dokumentation des Hochschulrahmengesetzes und der Landeshochschulgesetze bietet.

Abbildung 9.1: Beteiligungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten im Länderüberblick

Beteiligungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren im Länderüberblick auf Grundlage des jeweiligen Landeshochschulgesetzes

Baden-Württemberg: „Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen […] der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie […] ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist" (§ 4 III 2, 3 2.HRÄG: Artikel 1 LHG).

Bayern: „Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat […] einen Berufungsausschuss. […] zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt die jeweilige Frauenbeauftragte […] an" (Art. 18 IV 1, 2 BayHSchPG).

Berlin: „Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden […] personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte: 1.Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen, 2.Einsicht in die Personalakten […], 3.Einsicht in Bewerbungsunterlagen […]" (§ 59 VI 1, 2 BerlHG).

Brandenburg: „Sie hat Informations-, Rede und Antragsrecht in allen Gremien und das Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren; in Verfahren, in denen sich Frauen und Männer beworben haben, ist sie zur Teilnahme verpflichtet" (§ 66 IV 3 BbgHG).

Bremen: „Die Zentralen Frauenbeauftragten sind an den Entscheidungen des Rektorats zu beteiligen, soweit frauenspezifische Belange betroffen sind, insbesondere bei […] Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals […]" (§ 6 VI 1 BremHG).
Hamburg: „Sie wirkt insbesondere bei Struktur- und Personalentscheidungen […] mit. […] Sie hat bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal das Recht zur Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen" (§ 87 III 2, 6 HmbHG).
Hessen: „Die Frauenbeauftragte ist über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten" (§ 5 IV 1 HessHG).
Mecklenburg-Vorpommern: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien […] sowie das Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich […] betreffenden Angelegenheiten. […] Im Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren hat sie das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme" (§ 88 III 1, 3 LHG M-V).
Niedersachsen: „Sie wirkt […] bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. […] sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen" (§ 42 II 2, III 2, 3 NHG).
Nordrhein-Westfalen: „Sie kann […] an den Sitzungen […] der Berufungskommissionen […] mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme […]" (§ 24 I 3, 4 HG NW).
Rheinland-Pfalz: „Sie wirkt mit an allen […] personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen" (§ 72 IV 3 HochSchG).
Saarland: „Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen […], insbesondere der Berufungskommission, teilnehmen" (§ 4 III 2 Saarländisches UG).
Sachsen: „Er [der Gleichstellungsbeauftragte] unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung […] insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Er [der Gleichstellungsbeauftragte] hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen. Der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an Sitzungen der Berufungskommissionen […] mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen" (§ 55 II 2-4 SächsHG).
Sachsen-Anhalt: „Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in allen Angelegenheiten, die die weiblichen Hochschulangehörigen betreffen, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen mit. Sie sind rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen; sie können Bewerbungsunterlagen einsehen. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule nimmt an allen Sitzungen des Senats mit Stimmrecht teil" (§ 72 I 4, 5, III 1 HSG-LSA).
Schleswig-Holstein: „Das Präsidium beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule bei sie betreffenden Angelegenheiten. Die Organe der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat […] mit Antragsrecht und beratender Stimme an" (§ 27 I 2-4 HSG für Schleswig-Holstein).

Thüringen: „Sie […] macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule berühren, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen sowie des sonstigen Personals. An der Beratung solcher Angelegenheiten […] kann sie mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie hat das Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen" (§ 6 IV 2, 3, V 2 Thuer HG).

Quelle: Jeweiliges Landeshochschulgesetz, Stand: November 2012

Nur wenige Landeshochschulgesetze haben eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal noch einmal an entsprechender Stelle (z.B. in Regelungen der Berufungsverfahren) im Gesetzestext als Aufgabe der Hochschulen formuliert (s. Tab. 10.1). So führen beispielsweise Bayern, Brandenburg und Bremen in ihren Landeshochschulgesetzen diesen Hinweis noch einmal explizit auf. Aber auch sonst lässt sich bei Einstellungen in vielen Fällen mit dem Verweis auf das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und die Gleichstellungsgesetze der Länder für eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen argumentieren. Niedersachsen und Hamburg schreiben hier zudem in den jeweiligen Landesgesetzen vor, dass bei Beschäftigungsverhältnissen für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden sollen, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe 50 % nicht erreicht hat. Damit kommt der Definition und der Bewertung der „gleichwertigen Qualifikation" eine entscheidende Bedeutung zu. Das Hochschulrahmengesetz führt hierzu detaillierter aus:

> Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung […] gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft (HRG § 42 II und III).

Vor diesem Hintergrund kann nach Harzer Folgendes festgestellt werden:

> Positiv-rechtlich betrachtet sind die Landesgleichstellungsgesetze technisch solides Handwerkszeug; rechtspolitisch betrachtet sind sie Meisterwerke der Täuschung. Geregelt werden Gleichstellungsaspekte für Kommunen und Hochschulen; gewollt ist, dass diese Umsetzungsregelungen untaugliche Versuche für eine effektive Frauenförderung bleiben (Harzer 2008).

Neben den Grundordnungen der jeweiligen Hochschulen, die ebenfalls Regelungen bzw. Konkretisierungen für Stellenbesetzungsverfahren enthalten können, sind als weitere relevante Grundlage für die Personalbestellung die Frauenför-

der- bzw. Gleichstellungspläne der Hochschule zu nennen. Die Rahmenpläne der Hochschule sind wiederum häufig auf der Ebene der Fakultäten bzw. Fachbereiche um konkrete Zielvorgaben ergänzt, in denen der Umfang der bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen quantifiziert wird (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan). Darüber hinaus haben einige Hochschulen eigene Leitfäden zu Stellenbesetzungsverfahren erstellt, die Standards für die Personalauswahl (zum Teil auch für nicht-wissenschaftliches Personal) im Hochschulbetrieb setzen sollen. Umfangreiche Leitfäden mit Schemata zum Idealablauf, die auf Zuständigkeiten und Gesetzesgrundlagen verweisen, bieten beispielsweise die Universitäten Bielefeld oder Göttingen, teilweise vervollständigt durch Bereitstellung von erforderlichen Standardformularen und Erhebungsbögen. Eine fortlaufend aktualisierte Übersicht von so genannten Best Practice-Beispielen ist auf den Internetseiten der BuKoF (→ Glossar) zu finden.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive kommt im Sinne des Kaskadenmodells (→ Glossar) der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses eine besondere Bedeutung zu, da in diesen Bereichen der Frauenanteil in fast allen Fächern jeweils deutlich unter dem der vorangegangenen Qualifizierungsstufe liegt (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen). Aber auch bei Stellen des nicht-wissenschaftlichen Personals ist die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen angeraten, in denen Männer überrepräsentiert sind, oder in Fällen, in denen es um die Förderung der Chancengleichheit unter Frauen geht, also z.B. darum, die soziale Lage oder die Herkunft von unterschiedlichen Frauen zu berücksichtigen.

Qualifikationsbegriff

Der Begriff der Qualifikation beinhaltet gemäß Art. 33 II GG die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Die Ausprägung und die Bewertung dieser drei Merkmale sind somit für die Auswahl der zukünftigen Stelleninhaber_in bei einer Personalentscheidung von entscheidender Bedeutung:

- Eignung: Das Kriterium Eignung bezieht sich über die rein fachlichen Aspekte hinaus auf die gesamte Persönlichkeit der Bewerberin/des Bewerbers und umfasst somit auch charakterliche und psychische Merkmale sowie Aspekte der Wirkung und des Gesamteindrucks bei der Vorstellung.
- Befähigung: Die Befähigung umschreibt die Handlungskompetenz einer Person, also die fachlich-technischen Aspekte, die das erforderliche Können bei der zukünftigen Tätigkeit präzisieren. Dazu zählen spezifische Fähig- und Fertigkeiten, die für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben und Anforderun-

gen von besonderer Bedeutung sind (beispielsweise Ausbildungsergebnisse, spezielle Methodenkenntnisse, Sprachkenntnisse).

- Fachliche Leistung: Die fachliche Leistung beschreibt die bisherigen Berufserfahrungen und Arbeitsergebnisse. Sie gibt Auskunft darüber, in welchem Maße bisher übertragene Aufgabenbereiche tatsächlich erfüllt wurden.

Die genannten Eigenschaften sind nicht immer eindeutig und ausschließlich diesen drei Beurteilungskategorien zuzuordnen. Dennoch ist es ratsam, sich hier um eine differenzierte Beurteilung zu bemühen. Während im professionellen Personalmanagement, z.B. bei der Erstellung und Analyse von Personalportfolios, die Trennung von Leistung und Potenzial gängige Praxis ist, verfügen nicht alle personalverantwortlichen Akteur_innen im Hochschulbetrieb selbstverständlich über die dafür notwendigen Kompetenzen. Zudem ist nicht genau geklärt, inwieweit die drei Kriterien bei Personalentscheidungen unterschiedlich gewichtet werden dürfen (→ Kap. 10 Berufungsverfahren).

Folgende Aspekte haben sich für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und insbesondere für ihre Argumentation in Stellenbesetzungsprozessen als zentral erwiesen:

- Die Interpretation und Auslegung von Leistungen kann nicht abstrakt und unabhängig von der zu besetzenden Position (positiv oder negativ) bewertet werden. So ist z.B. ein vorauseilender ‚guter Ruf' einer/eines Bewerber_in dann kein Qualifikationsmerkmal, wenn dieser Ruf auf Leistungen basiert, die für die Stelle nicht relevant sind, oder dieser gute Ruf nur von einigen Personen eingebracht wird, welche die/den Bewerber_in zu kennen scheinen. Das Einbringen der persönlichen Kenntnis einer Person gestaltet sich immer problematisch, da es sich dabei meist um nicht überprüfbare Zuschreibungen oder subjektive Einschätzungen handelt, die zudem nicht vergleichend für alle Bewerber_innen zur Verfügung stehen.
- Die bisherigen Leistungen dienen als Grundlage für eine Prognose der zu erwartenden Leistungen; dabei zählt jedoch nicht nur das Ergebnis, sondern es müssen auch die Bedingungen, unter denen sie erbracht wurden, berücksichtigt werden. Insofern gehört es zur Beurteilung einer/eines Bewerber_in dazu, dass bisherige Belastungen familiärer oder sozialisations- und herkunftsbedingter Art bei der Prognose zukünftiger Leistungen berücksichtigt werden.
- Das Dienstalter gehört keinesfalls zu den Kriterien fachlicher Leistung und Befähigung. Es kann allenfalls unter das Qualifikationskriterium Eignung im weiteren Sinne gefasst werden. Häufig wird höheres Dienstalter als Indiz für größere Erfahrung angesehen. Da Männer durchschnittlich ein höheres

> Dienstalter haben als Frauen (meist bedingt durch längere Kindererziehungszeiten in der beruflichen Biografie von Frauen), wird zu Recht die Gefahr gesehen, dass das Senioritätsprinzip (→ Glossar) mittelbar diskriminierend gegenüber Frauen wirkt. Ein höheres Alter wird hierbei häufig unterschiedlich funktionalisiert und kann – je nach Bedarf – entweder als Garant einer größeren Erfahrung herangezogen werden oder aber Anlass bieten, die betreffende Person auszuschließen. Erfahrungen aus Berufungsverfahren (→ Kap. 10 Berufungsverfahren) zeigen, dass die Kategorie Alter geschlechtshierarchischen und stereotypen Bewertungen unterliegt: Während jungen Bewerberinnen häufig ein Mangel an Erfahrung und damit akademische Unzulänglichkeit unterstellt wird, ist geringeres Alter bei männlichen Bewerbern oftmals Anlass, das Potenzial eines vielversprechenden Wissenschaftlers hervorzuheben, ein Bild, das für die vielversprechende Wissenschaftlerin weniger häufig anzutreffen ist (Carvalho Aruda 2007).
>
> La commission devrait choisir entre une candidate féminine, qui a *une bonne partie de sa carrière derrière elle*, et un *jeune home très prometteur* qui a encore ses meilleures années devant lui (Carvalho Aruda 2007, S. 51).
>
> Die Kommission musste entscheiden zwischen einer weiblichen Kandidatin, die schon einen beträchtlichen Teil ihrer Karriere hinter sich hat, und einem sehr vielversprechenden jungen Mann, der seine besten Jahre noch vor sich hat (Übersetzung der Autorinnen).

Das Alter wird allerdings auch unabhängig vom Geschlecht unterschiedlich bewertet und darf kein Kriterium der Beurteilung sein.

Die Beurteilung der Qualifikation ist für fachfremde Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mitunter schwierig. Hier empfiehlt es sich, extern Informationen einzuholen (Fachpersonal befragen, unter Berücksichtigung der Schweigepflicht) und intern um Präzisierung der Einschätzungen zu bitten. Die Kriterien zur Beurteilung der Qualifikation bilden zusammen mit der Stellenbeschreibung *die* Messlatte für die verschiedenen Bewerber_innen: „Gerade das, was Qualifikation ausmacht, ist in der Wissenschaft auf sehr vielen Ebenen definierbar. Fast nach Belieben werden die Kriterien in verschiedenen Verfahren gewichtet“ (Färber 2010, S. 14).

Demzufolge ist insbesondere im Vorfeld der Stellenbesetzung auf den Prozess der Erarbeitung des Stellenprofils zu achten und nach Möglichkeit an ihm mitzuwirken. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Genauigkeit der Profilbeschreibung das Personalauswahlverfahren stark erleichtern kann, denn je genauer und präziser das gewünschte Profil beschrieben wird, desto einfacher gestaltet sich häufig das Auswahlverfahren. Doch birgt dies gleichzeitig die Gefahr, dass infolge von zu engen Zuschneidungen des geforderten Qualifikationsprofils gera-

de Frauen aus dem Feld der Bewerber_innen heraus gedrängt werden (→ Kap. 10 Berufungsverfahren).

Im Folgenden sollen die relevanten Schritte von Stellenbesetzungsverfahren und die jeweiligen Handlungsspielräume für beteiligte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte skizziert werden.

9.2 Handlungsstrategien

Generell gilt, dass die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen ist. Obwohl ihr Recht auf Information explizit in den landeseigenen Gesetzen bei den Regelungen der Berufungsverfahren festgeschrieben ist (vgl. Abb. 9.1), muss diese – wie die Erfahrung zeigt – insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren immer wieder eingefordert werden. Hier sind die Routinen an vielen Hochschulen nicht durchgängig etabliert. In der Praxis wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte häufig erst nach dem abgeschlossenen Prozess mit dem Einstellungsvorschlag konfrontiert. Damit lassen sich viele Entscheidungsvorgänge nur noch rückblickend rekonstruieren und die Mitbestimmungsmöglichkeiten sind stark eingeschränkt.

Anders als bei Berufungsverfahren (→ Kap. 10.3 Ablauf von Berufungsverfahren) fehlt bei anderen Stellenbesetzungen häufig noch ein standardisierter Ablauf. Deshalb ist es umso wichtiger, eine Automatisierung des Verfahrens und auch die Weitergabe der nötigen Informationen einzufordern: Alle Informationen zu Einstellungen und Versetzungen sollten den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten automatisch zugeleitet werden. Eine Automatisierung wird durch Standardformulare angestrebt, die jede Personaleinstellung begleiten und auf denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre Stellungnahme abgeben muss. So ist es auch in den oben genannten Leitfäden zu Stellenbesetzungsverfahren mehrheitlich festgelegt. Auf diesem Weg lässt sich seitens des Personalrats und der Personalabteilung die Integration und Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am besten gewährleisten. Dazu gehört auch, dass eine Stellungnahme der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als fester Bestandteil der Akten zu führen ist.

Die Beteiligungsrechte der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wie sie den spezifischen Landesgesetzen, den Grundordnungen der Hochschulen und ihren Gleichstellungsplänen zu entnehmen sind, beinhalten:

- Beteiligung bei Funktionsprüfung und Freigabe der Stelle,

- Mitsprache hinsichtlich des Ausschreibungstextes,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen,
- Beteiligung bei der Vorauswahl,
- Teilnahme an Auswahlgesprächen,
- Stellungnahmen zu Ablauf und Ergebnis des Auswahlverfahrens.

Funktionsprüfung

Analog zu den Berufungsverfahren (→ Kap. 10.3 Ablauf von Berufungsverfahren) sollte die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte bereits bei Funktionsprüfung und Freigabe einer Stelle informiert werden. Die Funktionsprüfung von Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses, anderen wissenschaftlichen Mittelbaustellen, nicht-wissenschaftlichen Stellen sowie Stellen an Zentralen Einrichtungen der Hochschule ist – soweit dies rechtlich vorgesehen ist – auch unter gleichstellungsorientierten Gesichtspunkten, d.h. in Bezugnahme auf den Gleichstellungsplan (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan), durchzuführen. Hierzu gehört auch die Festlegung eines Anforderungsprofils, in welchem zwischen Kernkompetenzen und wünschenswerten Kompetenzen unterschieden wird. Die Erstellung eines klaren und differenzierten Anforderungsprofils bildet die Entscheidungsgrundlage für die darauf folgenden Schritte der Personalauswahl.

Formulierung des Ausschreibungstextes

Der eigentliche Auswahlprozess wird nach der Festlegung des Anforderungsprofils durch die Ausgestaltung des Ausschreibungstextes eingeleitet. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat dabei ein Recht auf Mitsprache bei der Formulierung des Ausschreibungstextes. Grundsätzlich müssen die Stellenausschreibungen geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei formuliert sein (vgl. § 6 BGleiG und einzelne Landeshochschulgesetze) – dies betrifft alle Aspekte von Herkunft, Geschlecht, Behinderung und Alter. Auch sollte die Nennung spezifischer Berufserfahrungen vermieden werden; unverfänglicher ist beispielsweise die Bezeichnung „einschlägige Berufserfahrung“. Bei den Stellenbesetzungsverfahren lohnt sich oft noch einmal eine eigene kritische Nachlektüre der Ausschreibungstexte durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Als Pflichtpassus gilt: Frauen sollen ausdrücklich aufgefordert werden, sich auf die jeweilige Stelle zu bewerben. Dies ist in fast allen Bundesländern – bei Unterrepräsentanz im betreffenden Bereich – vorgesehen. Auch ist ein Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen: Grundsätzlich werden Vollzeitstellen auch mit dem Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten ausgeschrieben.

Es empfiehlt sich generell die Verwendung einer formalisierten Klausel, so z.B.: „Frauen werden bei entsprechender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt bzw. Frauen werden nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert". Darüber hinaus können im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten noch weitere Aufforderungen zur Bewerbung ausgesprochen werden, wie z.B. für Menschen mit Migrationshintergrund (→ Glossar), Schwerbehinderung oder chronischer Krankheit (→ Kap. 5.1.1 Appelle). Gleichzeitig gehört ein verbindliches Anforderungsprofil (s.o.) in die Stellenausschreibung. In geeigneten Fällen ist eine inhaltliche Qualifikation im Bereich der Gender Studies und Geschlechterforschung (→ Kap. 5.2.4 Gender und Diversity Studies) in das Profil aufzunehmen (was bisweilen auf sehr großen Widerstand stößt). Darüber hinaus kann darauf hingewirkt werden, Stellen nur für Frauen auszuschreiben. Die rechtlichen Möglichkeiten hierfür sind immer wieder Gegenstand kontroverser Debatten – Färber (2010) hält die Rechtslage jedoch zumindest bei Berufungen für eindeutig: „Wichtig ist noch festzuhalten, dass Professuren in Deutschland wegen des Verfassungsauftrags zur aktiven Gleichstellung nur für Frauen ausgeschrieben werden dürfen, als Maßnahme zur Beseitigung bestehender struktureller Benachteiligungen" (Färber 2010, S. 3). Grundsätzlich ist es ratsam, neue Zusätze in Ausschreibungstexten immer vorab durch die Rechtsabteilung prüfen zu lassen.

Allgemein gilt die Vorschrift, dass alle Stellen generell intern und in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen auch öffentlich auszuschreiben sind (→ Kap. 10 Berufungsverfahren; Tab. 10.1). Konkret bedeutet dies, dass alle Stellen mindestens in den Mitteilungen der Hochschule, an entsprechender Stelle auf der Homepage und in Aushängen in den Einrichtungen bekannt gemacht werden müssen. Zudem sollten sie auf die Homepage der Seminare und Institute gesetzt werden, um eine Multiplikation der Ankündigung und somit eine größere Öffentlichkeit zu erreichen. Bei Nachwuchsstellen sollten zudem fachverwandte Institute mit der Bitte um Weiterleitung an Interessierte oder ggf. um Aushang der Stellenanzeige angeschrieben werden. Nach Möglichkeit sollten Stellenausschreibungen in einer Lokalzeitung oder in einer überregionalen Zeitung (z.B. DIE ZEIT) erfolgen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte die Bemühungen um die Ausschreibung genau verfolgen und eine Auflistung von Instituten und Einrichtungen, an die die Ausschreibung verschickt wurde, einfordern. Zudem gibt es fachspezifische Mailing-Listen und Stellenportale, über die sich Stellenangebote publik machen lassen.

In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit, von einer Ausschreibung in Ausnahmefällen abzusehen (vgl. Abb. 9.1). Dies betrifft – je nach Gesetzeslage – z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, deren Einstellung das Ergebnis von Berufungsverhandlungen ist. Bei Drittmittelstellen kann ebenfalls auf eine

Ausschreibung verzichtet werden, sofern eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und auch für diese bewilligt wurde. Einige Landesgesetze sehen weitere Möglichkeiten für Ausnahmen vor (insbesondere verknüpft mit Zielen der Profilbildung der Hochschulen) – in diesen Fällen ist jedoch die Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Einsicht in Bewerbungsunterlagen

Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und kann sich an der Auswahl der Bewerber_innen für ein Vorstellungsgespräch beteiligen. Dies kann als Informationspflicht in den Landesgesetzen festgelegt sein (vgl. Abb. 9.1) oder sich auf Bereiche beschränken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich ist wichtig, dass für alle eingehenden Bewerbungen der gleiche Maßstab gilt und dass insbesondere für Frauen und Männer keine unterschiedlichen Anforderungen erhoben werden.

Generell, vor allem aber in Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, gilt, dass Frauen, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllen, d.h. deren Arbeitsgebiet und Qualifikation der Stellenausschreibung entsprechen, grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollten. Anzustreben ist, dass mindestens die Hälfte der Eingeladenen Frauen sind, auch wenn sich überproportional viele Männer beworben haben. Diese Vorgabe stellt in der praktischen Umsetzung immer wieder eine schwierige Hürde dar, da Ausschreibungskriterien häufig nicht präzise genug formuliert sind und somit noch Interpretationsspielraum bieten, der es erlaubt, gerade bei Bewerberinnen die Erfüllung dieser Kriterien in Frage zu stellen. Die Umsetzung dieser Vorgaben kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jedoch auf der Grundlage des jeweiligen Gleichstellungsplans geltend machen, sofern diese dort formuliert sind (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan). Sie sollte vor allem auch einfordern, dass eine Abweichung von dieser Regelung nur in Absprache mit ihr erfolgt.

Beteiligung bei der Vorauswahl und am Auswahlgespräch

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend ihren gesetzlichen Beteiligungsrechten bei der Vorauswahl der Bewerber_innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, zu beteiligen. Für den Ablauf der Bewerbungsgespräche selbst gibt es – auch wenn ein Leitfaden vorhanden ist – nur wenig verbindliche Vorgaben: Sowohl in der Anzahl der beteiligten Personen als auch strukturell gibt es – auch je nach Status der zu besetzenden Stelle – die verschiedensten Formen der Gestaltung. Es empfiehlt sich, auf eine systematisierte Personalauswahl hinzuwirken. Die Erstellung eines Bewerber_innen-

spiegels (Synopse) ist in den meisten Hochschulen spätestens zur Einleitung des Einstellungsvorgangs erforderlich. Es ist sinnvoll, diesen bereits zur Vorauswahl auf Grundlage des Anforderungsprofils zu erstellen. Vorstrukturierte Anforderungsprofile, differenziert nach der Erfüllung formaler Voraussetzungen, fachlicher Kompetenz, methodischen, sozialen, persönlichen oder auch Führungskompetenzen (hierin insbesondere auch: Gender- und Diversity-Kompetenz) sind ein hilfreiches Instrument der gerechten Beurteilung. Auch Beobachtungs- und Bewertungsbögen als Leitlinien für die Auswahlgespräche sind zu empfehlen. Hierbei ist wichtig, dass nur die Kriterien abgefragt und schließlich beurteilt werden, die einen Bezug zu der zu besetzenden Position aufweisen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte auf eine Strukturierung der zu führenden Gespräche hinwirken, um für alle Bewerber_innen eine gleiche Behandlung zu gewährleisten. Ein gemeinsam festgelegter Fragenkatalog erleichtert den standardisierten Ablauf: Allen Personen sollten die gleichen Fragen gestellt werden, dabei sind Fragen wie die nach einer bestehenden Schwangerschaft, einem Kinderwunsch oder nach der Organisation der Kinderbetreuung zu unterlassen. Selbstverständlich muss die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch darauf achten, dass eventuelle Verunsicherungen, Anzüglichkeiten oder Diskriminierungen unterbleiben. Daher ist es hilfreich, bei den Vorstellungsgesprächen genau Protokoll zu führen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann und sollte während des Gesprächs durchaus auch selbst Fragen an die Bewerber_innen stellen. Die Best Practice-Beispiele von Leitfäden zu Stellenbesetzungsverfahren einzelner Hochschulen machen häufig Vorschläge für die standardisierte Strukturierung von Gesprächen und zur Formulierung von Fragen.

Stellungnahmen

Im Nachgespräch in der Auswahlkommission kann es oft günstig sein, nicht nur die Qualifikationen und Leistungen der Bewerberinnen herauszustellen, sondern auch auf die Defizite anderer Bewerber hinzuweisen. Generell sind auch an dieser Stelle die Beurteilungskriterien zu differenzieren: Werden Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Arbeit mit einbezogen, wenn sie für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind? Häufig lassen sich aus solchen Tätigkeiten Befähigungen wie Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit ableiten.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann deutlich machen, dass folgende Kriterien nicht gegen Bewerber_innen verwandt werden dürfen:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, längere Wege zum Ausbildungsabschluss aufgrund von Sorgeaufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen),
- Lebensalter oder Familienstand,
- Einkünfte des Partners bzw. der Partnerin,
- zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern bzw. Angehörigen oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Kommt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Begutachtung eines Einstellungsverfahrens zu dem Schluss, dass gleichstellungsrelevante Vorgaben nicht hinreichend beachtet wurden oder dass ein_e Bewerber_in benachteiligt wird, sollte sie dies in den jeweiligen Entscheidungsgremien vorbringen. Gegebenenfalls kann der gesamte Einstellungsvorgang an die betreffende Fakultät bzw. an die zuständige Dienststelle zurückverwiesen werden.

Besser ist es, wenn nötig, schon während des Verfahrens (wiederholt) Kritik anzubringen. Auf diesem Wege lässt sich – je nach gesetzlichen Regelungen – z.B. eine Findungs- oder Auswahlkommission (→ Glossar) einrichten. Eine solche Kommission kann wesentlich zur Transparenz des Besetzungsverfahrens beitragen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Berghahn, Sabine, und Ulrike Schultz (Hrsg.). 2012. *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.* Aktualisierungsstand: 2012. Hamburg.

Institutionen

BuKoF: Sammlung Leitfäden/Best Practice Universitäten (Stellenbesetzungsverfahren). http://www.bukof.de.

CEWS: Datenbank zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen. http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/. Zugegriffen: 01.03.2013.

GEW: Dokumentation der Landeshochschulgesetze. http://www.gew.de/Landeshochschulgesetze_3.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

10. Berufungsverfahren

Berufungsverfahren werden vor dem Hintergrund gesetzlicher Regelungen und informeller Praxen in komplexen Konstellationen gestaltet und stellen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein zentrales und anspruchsvolles Handlungsfeld dar. Vor allem die Verlagerungen und Dezentralisierungen gesetzlicher Vorgaben von Bundes- und Landesebene auf die Hochschulen und Fachbereiche selbst sowie Bemühungen um Standardisierung der Verfahren haben viel Dynamik in diesem Bereich an den Hochschulen erzeugt. Dabei geht es für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend darum, für das Wirken schwer messbarer, subtiler Ausgrenzungsmechanismen zu sensibilisieren und diesen entgegenzuwirken. Das folgende Kapitel stellt hierzu konkrete Handlungsmöglichkeiten für die beteiligten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor und zeigt auf, wie die Qualität in Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive gesichert werden kann. Im ersten Abschnitt werden die Herausforderungen von Berufungsverfahren vor dem Hintergrund gesetzlicher Grundlagen und rechtlicher Ordnungen thematisiert. Dazu wird die Legitimation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren ländervergleichend vorgestellt (10.1). Anschließend werden allgemeingültige Handlungsstrategien für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren adressiert (10.2). Ein zentraler Abschnitt widmet sich im Anschluss dem Ablauf von Berufungsverfahren und stellt die Schritte des Verfahrens einzeln vor (10.3). Der letzte Abschnitt thematisiert die Gültigkeit der vorangestellten Ausführungen für die Vertretung von Professuren (10.4).

Der Bereich der Berufungsverfahren hat sich in den letzten Jahren im Zuge der Autonomisierung der Hochschulen und ihrer Profilbildung stark weiterentwickelt. Für Berufungsverfahren wurde eine Vielzahl an Maßnahmen zur Qualitätssicherung entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören Berufungsordnungen, die grundsätzliche Regelungen aus den Hochschulgesetzen übernommen und ausdifferenziert haben, Berufungsleitfäden, die die Standardisierung und Transparenz der Verfahren befördern, der Einsatz von Berufungsbeauftragten und Berichterstatter_innen, die die Vergleichbarkeit von Verfahren innerhalb der Hochschule gewährleisten, sowie eine Vielzahl an Weiterbildungsangeboten für Akteur_innen in Berufungsverfahren, die über Abläufe informieren und für gleichstellungsre-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_10, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

levante Mechanismen sensibilisieren sollen. Die Statistiken jedoch sprechen eine andere Sprache und stellen den Erfolg dieser Maßnahmen aus gleichstellungspolitischer Perspektive in Frage: Professorinnen bleiben weiterhin eine Minderheit an den Hochschulen, und die Statistiken deuten auf nur langsam ansteigende bzw. stagnierende Frauenanteile an Professuren hin (→ Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen).

Ein Grund hierfür ist, dass es bei der Besetzung von Professuren wie in kaum einem anderen Bereich der Hochschule um Macht und Prestige geht: Selten manifestiert sich die Frage der Chancengleichheit so drastisch wie hier. Der Dualismus von Förderung (der Frau) und Benachteiligung (des Mannes) kommt dabei offen zum Vorschein: „Bewerben sich Mann und Frau um eine Stelle, so bedeutet die Wahl der Bewerberin zugleich die Absage an den konkurrierenden Bewerber" (Limbach 2001, S. 2).

In Berufungsverfahren sind Gatekeeping-Prozesse virulent und bedienen vornehmlich etablierte Strukturen und hegemonial männlich dominierte Netzwerke (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Trotz zahlreicher Bemühungen um die verbesserte Ausgestaltung von Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen muss resümiert werden, dass die Reform der Berufungsverfahren bisher nicht systematisch und mit hinreichender Priorität auf Gleichstellung ausgerichtet ist (Färber und Spangenberg 2008, S. 9).

Für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie andere gleichstellungspolitische Akteur_innen bedeutet die Beteiligung an und Begleitung von Berufungsverfahren somit unter Umständen einen sehr aufreibenden Prozess zwischen Bekenntnissen zur Förderung von Gleichstellung, den gesetzlichen Werkzeugen zu ihrer Umsetzung, etablierten und andauernden Ausgrenzungspraxen und ausbleibenden Gleichstellungserfolgen.

Dennoch haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte rechtliche Spielräume und Handlungsmöglichkeiten. Zudem sind in den letzten Jahren viele Instrumente entwickelt worden, die genutzt werden können, um Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu fördern. Dies wird im Folgenden vorgestellt und diskutiert.

10.1 Herausforderungen und rechtliche Grundlagen

Den rechtlichen Rahmen für die Auswahl von Professor_innen und Juniorprofessor_innen bilden das allgemeine Hochschulrahmengesetz und die Hochschulgesetze der Länder (Färber 2010). Darüber hinaus bieten vor allem die Gleichstellungsge-

setze der Länder konkretere Vorgaben zur Ausgestaltung von Verfahrensschritten und -regelungen.

Trotz rechtlicher Umrahmung bleibt die Wirkungsmächtigkeit von informellen Beziehungsgeflechten der beteiligten Personen ein grundlegendes Problem bei Auswahlverfahren (Färber und Spangenberg 2008, S. 356). Die Akteur_innen kennen sich: Die Kommissionsmitglieder stehen in einem kollegialen Verhältnis zueinander und sind gleichzeitig Konkurrierende im hochschulinternen Wettbewerb um Mittelzuteilungen und Reputation, so dass unterschiedliche persönliche Interessen im Hinblick auf die zu besetzende Professur zum Tragen kommen. Die Bewerber_innen sind den Kommissionsmitgliedern mehr oder weniger bekannt, so dass Vorwissen und Nicht-Wissen bewusst oder unbewusst Voreingenommenheit bei der Beurteilung der Kandidat_innen bewirken. Gleiches gilt für die dritte Gruppe an Akteur_innnen, den Gutachter_innen. Da in der Wissenschaft weiterhin Strukturen bestehen, die Frauen ausschließen, haben Männer oft die besseren (weil etablierteren) Netzwerke (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"). Ein Beispiel hierfür ist die Mitgliedschaft in den verschiedenen Akademien der Wissenschaften, die, historisch bedingt, immer noch durch Männer dominiert werden. Hier greifen Netzwerke von Männern, die sich untereinander gut kennen und weiterempfehlen – ein fast automatisierter Ablauf, der durch die fehlende Integration von Frauen für diese eine strukturelle Benachteiligung zur Folge hat. Insbesondere in Fächern mit einem hohen Grad an Spezialisierung ist dies ein Problem, da der Kreis der Expert_innen auch außerhalb der eigenen Hochschule begrenzt ist und somit selten von einem wirklich ‚neutralen', da niemals anonymen, Begutachtungsverfahren gesprochen werden kann. In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung erklärte der Wissenschaftsrat 1998 noch:

> Das […] Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur […] erweist sich [für Frauen] als eine weitere besondere Hürde, da sowohl in den Berufungskommissionen als auch in den beschließenden Hochschulgremien Männer zahlenmäßig dominieren. Gegenüber weiblichen Bewerbern werden in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern und Bewerberinnen deutlich werden lassen. Dahinter stehen nur noch ausnahmsweise bewusste Diskriminierungsstrategien, sondern alltägliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der Ausfüllung von Berufsrollen und -positionen unterstellen (Wissenschaftsrat 1998, S. 43).

Folgerichtig konstatiert der Wissenschaftsrat in den Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren:

> Der Wissenschaftsrat ist davon überzeugt, dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird (Wissenschaftsrat 2005, S. 6).

Trotz Anerkennung der Bedeutung der informellen Verflechtungen und der geschlechterverzerrenden Wahrnehmung (Gender Bias → Glossar) sind die Bemühungen um transparentere Verfahrensgestaltung, z.B. durch Berufungsleitfäden oder durch die Einführung von Berufungsbeauftragten, nicht hinreichend erfolgreich, um den Einfluss von informellem Wissensvorsprung im Einzelfall zu erkennen und zu unterbinden. So lässt sich konstatieren:

> Auch wenn die Transparenz des Ablaufs von Berufungsverfahren in den letzten Jahren weiter zugenommen hat, bietet sich an vielen Stellen im Verfahren die Möglichkeit, durch informelle Aktivitäten Einfluss auf das Ergebnis zu nehmen. Dies betrifft insbesondere die Auswahl der einzuladenden BewerberInnen, die Begutachtung und Bewertung der individuell erbrachten Leistungen der WissenschaftlerInnen sowie die Auswahl der ListenkandidatInnen. Hierbei wirken zahlreiche genderspezifische Mechanismen, die sowohl bewusst als auch unbewusst eingesetzt die Chancen von Frauen verringern, am Ende des Berufungsverfahrens tatsächlich auf eine Professur berufen zu werden (Dömling und Schröder 2011, S. 1).

Vor diesem Hintergrund ist die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren und ihre Aufgabe, auf die Wirkung dieser genderspezifischen Mechanismen hinzuweisen, fernab ihrer eigentlichen politisch-rechtlichen Legitimation, die im föderalen System durchaus unterschiedlich ausgestaltet ist, eine besondere Herausforderung.

Die gesetzliche Legimitation der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in den meisten Fällen durch das jeweilige Landeshochschulgesetz gegeben. Darüber hinaus unterscheiden sich jedoch die Bundesländer auf dieser Ebene der Gesetzgebung in der Ausgestaltung der Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In den meisten Bundesländern fehlt es der Dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer meist beratenden Funktion in Fragen der Personalentscheidung an Entscheidungsmacht. Aber es gibt auch Ausnahmen: so verfügen z.B. in Bayern die Gleichstellungsbeauftragten über Stimmrecht in den Berufungskommissionen, Sachsen-Anhalt räumt der Gleichstellungsbeauftragten Stimmrecht in den Sitzungen des Senats ein, Thüringen regelt im Landeshochschulgesetz immerhin, dass die Hochschulen den Gleichstellungsbeauftragten in ihren Ordnungen ein Stimmrecht für den Senat einräumen können (Tab. 10.1). In den meisten Bundesländern jedoch begleitet die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte die Berufungsverfahren als beratendes Mitglied. Daher ist es essentiell, die in diesem Rahmen Entscheidungs-

verantwortlichen, d.h. hier die Kommissionsmitglieder, für Gleichstellungsanliegen zu sensibilisieren.

Tab. 10.1 gibt eine Zusammenstellung unterschiedlicher, aus gleichstellungspolitischer Perspektive relevanter Regelungen für Berufungsverfahren in den Landeshochschulgesetzen.

Tabelle 10.1: Überblick über eine Auswahl der Regelungen zu Berufungsverfahren in den Landeshochschulgesetzen

Landes-Hochschulgesetz (Gesetz in der Fassung vom)	Prüfung der Funktionsbeschreibung	Ausschreibung	Berufung durch	Berufungskommission (Zusammensetzung)
Baden-Württemberg (LHG, 05.01.2005)	durch die Universität	öffentlich, international; Ausnahmen möglich	Vorstandsvorsitzende_r d. Hochschule im Einvernehmen mit Wissenschaftsministerium	Leitung: Vorstandsmitglied o. Mitglied d. Fakultätsvorstands Professor_innen mit Stimmenmehrheit 1 auswärtige_r Sachverständige_r 1 fachkundige Frau 1 Studierendenvertretung; Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von Gremien gleichberechtigt berücksichtigt werden.
Bayern (BayHSchG, Änd. v. 23.01.2011; BayHschPG, 23.05.2006)	durch die Hochschulleitung unter Anhörung der Fakultätsräte	öffentlich, international; bedarf der Genehmigung des Staatsministeriums; Ausnahmen möglich	Staatsministerium	Professor_innen mit Stimmenmehrheit 1 auswärtiges Mitglied als Professor_in 1 Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in 1 Studierendenvertretung 1 von der Hochschulleitung zur Berichterstattung bestellte Person aus Professor_innenkreis mit Stimmrecht; angemessene Vertretung von Frauen und Männern in Gremien.
Berlin (BerlHG, Änd. v. 20.05.2011)		öffentlich; Ausnahmen möglich	für Hochschulen zuständiges Mitglied des Senats	Professor_innen mit Stimmenmehrheit, Vertretungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Studierenden, sonstige Mitarbeiter_innen (beratend) weitere Professor_innen beratend, angemessene Beteiligung von Frauen in Gremien.
Brandenburg (BbgHG, Änd. v. 26.10.2010)		öffentlich, international; Ausnahmen möglich	für Hochschulen zuständiges Mitglied der Landesregierung, bzw. Präsident_in, wenn Berufungsrecht auf Hochschule übertragen	Professor_innen mit Stimmenmehrheit, darunter auch Nichtmitglieder der Hochschule; nach Gruppen, 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen, darunter mind. 1 Professorin.
Bremen (BremHG, 11.07.2003)	ja	ja; Ausnahmen möglich	Senat für Bildung und Wissenschaft	5 Professor_innen (mind. 1 Frau) 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen 2 Studierende bis zu 2 Nicht-Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (beratend) insgesamt mind. 2 Frauen.
Hamburg (HmbHG, Änd. v. 20.12.2012)	durch das Dekanat	öffentlich, in der Regel international; Ausnahmen möglich	Präsidium der Hochschule	Professor_innen mit mind. abs. Stimmenmehrheit, darunter 2 Nicht-Mitglieder der Hochschule (v. Präsidium benannt) 1 Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in 1 Studierendenvertretung; Festschreibung einer angemessenen Vertretung von Frauen in Hochschulsatzungen verlangt.
Hessen (HessHG, 14.12.2009)		öffentlich, in der Regel international; Ausnahmen möglich	Präsident_in	auch auswärtige Mitglieder; 5 Professor_innen 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen 2 Studierende, darunter mindestens 1 Wissenschaftlerin; Hochschulrat kann Mitglieder zu den Sitzungen entsenden.

Gutachten	Vorschlag	Sondervoten	Stellungnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten	Erhöhung des Frauenanteils	Teilnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten
auswärtig und vergleichend bei W3	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen	durch Mitglieder der Berufungskommission			beratend
auswärtig und vergleichend	mind. 3 Personen	durch Professor_innen des Fachbereichs, Berufungsauschuss, Senat; durch Mitglieder der Hochschulleitung; Studiendekan_in nimmt Stellung zur pädagogischen Eignung, Studierende können Stellung beziehen	zur Vorschlagsliste erforderlich, auch zu Sondervoten	als Aufgabe formuliert	stimmberechtigt
auswärtig	3 Personen	durch Mitglieder der Berufungskommission	Widerspruchsrecht, wenn Votum entgegen der Stellungnahme der Gleichstellungs-beauftragten	Chancengleichheit der Geschlechter explizit auch für Berufungsverfahren als Regelungsauftrag	beratend
auswärtig, mind. 4, davon 2 von im Ausland tätigen Wissen-schaftler_innen	mind. 3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen, Ausnahmen möglich		Widerspruchsrecht, wenn Votum entgegen der Stellungnahme der Gleichstellungs-beauftragten	als Aufgabe formuliert	beratend
auswärtig, ggf. vergleichend	3 Personen			als Aufgabe formuliert	
	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		Widerspruchsrecht, wenn Votum entgegen der Stellungnahme der Gleichstellungs-beauftragten	Frauen sind bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil 50 vom Hundert nicht erreicht; Ausnahmen möglich; Hochschulsatzungen müssen Regelungen vorsehen, die eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren zum Ziel haben	
2; auswärtig und vergleichend	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		Widerspruch nach Maßgabe des Hessischen Gleichberechtigungs-gesetzes	angemessene Berücksichtigung v. Frauen bei Auswahlverfahren	

Landes-Hochschulgesetz (Gesetz in der Fassung vom)	Prüfung der Funktionsbeschreibung	Ausschreibung	Berufung durch	Berufungskommission (Zusammensetzung)
Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V, 25.01.2011)	durch die Hochschulleitung; Ministerium kann andere Zuweisung verlangen	öffentlich, Ausnahmen möglich; dem Ministerium vorzulegen	Hochschule	nach Gruppen zusammengesetzt; Vertretungen von Professor_innen (mit absoluter Stimmenmehrheit, mind. 1 Frau, mind. 1 auswärtig) Nicht-Wissenschaftliche Mitarbeiter_in (beratend); angemessene Vertretung von Frauen u. Männern.
Niedersachsen (NHG, Änd. v. 10.06.2010)		öffentlich Ausnahmen möglich	Fachministerium, kann die Befugnisse befristet auf die Hochschule übertragen; ggf. Stiftungsrat	nach Gruppen zusammengesetzt; Beschlüsse bedürfen auch der Mehrheit der Professor_innen, auch externe Professor_innen, Nicht-Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen beratend; mind. 40% stimmberechtigte Frauen, davon die Hälfte aus Gruppe der Professor_innen; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.
Nordrhein-Westfalen (HG NW, Änd. v. 08.10.2009)	durch das Rektorat	öffentlich, mit Angaben zu Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben; Ausnahmen möglich; Entscheidung über Verzicht trifft das Präsidium nach Anhörung der Gleichstellungs-beauftragten	Präsident_in	nach Gruppen zusammengesetzt; Professor_innen mit Stimmenmehrheit; Zusammensetzung ist in Grundordnung zu regeln, nach Möglichkeit mit auswärtigen Mitgliedern.
Rheinland-Pfalz (HochSchG, Änd. v.19.10.2010)		rechtzeitig und öffentlich, mit Zustimmung der/des Präsident_in, Ausnahmen möglich	Ministerium, kann auf Hochschul-Präsident_in übertragen sein	nach Gruppen zusammengesetzt; Professor_innen mit Stimmenmehrheit; Zusammensetzung in Grundordnung zu regeln; Studierende (beratend); Nicht-Mitglieder der Hochschule möglich; Geschlechterparität bei der Zusammensetzung der Gremien.
Saarland (UG, Änd. v. 10.02.2010)	Präsidium prüft Aufgabenbeschreibung und künftige Verwendung, entscheidet nach Anhörung von Senat und Fakultät	öffentlich, Ausnahmen möglich	Präsidium	nach Gruppen zusammengesetzt; Profs. mit Stimmenmehrheit; Unipräsident_in als Vorsitz, mind. 1/3 stimmberechtige Frauen, davon die Hälfte aus Gruppe der Professor_innen; Ausnahmen in Absprache mit Unipräsident_in, 1 auswärtiges Mitglied Frauenbeauftragte
Sachsen (SächsHG, Änd. v. 01.11.2011)	Rektorat im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat	öffentlich, in der Regel international; Ausnahmen möglich	Rektor_in	Vorsitz durch Rektor_in, im Einvernehmen mit Fakultätsrat bestimmt; mind. 1 externe_r Sachverständige_r; Professor_innen mit Stimmenmehrheit; angemessene Vertretung der Mitgliedergruppen; Berufungsbeauftragte_r (ohne Stimmrecht)
Sachsen-Anhalt (HSG-LSA, Änd. v. 30.08.2011)	Hochschulleitung unter vorheriger Anhörung des Fachberichsrats, Entscheidung durch Senat	öffentlich, in der Regel international; Ausnahmen möglich	Rektor_in mit Zustimmung des Ministeriums; Ministerium kann selbsttätig berufen	Dekan_in oder 1 Fachbereichsvertretung als Vorsitz 4 Professor_innen (darunter mind. 1 Frau) 1 Professor_in auswärtig 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen 2 Studierende Gleichstellungsbeauftragte mind. 3 stimmberechtigte Frauen; Hochschullehrer_innen mit Stimmenmehrheit; Senat kann zusätzliche Person mit beratender Stimme zur Berichterstattung ernennen

Gutachten	Vorschlag	Sondervoten	Stellungnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten	Erhöhung des Frauenanteils	Teilnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten
2 auswärtige, 1 zusätzlich vergleichendes	3 Personen		zur Vorschlagsliste erforderlich		
3; auswärtig und vergleichend; entbehrlich wenn der Kommission drei externe Gutachter_innen angehören;	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		Präsidium soll Berufungsvorschlag zurückweisen, wenn die Gleichstellungs-beauftragte eine Verletzung des Gleichstellungs-auftrags geltend macht	bei Besetzung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil 50 % nicht erreicht hat; Beteiligung der Gleichstellungs-beauftragten am Verfahren ist zu gewährleisten	
2; auswärtig und vergleichend	3 Personen in Reihung	jedes überstimmte Mitglied kann einen abweichenden Standpunkt in einem schriftlichen Sondervotum darlegen			beratend
auswärtig	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		Widerspruchsrecht, wenn Votum entgegen der Stellungnahme der Gleichstellungs-beauftragten: zur Vorschlagsliste erforderlich	auf eine Erhöhung des Frauenanteils ist hinzuwirken, die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen ist zu berücksichtigen; Frauen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen	wirkt bei allen personellen Entscheidungen beratend mit
auswärtig und vergleichend	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		Recht auf Stellungnahmen		beratend
auswärtig und vergleichend	3 Personen, auch Nicht-bewerber_innen		zur Vorschlagsliste möglich		beratend, mit Rede- und Antragsrecht
2 auswärtige, darunter 1 vergleichendes; bei Haus-berufungen 1 vergleichendes	3 Personen in Reihung, auch Nicht-bewerber_innen	durch Mitglieder der Berufungskommission	Widerspruchsrecht, wenn Votum entgegen der Stellungnahme der Gleichstellungs-beauftragten		stimmberechtigt im Senat

Landes-Hochschulgesetz (Gesetz in der Fassung vom)	**Prüfung der Funktions-beschreibung**	**Ausschreibung**	**Berufung durch**	**Berufungskommission (Zusammensetzung)**
Schleswig-Holstein (HSG SH, Änd. v. 18.01.2010)	Präsidium unter Anhörung der Fachbereiche	öffentlich, in geeigneten Fällen international; Ausnahmen möglich	Präsident_in	Professor_innen mit absoluter Mehrheit, 3 Professor_innen 1 Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in 1 Studierendenvertretung; mind. 2 Frauen, darunter eine Hochschullehrerin; mind. 1 Hochschullehrer_in aus anderem Fachbereich oder anderer HS; insgesamt mind. 2 Frauen
Thüringen (ThürHG, Änd. v. 20.03.2009)	durch die Hochschule	öffentlich, in der Regel international; Ausnahmen möglich	Hochschulleitung	Professor_innen mit Mehrheit der Stimmen; angemessene Vertretung von Frauen und Männern;

Gutachten	Vorschlag	Sondervoten	Stellungnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten	Erhöhung des Frauenanteils	Teilnahme der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten
auswärtig und mind. 2 vergleichende; Frauenbeauftragte kann Sachverständige als Gutachterin vorschlagen	3 Personen, auch Nichtbewerber_innen	besondere Stellungnahme durch Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Studierende, sowie durch Senat und Fachbereich angehörende Professor_innen möglich	zur Vorschlagsliste erforderlich	Frauenbeauftragte kann Vorstellung und Begutachtung einer von ihr benannten Frau aus dem Kreis der Bewerberinnen verlangen	beratend, mit Rede- und Antragsrecht
auswärtig und vergleichend	3 Personen in Reihung, auch Nichtbewerber_innen	Äußerung der Studierenden ist Vorschlagsliste beizufügen			beratend, mit Rede- und Antragsrecht; aber: Stimmrecht im Senat möglich, wenn in Grundordnung geregelt

Als beratendes Mitglied der Berufungskommission ist die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu sämtlichen Sitzungen einzuladen und wie alle anderen Mitglieder zu informieren (s. Tab. 10.1). Sämtliche Unterlagen sind ihr rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Sollte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wiederholt zu kurzfristig informiert und eingeladen werden, so dass ihr die Teilnahme an mehreren Sitzungen erschwert bzw. unmöglich wird, ist dies ein Verfahrensfehler, gegen den von ihr noch im laufenden Verfahren, am besten in der nächsten Sitzung der Berufungskommission, Einwand zu erheben ist.

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte während des gesamten Verfahrens ihr Recht auf gesonderte Stellungnahme, ihr Antrags-, Rede- und Einspruchsrecht, geltend machen, wann immer dies notwendig erscheint. Von Kommissionsmitgliedern werden häufig Zeitargumente gegen einen (angekündigten) Einspruch der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vorgebracht, vor allem, wenn dieser einen Abschluss des Verfahrens auf das folgende Semester verschieben würde. Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist es mitunter schwer, sich von solchen Einwänden zu distanzieren, diese sollten aber keine Rolle für die Entscheidung für oder gegen einen Einspruch spielen. Wichtig ist, dass alle Einwände stets schriftlich im Protokoll der Kommissionssitzungen festgehalten werden, denn so werden sie den weiteren Gremien (Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat, Senat, Präsidium/Rektorat und ggf. Ministerium) zugänglich gemacht. Auch sollten solche Punkte vor allem in der abschließenden Stellungnahme der Dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wieder aufgegriffen werden.

An vielen Hochschulen existieren inzwischen Leitfäden zur Gestaltung und zum Ablauf von Berufungsverfahren. Darüber hinaus haben einige Hochschulen – sofern vorgesehen – Ordnungen über die Bestellung und Aufgaben von Berufungsbeauftragten oder so genannten Berichterstatter_innen erlassen. Diese Handlungsanweisungen haben bindenden Charakter und erweitern den Rahmen zitierbarer Quellen, auf die sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berufen kann, auch wenn nicht alle Leitfäden streng unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Gesichtspunkte verfasst worden sind. Zudem gibt es in den Fakultäten einiger Hochschulen Handreichungen der Fakultätsleitung mit Informationen zum Ablauf des Berufungsverfahrens, die im Vorfeld oder während der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission allen Mitgliedern zukommen. Es empfiehlt sich, diesem Schreiben – soweit vorhanden – den Gleichstellungsplan der Fakultät sowie Richtlinien zur Besetzung von Planstellen für Hochschulprofessor_innen beizufügen. In Hochschulen und Fakultäten, in denen solche Richtlinien noch nicht existieren, sollte auf die gemeinsame Erstellung eines gleichstellungsorientierten Leitfadens hingewirkt werden.

10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Handlungsstrategien der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hängen insgesamt von ihrem rechtlichen Status (Stimmrecht oder beratende Stimme), von ihrem Selbstverständnis (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Gleichstellungsbeauftragten) und womöglich von ihrem Status innerhalb der Hochschulhierarchie (→ Kap. 3.3 Modelle und Strukturen) ab. Für eher fachfremde Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann es sich bewähren, in den ersten Sitzungen der Berufungskommissionen zunächst zurückhaltend zu agieren und eine Beobachtungsposition einzunehmen, um sich ein Bild über Meinungen, Argumentationsstrategien und interne ‚Bündnisse' innerhalb der Kommission zu machen. Andere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die z.B. bei Berufungsverfahren in ihrer eigenen Disziplin auch fachlich kompetent oder selbst Professorin sind, treten womöglich von vornherein offensiver auf und können auf Augenhöhe mit den Kommissionsmitgliedern kommunizieren. Grundsätzlich lässt sich feststellen: Es gibt kein Rezept für *richtiges* Verhalten. Genauso wenig gibt es *die* Strategie, die Gleichstellungserfolg garantiert. Dazu sind Berufungsverfahren und ihre Entscheidungsprozesse – trotz aller Bemühungen um Standardisierung und auch bei Einhaltung hoher Qualitätsstandards – zu verschieden: Entscheidungen kommen zustande aufgrund von Bewertungen fachlicher Kriterien, von Aushandlungen in der Kommission, in Abhängigkeit von spezifischen Akteur_innenkonstellationen sowie informellen Absprachen. Dennoch lassen sich aus der Erfahrung einige generelle Empfehlungen formulieren, die sich für das Handeln als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren bewährt haben: Neben der Klarheit in der Selbstpositionierung, d.h. das Wissen um eigene Stärken und Schwächen, das Kennen eigener Grenzen, ist das Bewusstsein über das eigene Rollenverständnis als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren und bei möglichen Rollenkonflikten (→ Kap. 5.5.3 Umgang mit Rollenkonflikten) hilfreich. Davon hängen das Positionieren und das eigene Verhalten im Verfahren ab: Besteht die Bereitschaft zu verhandeln, um eventuell Konzessionen zu erwirken, oder ist das Beharren auf Umsetzung in diesem konkreten Fall die Prämisse? Damit ist auch die Gestaltung einer realistischen Arbeitsökonomie verbunden: In welche Verfahren investiere ich Zeit und Energie?

Unerlässlich ist eine gute Abstimmung zwischen Zentraler und Dezentraler Gleichstellungs- und Frauenbeauftragter, weil diese sich in verschiedenen Phasen des Verfahrens vertreten und abwechseln können und eine gemeinsame Haltung vertreten sollten (→ Kap. 10.3 Ablauf von Berufungsverfahren, s. auch Tab. 10.1). Wichtig ist in jedem Fall, sich durch Äußerungen von Kommissionsmitgliedern nicht provozieren zu lassen. Souveräne Sachlichkeit bietet dem Gegen-

über am wenigsten Angriffsfläche und disqualifiziert unsachliche Bemerkungen von selbst, so dass auf diesem Wege womöglich die Unterstützung der restlichen Kommissionsmitglieder gewonnen werden kann. Sind die Positionen von vornherein abgesteckt, verringern sich die Handlungsspielräume, und die Möglichkeiten zur Koalition mit einzelnen Mitgliedern sind geringer. Die Vernetzung zwischen den Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten untereinander wie auch mit dem Zentralen Gleichstellungs- oder Frauenbüro ist zudem essentiell, um grundsätzliche Entwicklungen und Herausforderungen, z.B. der Verfahrensverkürzungen oder auch der Abwicklung von gemeinsamen Berufungsverfahren mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, diskutieren und hierfür Strategien entwickeln zu können (→ Kap. 6.1 Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Professionelles Verfahrensmanagement betreiben

Professionelles Verfahrensmanagement ist Ziel und in erster Linie auch Aufgabe der Hochschulleitungen. Insbesondere Bewerberinnen legen Wert auf ein professionelles Berufungsmanagement (Färber und Spangenberg 2008, S. 234) und profitieren auch davon. Dennoch zeigt die Realität, dass viele Verfahren diesem Anspruch an Standardisierung noch nicht genügen:

> „Wir haben ein standardisiertes Verfahren, das wahrscheinlich auch irgendwo aufgeschrieben ist, das wir aber eigentlich mehr oder weniger per Mundpropaganda mitgeteilt bekommen haben, aber was irgendwo in sich logisch ist […]." (Berufungskommissionsvorsitzender) (Färber und Spangenberg 2008, S. 68).

Im Verfahren sollte zunächst deutlich werden, welche Kriterien an Bewerber_innen angelegt werden. Idealerweise sollte es einen auf dem Ausschreibungstext beruhenden Kriterienkatalog geben, der *vor* der Sichtung der Bewerbungsunterlagen festgelegt wird und anhand dessen eine erste Auswahl vorgenommen wird. Dies ist jedoch bisher an vielen Hochschulen noch nicht üblich. Dabei böte ein solches Vorgehen die Möglichkeit, an einer frühen Stelle im Verfahren interessengeleitete und intransparente Auswahlverfahren zu verhindern. Es gilt vom Kommissionsvorsitz darauf zu achten, dass diese Kriterien bis zum Ende des Verfahrens bei allen Personen gleich streng angelegt werden, sich nicht verschieben oder mit inoffiziellen Kriterien (wie Alter, Charaktereigenschaften etc.) und Spekulationen oder Prognosen vermengen. Die offiziellen Kriterien stellen schließlich die Argumentationsgrundlage der Berufungskommission und auch der Dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten dar.

Eine strikte Protokollführung, sowohl durch die Berufungskommission als auch die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte selbst, ist die Basis für eine verfahrensimmanente Argumentation der Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten – und nur darauf kann sie bei fehlender eigener Fachkompetenz setzen. Es ist wichtig darauf zu achten, dass das Protokoll der Kommissionssitzung jeweils vor dem darauffolgenden Treffen vorliegt und dort zur Abstimmung gebracht wird. Diese Protokolle dienen später zur Dokumentation des Verfahrens und liegen sowohl dem Senat, der Hochschulleitung als auch ggf. dem Ministerium vor. Die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte sollte stets darauf achten, dass ihre Einwände festgehalten werden. In konfliktreichen Kommissionen empfiehlt es sich, solche Einwände unter Umständen schriftlich vorzulegen, um ihnen auf diese Weise mehr Gewicht zu verleihen. Das Protokoll ist in der Regel ein Beschlussprotokoll, d.h. es werden nur die Diskussionsergebnisse dokumentiert; die zum Teil kontrovers geführten Debatten dagegen finden häufig keine Niederschrift. In manchen Kommissionen werden – je nach Gepflogenheit des Fachbereichs und der Hochschule – bei entscheidenden Beschlüssen die Begründungen mitprotokolliert; ein solches Verfahren sollte verstärkt angeregt werden.

Vor allem in Bundesländern, in denen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kein Stimmrecht haben, wird ein abschließender Einspruch der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten durch die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte als Veto eingebracht, wenn dem Senat der Berufungsvorschlag vorliegt. Es ist aber sinnvoll, schon während des Verfahrens an einzelnen Punkten darauf hinzuweisen, dass sie ausschlaggebend für ein Veto sein können („Ich behalte mir vor, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Veto vorzuschlagen."). Der Hinweis auf ein möglicherweise aufschiebendes Veto (suspensives Veto → Glossar) der Zentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten kann während der Kommissionssitzungen oder in der beratenden Sitzung des Fakultätsrats gezielt als Drohung eingesetzt werden. Die Aussicht auf eine Verzögerung des Verfahrens kann dazu beitragen, noch unsichere Kommissionsmitglieder zum Einlenken zu bewegen und den Kritikpunkten der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten entgegenzukommen. Wichtig ist aber, das Mittel der Veto-Ankündigung nicht überzustrapazieren. Auch bei einer grundsätzlichen Zustimmung der Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten sollte eine abschließende Stellungnahme so offen gehalten werden, dass es noch Spielraum für die Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Senat gibt. Es empfehlen sich daher Formulierungen wie „Ich werde der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorschlagen, der Liste so zuzustimmen".

Allianzen innerhalb der Kommission aufbauen

Eine Zusammenarbeit mit der Mittelbau- und der Studierendenvertretung kann sich als sinnvoll erweisen, wenn sich deren Interessen mit den Anliegen der Gleichstellung decken. Bereits im Vorfeld kann unerfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen oder Studierenden beispielsweise ein Überblick über die Arbeit in der Berufungskommission und den Ablauf des Verfahrens gegeben werden. Insbesondere die Studierendenvertreter_innen arbeiten häufig zum ersten Mal in einer Berufungskommission mit und haben erhöhten Informationsbedarf über ihre Rechte und Möglichkeiten. Da das Abhängigkeitsverhältnis von Studierenden oder Promovierenden und auch von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu den Professor_innen oft groß ist, scheuen sie eventuell die Möglichkeit, ein Minderheitenvotum einzulegen. Sofern es von den Mitarbeiter_innen und den Studierenden gewünscht wird, sollte die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte während des Verfahrens regelmäßig mit ihnen Rücksprache halten und nach Möglichkeiten gemeinsamer Strategien suchen, um auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Eine zu enge Zusammenarbeit mit den Studierenden birgt jedoch die Gefahr einer Schwächung der eigenen Position, da die Studierenden in der Hierarchie der Stimmberechtigten das ‚schwächste' Mitglied in der Kommission darstellen. Generell sollte sich die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte bemühen, Koalitionen mit allen Statusgruppen zu knüpfen.

Allianzen können insbesondere dann hilfreich sein, wenn es darum geht, Handlungsspielräume zu nutzen, um z.B. Konzessionen zu erwirken: So kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftrage bei dem fehlgeschlagenen Bemühen um die Listenplatzierung einer Frau Kompensationen aushandeln. Einige Hochschulordnungen sehen bereits vor, dass in solchen Fällen zusätzliche Habilitationsstellen für Frauen eingerichtet werden, z.B. durch Umwidmung von Stellen bei Nichterreichen einer Zielquote von Frauenanteilen unter den zu Berufenden (Färber und Spangenberg 2008, S. 296). In ähnlicher Weise kann es auch eine Möglichkeit sein, dass bei Berufungsverhandlungen mit erfolgreichen Bewerbern umzusetzende Gleichstellungsmaßnamen als Berufungszielvereinbarung festgelegt werden.

Gutes Informationsmanagement betreiben

Neben einer dezidierten Verfahrenskontrolle durch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist als weitere Strategie die Behebung eines möglichen Informationsdefizits auf Seiten der Bewerberinnen ein Ansatzpunkt gleichstellungspolitischer Kommissionsarbeit. Diese ihrerseits über das übliche Verfahren an der jeweiligen Fakultät/im Fachbereich zu informieren und sie mit Strategien auszu-

statten, kann Teil der aktiven Frauenförderung der Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten in einem solchen Verfahren sein. Dabei ist jedoch ein pro-aktives Engagement immer vorsichtig abzuschätzen und die Einhaltung des rechtlichen Rahmens zu berücksichtigen: Die Bewerberin hat das Recht, sich bei der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten ebenso wie bei der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission oder der/dem Dekan_in über den Stand des Verfahrens zu informieren.

Für den Kontakt zu Bewerberinnen gilt:

- Generell sind alle Informationen unproblematisch, die Persönlichkeitsrechte Dritter (vor allem der Mitbewerber_innen) nicht tangieren.
- (Potenzielle) Bewerberinnen können aktiv angesprochen und über die Ausschreibung, das Verfahren sowie die Aufgaben der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten informiert werden.
- Informationen sollten generell nur mündlich/telefonisch gegeben werden; die Bewerberin ist darauf hinzuweisen, mit dem Gespräch und den erhaltenen Informationen diskret umzugehen.
- Bewerberinnen können ermutigt werden, sich im Laufe des Verfahrens über den Stand der Dinge informieren zu lassen.

Schwieriger verhält es sich mit der Auskunft über Details der eventuellen Benachteiligung einer/eines Bewerber_in. Benachteiligungen sind relativ und stehen immer in Bezug zu weiteren Personen. Somit bringen Vergleiche zu Mitbewerbenden stets die rechtlich kritisch zu betrachtende Auskunft über deren Qualifikationen mit sich. Andererseits hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, benachteiligten Personen Rechtsbeistand zu empfehlen und dafür auch die Informationen zu liefern, um das Abwägen des Nutzens eventueller weiterer rechtlicher Schritte zu ermöglichen. Es ist angeraten, die Qualifikationsfrage nach Möglichkeit als subjektive Meinung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiterzugeben.

Die Bewerberin sollte zu Anfragen bei allen Instanzen ermutigt werden – das verdeutlicht der Kommission ihr ernsthaftes Interesse an der Professur. Nicht zuletzt wird Frauen Zurückhaltung oft als Schwäche ausgelegt. Die Wirkung eines solchen Vorgehens hängt aber sehr vom Einzelfall ab; mitunter bewirkt zu viel ‚Engagement' eher den gegenteiligen Effekt, so dass es auch hier abzuwägen gilt, welches Vorgehen letztendlich empfehlenswert ist.

Bewerberinnen dürfen informiert werden über
(vgl. Gutachten von Barbara Degen*):

- die Fakultät, dabei kann auch informiert werden über die im Fachbereich und von den Professor_innen oder Studierenden besonders gewünschten Qualifikationen,
- den Ablauf von Berufungsverfahren an der Hochschule,
- das Stadium, in dem sich das Verfahren befindet,
- beteiligte Instanzen einschließlich Personen, sofern diese öffentlich bekannt sind (Mitglieder der Berufungskommission, des Fakultäts- oder Fachbereichsrats, der im Verfahren stimmberechtigten Professor_innen),
- Name der/des früheren Lehrstuhlinhaber_in,
- Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlecht,
- Namen und Themen der zum Probevortrag eingeladenen Personen,
- Anzahl der eingeholten Gutachten getrennt nach Einzelgutachten, vergleichenden Gutachten und Geschlecht der Begutachtenden (nicht aber deren Namen!),
- ihren Listenplatz, Anzahl und Geschlecht der weiteren Platzierten sowie
- ggf. ein Veto der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (ohne Details).

* Degen, Barbara. o.J. Gutachten zu den Informationsrechten der Hochschulfrauenbeauftragten gegenüber abgelehnten qualifizierten Bewerberinnen in Niedersachsen. Einsehbar über die Homepage des Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen. http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/b412fd6d5d0fb203f6fe35057961a72d.pdf/Gutachten_Barbara%20Degen.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

10.3 Ablauf von Berufungsverfahren

Der Ablauf von Berufungsverfahren ist in den 16 Bundesländern basierend auf den jeweiligen Landeshochschulgesetzen in unterschiedlichem Ausmaß gesetzlich geregelt (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). So bleibt es den einzelnen Hochschulen überlassen, den konkreten Verfahrensablauf festzulegen. Die Umsetzung der Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes und ihrer Novellierungen in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass in einigen Bundesländern viele Regelungen aus den Landesgesetzen ausgelagert und in zum Teil neu geschaffene Grundordnungen der Hochschulen integriert worden sind. Inwiefern dabei Gleichstellungsaspekte verloren gingen oder sogar konkretisiert werden konnten, hängt unter anderem damit zusammen, wie gleichstellungsfördernd die Hochschulleitung und wie aktiv die jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess eingebunden waren. Darüber hinaus versuchen hochschulinterne Leitfäden zu Ablauf und Gestaltung von Berufungsverfahren Standards zu setzen, die eine bindende Vorgabe darstellen. In der Praxis variieren die Ausgestaltungen an den verschiedenen Hochschulen nach Hochschultyp und nach Fachkulturen. Die Ergebnisse des Verbunds Niedersächsischer Hochschulen konnten zeigen, dass zudem ein großes Spektrum von wenig geregelten Verfahren mit Black-Box-Cha-

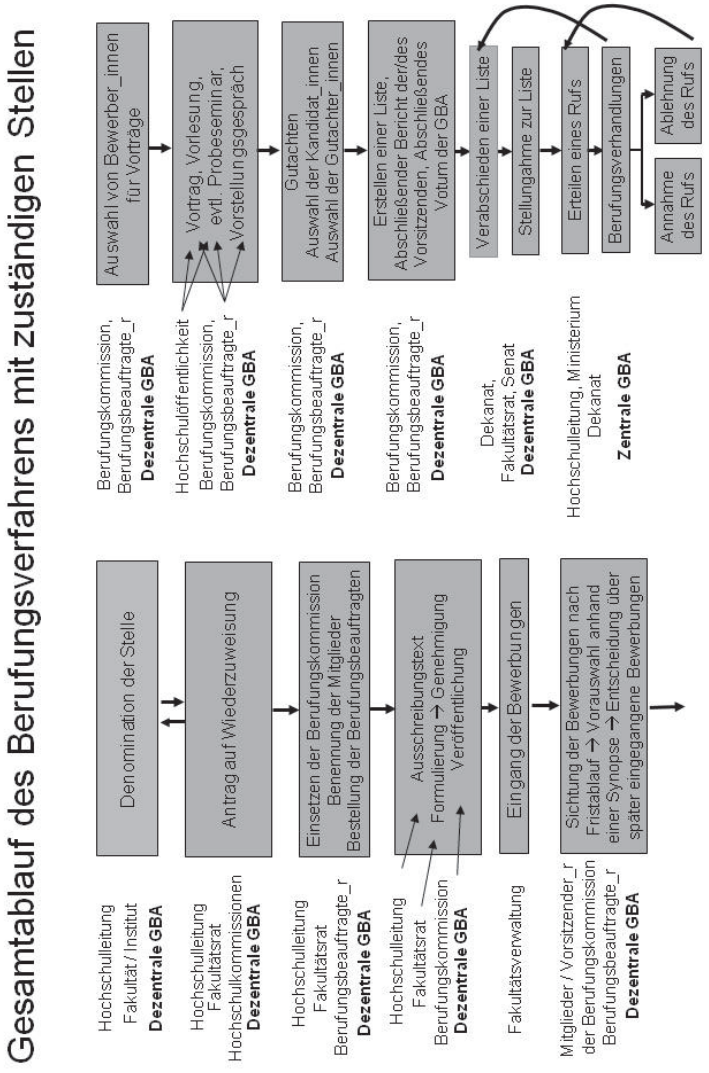
rakter bis hin zu hochgradig formalisierten Verfahren mit definierten Qualitätsstandards gegenwärtige Praxis ist (LNHF 2011). Dennoch lassen sich einige Elemente der Berufungspraxis verallgemeinern und spezifische Herausforderungen für gleichstellungspolitisches und geschlechtergerechtes Handeln in Berufungsverfahren allgemeingültig charakterisieren (WR 2005).

Zur Vergleichbarkeit der Prozesse in Berufungsverfahren untergliedern Dömling und Schröder (2011) in ihrer Studie zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren den Gesamtablauf in fünf Prozessphasen (1. Vorbereitung, Prüfung, Freigabe und Ausschreibung; 2. Bewerbung und Erstauswahl; 3. Berufungsvortrag, Endauswahl und Listenbeschluss, Berufungsvorschlag durch die Fakultät; 4. Zustimmungsverfahren und Ruferteilung; 5. Berufungsverhandlungen, Rufannahme, Ernennung).

Einen schematisierten kleinschrittigen Überblick über den Gesamtablauf eines Berufungsverfahrens mit den zuständigen Stellen gibt Abb. 10.1. Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur) laufen grundsätzlich vergleichbar ab – mitunter handelt es sich jedoch um verkürzte Verfahren, in denen Teilschritte des Verfahrens gebündelt werden, was aus gleichstellungspolitischer Sicht Handlungsspielräume einengen kann.

Im Anschluss an die schematische Darstellung sollen die grundsätzlichen Schritte zum einen formal-rechtlich vorgestellt und zum anderen aus strategischer Perspektive beleuchtet werden. Hierbei handelt es sich um eine generalisierte Darstellung von Abläufen, die in Einzelfällen auch anders ausgestaltet sein können. So ist es z.B. ein übliches Verfahren, den Ausschreibungstext bereits *vor* dem Einsetzen der Berufungskommission oder bereits gemeinsam mit dem Antrag auf Wiederzuweisung zu verfassen.

Abbildung 10.1: Überblick über die Ablaufschritte von Berufungsverfahren



1. Funktionsprüfung: Verhandlungen um die Widmung und Freigabe der Professur

► *Formal-rechtlich*

Sowohl bei der Neubesetzung oder Neueinrichtung als auch bei der Wiederbesetzung einer bereits vorhandenen Hochschullehrer_innenstelle erfolgt eine Definition ihrer Widmung und fachlichen Ausrichtung zusammen mit einer strategischen (Neu-)Bestimmung ihrer zukünftigen Verwendung. In einigen Bundesländern schreiben die Landeshochschulgesetze vor, in anderen Fällen bestimmen hochschulinterne Regelungen in Form von Grundordnungen oder Berufungsleitfäden, dass die Hochschulen freiwerdende Planstellen und Stellen auf die Notwendigkeit ihrer weiteren Verwendung zu prüfen haben. Diese Prüfung hat mit der Struktur- und Entwicklungsplanung und den strategischen Zielen der Hochschule und der Fakultät/des Fachbereichs in Einklang zu stehen und betrifft bei Professuren meistens Forschungs- und Lehrschwerpunkte sowie Fragen der interdisziplinären Kooperation. An dieser Stelle wird zudem entschieden, ob bisherige Denominationen, Wertigkeiten oder Ausstattungen bestehen bleiben, oder ob es im Rahmen einer konkurrenzfähigen Profilbildung der Hochschule zu Ressourcenverlagerungen kommen soll. In dem Maße, wie eine Konkurrenzanalyse hier bereits gängige Praxis ist, ist in die Funktionsprüfung auch eine Analyse einzubeziehen, die Auskunft gibt über den Frauenanteil sowohl im Fach an der jeweiligen Hochschule als auch im Fachgebiet insgesamt und (nach Möglichkeit) deren Qualifikationsprofil. Solche Analysen sollten in der Regel Bestandteil der Gleichstellungspläne sein (→ Kap. 5.1.4 Gleichstellungsplan) und in der Entwicklungsplanung der Hochschulen berücksichtigt werden. Idealerweise werden diese Ergebnisse im Rahmen einer Profilpapiererstellung zusammengefasst. Profilpapiere dienen der Qualitätssicherung in der Vorbereitungsphase der Berufungsverfahren und letztlich der Qualitätssicherung der Hochschule (WK Niedersachsen 2005). Ein solches Profilpapier macht zudem Angaben über den Zeitplan des Berufungsverfahrens und die geplante Zusammensetzung der Berufungskommission sowie den Beteiligungsumfang externer Mitglieder.

► *Strategisch*

Bei der Vorbereitung der Entscheidung der Hochschule über einen Freigabeantrag ist die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen, denn sie unterstützt die Hochschulleitung bei der Struktur- und Entwicklungsplanung. Auf dieser Ebene erfolgt die Beteiligung in manchen Fällen durch die Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte. Die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte soll-

te jedoch auf jeden Fall in den Struktur- bzw. Haushalts- und Planungskommissionen auf Fakultätsebene beteiligt sein und in den Vorständen der Institute ihr Recht auf Mitsprache geltend machen (→ Kap. 7 Gremienarbeit). Die Struktur- und Entwicklungspläne sind die Grundlage von Berufungsverfahren und Teil einer langfristigen Ausrichtung der Hochschulen – der Spielraum, hiervon abzuweichen, ist zwar vorhanden, erfordert jedoch eine gute Begründung (Dömling und Schröder 2011). Somit gilt es, auf das Einbringen gleichstellungspolitisch relevanter Aspekte zu achten und dies anzuregen. Dabei sollte auch, falls vorhanden, z.B. auf das Gleichstellungskonzept der Hochschule oder die Berichte gegenüber der DFG zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm) argumentativ zurückgegriffen werden. Bei der Entscheidung über die Wiederzuweisung bzw. Verlagerung der Professur sollte die Möglichkeit berücksichtigt und geprüft werden, die zu besetzende Professur nur für Frauen auszuschreiben, vor allem in Bereichen, in denen Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind (Färber 2012, S. 3f.). Dies ist beispielweise im Rahmen der Besetzung von Stellen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder möglich (→ Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm). Viele Fachverbände haben eine Frauen- oder Gleichstellungssektion und können mit Informationen über Anzahl und Arbeitsschwerpunkte weiterhelfen (→ Kap. 6.4 Bundesweite Datenbanken und Netzwerke). Die systematische Sondierung des Bewerbungsfeldes unter Gleichstellungsaspekten wird im Zusammenhang mit der Profilbildung oft nachlässig gehandhabt:

> „Wir mussten bei unserer Ausschreibung versichern, dass es einen Pool gibt von etwa 60 Bewerberinnen und Bewerbern, die für dieses Profil in Frage kommen. Das wird dann natürlich immer geschätzt, da wird auch häufig gelogen […].“ (Berufungskommissionsvorsitzender) (Färber und Spangenberg 2008, S. 102).

In Zweifelsfällen sollte die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einen Nachweis für die Einbeziehung des Profils von Wissenschaftlerinnen in die Entwicklungsplanung einfordern.

2. Denomination der Stelle

► *Formal-rechtlich*

Die Denomination (→ Glossar) ist häufig Bestandteil des Profilpapiers und beinhaltet die Konkretisierung der in den Strukturkonzepten formulierten Pläne. Dazu gehören Angaben zur inhaltlichen Ausrichtung der Professur und eine Erläuterung der erwarteten und gewünschten Schwerpunkte. Die Dezentrale Frauen-

bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Entscheidung über die Denomination der Stelle, d.h. über die Festlegung des Arbeitsgebiets, im Zuge des Freigabeantrags mit einzubeziehen.

► *Strategisch*

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte muss von Anfang an am Diskussionsprozess um die Stellenplanung beteiligt sein. Denn prinzipiell steht für die Berufungspolitik die Denomination aller vorhandenen Professuren zunächst einmal zur Disposition (WK Niedersachsen 2005).

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte sich dafür einsetzen, dass das Profil der Professur gerade diejenigen Bereiche einschließt, in denen Frauen einschlägig qualifiziert sind, und unter Umständen eine Veränderung des Profils bewirken. So ist es aus Gleichstellungsperspektive wichtig, darauf zu achten, dass das Arbeitsgebiet der Stelle nicht zu eng eingegrenzt wird – je spezialisierter und enger das Arbeitsgebiet beschrieben ist, umso weniger potenzielle Bewerberinnen gibt es. Zudem hat sich gezeigt, dass durch eine spezielle Denomination häufig schon eine ganz bestimmte Person anvisiert wird. Gegebenenfalls sollte die Gleichstellungsbeauftragte sich dafür einsetzen, dass Gender, Queer und Diversity Studies oder Geschlechterforschung in das geforderte Arbeitsgebiet als Teildenomination oder als zusätzlicher Aspekt („Zusätzliche gewünschte Qualifikationen sind…“) mit aufgenommen wird.

Es ist notwendig, sich frühzeitig einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Professuren zu welchem Zeitpunkt frei werden, wiederbesetzt werden sollen und ggf. zuvor vertreten werden müssen (→ Kap. 10.4 Vertretung von Professuren). Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte zu Beginn ihrer Amtszeit ein Gespräch mit der Dekanin bzw. dem Dekan führen und die Planungen schriftlich festhalten. Üblicherweise verfügen die Fakultäten über einen Stellenplan, der Aufschluss über den Stellenpool gibt und in dem die Planungen für künftige Ausrichtungen der Professuren festgelegt sind. Auch sollten – so denn vorhanden – diese Planungen als Zielvereinbarungen im Gleichstellungsplan der Fakultät bzw. des Fachbereichs festgeschrieben sein. Mit diesem Wissen kann die Dezentrale Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte rechtzeitig fachkundige Informationen darüber einholen, welche Ausrichtungen innerhalb des Fachgebiets von Wissenschaftlerinnen in der Forschung verfolgt werden bzw. welche Strömungen weiterhin eher männerdominiert sind. Das Profil kann bei frühzeitiger Recherche so zugeschnitten werden, dass es konkret die in Frage kommenden Frauen und ihre Forschungsinteressen integriert (Färber 2012). Die Datenbanken *FemConsult* oder *academiaNet* enthalten hierzu weitere Infor-

mationen (→ Kap. 6.4 Bundesweite Datenbanken und Netzwerke). Eine Abfrage sollte durch die Fakultät/den Fachbereich initiiert werden. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf hinweisen, dass nicht sie für die Informationsbeschaffung zuständig ist, sondern sollte darauf hinwirken, dass die Fakultät selbst diese Informationen aus den einschlägigen Datenbanken einholt und die Abfrageergebnisse dokumentiert.

3. Einsetzen der Berufungskommission

► *Formal-rechtlich*

Die genauen Regelungen zur Gestaltung von Berufungskommissionen variieren im Umfang ihrer Ausformulierungen und Präzisierung von Bundesland zu Bundesland (vgl. Tab. 10.1) und auch zwischen den Hochschulen; insofern muss für den Einzelfall die genaue Sachlage anhand des geltenden Hochschulgesetzes und der Grundordnung der Hochschule überprüft werden. Einige Landeshochschulgesetze verweisen darauf, dass eine hochschuleigene Grundordnung das Verfahren zur Erstellung des Berufungsvorschlags zu regeln hat (so z.B. Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz). Alle Landeshochschulgesetze geben jedoch als Modell vor, dass ein Berufungsvorschlag von einer Berufungskommission vorbereitet werden soll. Während in der Vergangenheit die Zusammensetzung dieser Kommission meist im Fakultäts- oder Fachbereichsrat bestimmt wurde, ist diese Zuständigkeit im Zuge der Hochschulreformprozesse vielfach auf die Hochschulleitung übergegangen, so dass bereits im Rahmen der Profilpapiererstellung hierzu Angaben gemacht werden.

Weitere Spezifikationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeit der Kommission hängen vom jeweiligen Landesgesetz ab. Große Übereinstimmung besteht auf dieser Gesetzesebene beispielsweise noch in der Festschreibung, dass die Gruppe der Professor_innen über Stimmenmehrheit zu verfügen hat, dass zudem ein_e auswärtige_r Sachverständige_r (meist aus der Gruppe der Professor_innen) der Kommission angehören sollte, und dass Berufungskommissionen nach Statusgruppen zusammenzusetzen sind. Je nach Landesgesetzgebung und auch in Anpassung an die übliche Terminologie sind die folgenden Gruppen in der Kommission vertreten:

- die Gruppe der Hochschullehrer_innen (bestehend aus Professor_innen sowie Juniorprofessor_innen),
- die Gruppe der Mitarbeiter_innen (bestehend aus Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen , darunter bisweilen auch Promovierende im Angestelltenstatus, jedoch nicht Stipendiat_innen),

- die Gruppe der Studierenden und
- die Gruppe der MTV-Vertreter_innen (bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung).

Die Regelungen zur anteiligen Zusammensetzung der Berufungskommissionen variieren – ein gängiges Verhältnis ist dabei eine Zusammensetzung aus drei Mitgliedern der Gruppe der Professor_innen und je einem Mitglied der übrigen Gruppen (3:1:1(:1)), wobei Mitglieder der MTV-Gruppe meist nur beratende Funktion haben. Hinzu kommt im Zuge des Bemühens um Professionalisierung und Standardisierung des Verfahrens ein_e Vertreter_in der Hochschulleitung, unter Umständen als Senatsabgeordnete_r oder neuerdings meist ein_e Berufungsbeauftragte_r oder ein_e Berichterstatter_in mit dem Auftrag der begleitenden Überwachung des Verfahrens. An Stiftungshochschulen wird der Berufungskommission zudem mitunter ein_e Vertreter_in des Stiftungsrats beratend zur Seite gestellt.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung in solchen Kommissionen halten sich viele Landeshochschulgesetze bedeckt und formulieren vage die Vorschrift einer „angemessenen" oder „gleichberechtigten" Beteiligung. Lediglich die Neufassungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) sowie des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wagen eine Quotenvorgabe und schreiben vor, dass mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein sollen, die Hälfte davon ist der Gruppe der Hochschullehrer_innen zuzurechnen. Bei einer ‚kleinen' Kommission in einer 3:1:1(:1)-Besetzung bedeutet dies, dass zwei stimmberechtigte Frauen, davon eine aus der Gruppe der Professor_innen, der Kommission angehören müssen. Im Falle einer ‚großen' Kommission mit einer 6:2:2(:2)-Besetzung gilt entsprechend die Teilnahme von vier stimmberechtigten Frauen mit zwei Vertreterinnen in der Gruppe der Professor_innen. Während Rheinland-Pfalz hier im Landeshochschulgesetz Geschlechterparität vorgibt, sind andere Ländergesetze in dieser Hinsicht weniger explizit. Regelungen, wie zu verfahren ist, falls eine Berufungskommission in ihrer Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, gibt es in den Landeshochschulgesetzen nur wenige: In Niedersachsen bedarf eine Ausnahme der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten, im Saarland des Einvernehmens mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten. An dieser Stelle ist auf die Regelungen in den Grundordnungen und Berufungsleitfäden der Hochschulen zu verweisen, in denen detailliertere Vorgaben zu den – dann hochschulinternen, aber eben auch verbindlichen – Regelungen zu finden sind. In diesem Zusammenhang ist zu kritisieren, dass es sich hier um „Soll"-Vorgaben handelt, von denen in begründeten Fällen abgewichen werden kann; Sanktionen bei Abweichung bleiben

„den Hochschulen überlassen und damit der mikropolitischen Macht der Frauenbeauftragten“ (Färber 2012, S. 5).

In jedem Fall muss im Bericht der Berufungskommission protokolliert sein, wie die Berufungskommission besetzt ist, d.h. welche Frauen in welcher Statusgruppe mitgewirkt haben. In Hochschulen, in denen die Regelungen einen solchen Report hinsichtlich der Zusammensetzung nicht explizit vorsehen, sollte die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte auf eine Standardisierung einer solchen Dokumentation hinwirken.

► *Strategisch*

Die Zusammensetzung der Berufungskommission bestimmt die Qualität des weiteren Verfahrens entscheidend mit. Hier werden die Weichen für die künftige Arbeit der Kommission und für den Umgang mit den Bewerber_innen gestellt. Da die Entscheidungen über die Zusammensetzung von Berufungskommissionen häufig schon *vor* ihrer formellen Festlegung in einer entsprechenden Fakultäts- oder Fachbereichssitzung fallen, empfiehlt es sich für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, bereits im Vorfeld der offiziellen Benennung der Mitglieder das Gespräch mit der Fakultätsleitung zu suchen, um die Kommissionszusammensetzung zu besprechen und ggf. mitzubestimmen: Die Kommission muss letztlich die Qualität und Chancengleichheit in Berufungsverfahren gewährleisten. Auf Fakultätsebene sollte darauf hingewirkt werden, Standardisierungen voranzutreiben und Kriterien für die Besetzung von Kommissionen zu formulieren, die ggf. bereits vorhandene Vorgaben aus Berufungsleitfäden präzisieren. Empfehlungen (z.B. des HIS, Dömling und Schröder 2011) hierzu beinhalten z.B. neben der (paritätischen) Berücksichtigung von Frauen:

- Kriterien für die Berücksichtigung von Diversity- und Gleichstellungsaspekten bei der Zusammensetzung der Berufungskommission,
- Kriterien für die Auswahl externer Mitglieder,
- Kriterien für die Auswahl von Mitgliedern mit heterogenem Erfahrungshintergrund (erfahrene und neue Mitglieder),
- Vorgaben zur Gewährleistung von Gender-Kompetenz bei den Mitgliedern,
- ggf. genauere Definition der Rolle der oder des Berufungsbeauftragten: begleitende Funktion mit Berichterstattung vor der Hochschulleitung, beratende Funktion mit Möglichkeiten der Stellungnahme,
- Kriterien für die Auswahl des oder der Kommissionsvorsitzenden.

Ein Ziel ist es auch hier, den Anteil von Frauen bei diesen Entscheidungsprozessen zu erhöhen. Wurden zu wenig Frauen als Berufungskommissionsmitglieder von

den Statusgruppen benannt, sollte die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sich mit den Statusgruppenvertreter_innen in Verbindung setzen und prüfen, ob es weitere geeignete Frauen gibt, die aber nicht gefragt worden sind. Eine Absprache mit den Statusgruppen der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden dahingehend, dass für große Kommissionen je eine Frau von jeder Gruppe genannt wird, hilft, Konflikte im Vorfeld zu vermeiden.

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte kann von sich aus geeignete Kandidatinnen für die Berufungskommission ansprechen. Auch kann die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte beauftragte theoretisch in Personalunion Frauenbeauftragte und stimmberechtigtes Mitglied ihrer Statusgruppe in der Berufungskommission sein – bisweilen ist dies explizit vorgesehen. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass eine solche Situationen intensiv zu überdenken ist, da sie zum einen Interessenkonflikte zwischen Fach- und Gleichstellungsinteressen mit sich bringt und zudem womöglich beide Positionen schwächen könnte. Des Weiteren wird auf diese Weise die Chance vergeben, durch eine zusätzliche weibliche Person den Frauenanteil in der Kommission zu erhöhen.

Gender-Kompetenz und Geschlechtergerechtigkeit einer Berufungskommission kann jedoch nicht allein am Anteil der mitwirkenden Frauen gemessen werden: Weibliche Mitglieder handeln nicht grundsätzlich gleichstellungsorientiert, nicht alle Frauen gehen gleichstellungssensibel mit unterschiedlichen Lebensläufen von Bewerber_innen um. In manchen Fällen argumentieren gerade Wissenschaftlerinnen gegen gleichstellungspolitische Berufungsstrategien, da sie womöglich – selbst nach dem Ruf auf eine Professur – noch unter dem Rechtfertigungsdruck stehen, aufgrund ihrer außerordentlichen individuellen Qualifikation und nicht dank der Frauenförderung die erreichte Position innezuhaben. Es gilt, im Einzelfall abzuwägen, von welcher personellen Zusammensetzung der Kommission sich die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die meisten gleichstellungspolitischen Impulse versprechen kann. Wichtig sind in jedem Fall Bündnispartner_innen in den stimmberechtigten Statusgruppen der Kommission – und das können gleichermaßen für geschlechterstereotype Mechanismen der Leistungsbewertung (Gender Bias → Glossar) sensibilisierte Frauen wie Männer sein.

Auch die Gleichstellungskompetenz der/des Berufungsbeauftragten oder von Berichterstatter_innen ist sicherzustellen. Leitfäden für die Arbeit der/des Beauftragten (und somit zur Gestaltung der Qualitätskontrolle) sind zum Teil in Ordnungen abgelegt, berücksichtigen jedoch Gleichstellungsaspekte kaum.

Wenn sich schwierige Konstellationen abzeichnen, kann es sinnvoll sein, auf eine Erhöhung des Anteils externer Mitglieder zu dringen. Vor allem bei sehr spezialisierten Fächern mit nur kleinem Expert_innenkreis innerhalb der eigenen Hochschule kann analog zum Verfahren bei Neugründungen ggf. auch komplett auf eine externe Besetzung ausgewichen werden (s. hierzu auch Empfehlungen der WK Niedersachsen 2005).

Auf der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission wird aus dem Kreis der vertretenen Professorenschaft die oder der Kommissionsvorsitzende gewählt, meist wird diese Rolle schon bei der Vorauswahl der Kommissionsmitglieder mit bedacht. Dem Vorsitz der Kommission kommt eine besondere Bedeutung zu, da hier die gesamte Verantwortung für einen korrekten Ablauf des Verfahrens liegt. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass – je nach Gesetzes- und Regelungsvorgaben – in den abschließenden Abstimmungen bei Stimmengleichheit die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag gibt. Die Praxis hat gezeigt, dass der oder die Kommissionsvorsitzende häufig diejenige Person ist, welche der zu besetzenden Professur fachlich am nächsten steht und somit die größte Expertise auf dem betreffenden Gebiet mitbringt. Damit ist aber meist auch das größte persönliche Interesse an der Besetzung dieser Professur – im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen in der Fakultät oder des Fachbereichs – verbunden. Die Gefahr einer Begünstigung ist gegeben: Die bzw. der Vorsitzende hat sich im Verfahren neutral zu verhalten und eine sachliche Entscheidungsfindung zu gewährleisten; die herausgehobene Position ermöglicht es jedoch, durch gezielte Einflussnahme persönliche Präferenzen durchzusetzen.

Die Protokollführung sollte idealerweise innerhalb der gesamten Kommission rotieren und nicht bei einer Person alleine bleiben, um eine Instrumentalisierung zu vermeiden (→ Kap. 10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten). Insbesondere die bzw. der Vorsitzende hätte damit eine weitere Möglichkeit, die Darstellung der Sachlage der eigenen Sichtweise anzupassen.

4. Ausschreibungstext und Veröffentlichung

► *Formal-rechtlich*

Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben. Das Landesrecht kann Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen, insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll (HRG § 45 1, 2).

Darüber hinaus präzisieren viele Landeshochschulgesetze, dass die Ausschreibung auch international zu erfolgen hat. Für die Ausschreibungen an staatlichen Hochschulen gelten die Gleichstellungsgesetze der Länder; zudem besteht in Deutschland aufgrund des Verfassungsauftrags zur aktiven Gleichstellung das Recht, Professuren nur für Frauen auszuschreiben – als Maßnahme zur Beseitigung struktureller Nachteile (Färber 2012, S. 3f.). Wenn Frauen im betreffenden Fach unterrepräsentiert sind, kann die im Ausschreibungstext enthaltene Aufforderung an qualifizierte Frauen, sich zu bewerben, z.B. lauten: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt." Der genaue Wortlaut variiert je nach Regelung der Hochschulen. Meistens ist zudem der Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in den Ausschreibungstext mit aufzunehmen. Die Möglichkeit, diesen Zusatz nicht aufzuführen, besteht zwar, muss aber unter Umständen beim Ministerium und in Rücksprache mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Begründung beantragt werden (z.B. in Nordrhein-Westfalen). Die genaue Sachlage ist diesbezüglich jeweils zu erörtern. In vielen Fällen erstellt nun bereits die Hochschulleitung auf der Grundlage des Profilpapiers einen Ausschreibungstext.

► *Strategisch*

Dem Ausschreibungstext kommt eine bedeutsame Rolle zu, da das hier genannte Anforderungsprofil den Grundstein für den Kriterienkatalog legt, an welchem sich alle Bewerber_innen des laufenden Verfahrens immer wieder messen lassen müssen. Ein solcher Kriterienkatalog ist idealerweise bereits zeitgleich mit dem Ausschreibungstext zu erstellen, vor allem *vor* Kenntnis der konkreten Bewerber_innenlage, und muss auch offiziell die Argumentationsbasis für alle Beteiligten sein. Auf keinen Fall dürfen die Kriterien den Bewerber_innen angepasst werden:

> „Man merkt von vornherein, dass sich die Leute kennen. Dass die Professoren in der Kommission die Leute kennen, die sich beworben haben und hierzu eine Meinung haben. Oder ganz gezielt auf ein paar Namen eingehen und die Kriterien so anpassen, dass genau diese Namen ganz gut dazu passen […]" (Dezentrale Frauenbeauftragte) (Färber und Spangenberg 2008, S. 73).

Die im Ausschreibungstext genannten Kriterien sind die Grundlage für die Bewertung von Leistung und Eignung und somit Grundlage für die Beurteilung der Qualifikation (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren) der Bewerber_innen. Bei der Festlegung eines Kriterienkatalogs sollte darauf geachtet werden, dass nicht zu viele Kriterien Eingang finden. Ein zu enger Zuschnitt deutet oftmals darauf hin, dass die Entscheidung für einen Kandidaten (oder seltener für eine Kandidatin) bereits im Vorfeld gefallen ist.

Für die Ausschreibung gilt, dass zwischen hinreichender Genauigkeit und zu eng gefasster Spezialisierung abzuwägen ist. Insbesondere in Fällen thematischer Schwerpunktfestlegungen empfiehlt es sich, nach Möglichkeit Alternativoptionen und -ausrichtungen zu benennen, auch unter Berücksichtigung von Kooperationen. Eine Argumentationslinie hierfür kann immer sein, dass es im Sinne der Profilbildung der Hochschule gilt, die besten Personen zu gewinnen und nicht starr auf einer engen thematischen Festlegung zu beharren. Bei der Ausschreibung ist der Hinweis auf eine mögliche Teilung der Professur aufzunehmen.

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass der Ausschreibungstext die Bewerbung von Frauen nicht immanent verhindert und dass alle notwendigen und relevanten Informationen im Text enthalten sind. Folgende Fragen sollten berücksichtigt werden:

- Wird die Öffentlichkeit angemessen angesprochen?
- Wo erscheint die Stellenanzeige? Wird ein Publikationsorgan ausgewählt, das einschlägige Wissenschaftlerinnen erreicht? Werden neben den üblichen Publikationskanälen auch Berufsverbände, Fachzeitschriften, Datenbanken, Frauennetzwerke und Mailing-Listen bedient?
- Ist die Bewerbungsfrist angemessen lang?
- Wird in der Ausschreibung eine Ansprechperson genannt? Generell fördert es die Bewerbung von Frauen, wenn auch weibliche Ansprechpartnerinnen genannt werden.
- Findet geschlechtergerechte Sprache Anwendung?
- Gibt es einen Hinweis auf die Bedeutung der Professur für die Lehre?

Nützlich für die Erhöhung der Bewerberinnenrate ist es, detaillierte Informationen über die Gestaltung der schriftlichen Bewerbung auch auf der Homepage zu platzieren.

Ein wichtiger Gleichstellungsbeitrag ist die direkte Ansprache qualifizierter Frauen, die aktive Rekrutierung, verbunden mit der Aufforderung zur Bewerbung. Aktive Rekrutierung von Frauen ist dabei als Prozess zu verstehen, der in den Aufgabenbereich der Kommission fällt; die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte kann dies anregen bzw. daran erinnern. Ähnlich wie in der Industrie wird hier in einzelnen Verfahren teilweise bereits professionelles Headhunting praktiziert. Headhunting wird an den Hochschulen jedoch häufig generell für Spitzenkräfte, somit auch für Männer, verwendet; nicht jedes praktizierte Headhunting-Verfahren ist somit automatisch als Gleichstellungsmaßnahme zu verstehen (Färber und Spangenberg 2008, S. 104). Idealerweise wird der/die Kommissionsvorsitzende die Notwendigkeit der aktiven Rekrutierung von Frauen thematisie-

ren und auf die einschlägigen Abschnitte in den Berufungsleitfäden verweisen. Aber auch bei gegebenen Automatismen kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte daran erinnern, dass aktive Rekrutierung als transparentes Verfahren, in Absprache mit der Hochschulleitung, durchzuführen ist und es auch einer angemessenen Dokumentation dessen bedarf, wer wie angesprochen wurde. Selbstverständlich hat die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte das Recht, selbst Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung auf eine Stelle aufzufordern und sollte dies auch tun. Informationen über geeignete Wissenschaftlerinnen können durch Informationsaustausch mit fachkundigen Wissenschaftler_innen oder über die Fachgesellschaften, Berufsverbände und einschlägigen Datenbanken eingeholt werden. Auskünfte erteilen z.B. die Online-Datenbanken *FemConsult* des CEWS (→ Glossar) oder *AcademiaNet* der Robert Bosch Stiftung (→ Kap. 6.4 Bundesweite Datenbanken und Netzwerke).

Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte hat ebenfalls das Recht, detailliertere Hinweise an potenzielle Bewerberinnen zu geben: auszuschreibende oder ausgeschriebene Professur, deren Profil, Aufgabengebiet, Einstellungsvoraussetzungen, Arbeitsmöglichkeiten, Ausstattung mit Personal und Sachmitteln, Situation von Forschung, Lehre und Dienstleistungen in der Fakultät, besonders gewünschte Qualifikationen (→ Kap. 10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Die Kommissionen haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, gesondert Nachweis zu führen. Haben sich insgesamt nur wenige Frauen beworben, so besteht auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist noch die Möglichkeit, Frauen gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern. Wenn sich keine qualifizierte Frau beworben hat, soll die Hochschule in Absprache mit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, ob die Ausschreibung wiederholt wird. Einige Landesgleichstellungsgesetze sehen in solchen Fällen eine Zweitausschreibung vor (Färber 2012, S. 4). Es ist dann sinnvoll, noch einmal zu überprüfen, ob in dem jeweiligen Fachgebiet überhaupt qualifizierte Frauen vorhanden sind; ansonsten kann die Denomination der Stelle entsprechend verändert werden.

5. Eingang und Sichtung der Bewerbungen

► *Formal-rechtlich*

Rechtlich gibt es so gut wie keine Vorgaben zur Regelung des Eingangs und zum Verfahren der Bewerbungssichtung. Einzig einzelne Berufungsleitfäden können hier Hinweise auf das Vorgehen bei der Zusammenstellung der Bewerbungen enthalten bzw. Zuständigkeiten definieren.

► *Strategisch*

Üblicherweise werden die Bewerbungen einer mehrstufigen Auswahl unterzogen. Wichtig ist dabei eine formale Begutachtung und Einordnung, die verbindlichen Abläufen folgt. In der Regel werden die Bewerbungen zur besseren Übersicht in einer Synopse zusammengestellt, welche – meist in tabellarischer Form – die wesentlichen Qualifikationsmerkmale aufführt, die bei der Besetzung eine Rolle spielen, wie beispielsweise Thema und Zeitpunkt der Promotion und Habilitation, Anzahl und Art der Publikationen, Umfang der Lehrerfahrungen und der Drittmittelprojekte sowie das Vorhandensein der im Ausschreibungstext geforderten Qualifikationen. Diese Liste gilt als erste Bewertungsgrundlage der Leistung und des Potenzials der Bewerber_innen und ist von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unbedingt daraufhin zu überprüfen, ob die Angaben über die Bewerber_innen vollständig und richtig sind (z.B. korrekte Unterscheidung zwischen Veröffentlichungen ohne Begutachtungsverfahren und Veröffentlichungen aus peer-review-Verfahren; Zusammenfassungen und verallgemeinernde Ableitungen von Einzelfakten). In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass bei Kandidatinnen z.B. die Erwähnung von Publikationen oder der Lehrerfahrung ‚vergessen' wird und die Kommission es als lästig empfindet, in der Sitzung die Unterlagen danach erneut durchzusehen. Auf eine Vervollständigung der Liste vor der ersten Sitzung ist zu achten, fehlende Informationen müssen ggf. noch eingefordert werden. Es sollte gewährleistet werden, dass die Erstellung der Synopse ohne Reihung und Bewertung vorgenommen wird. Einige Hochschulen sind dazu übergegangen, die Bewerber_innen in Ergänzung ihrer Bewerbungsunterlagen ein standardisiertes Abfrageprofil als Vorlage für die Synopse ausfüllen und mit der Bewerbung einreichen zu lassen. Dies kann ein geeignetes Instrument sein, die Vollständigkeit der Synopsenangaben zu sichern. Bei der Erstellung einer solchen Liste bzw. ihrer Abfragung sollte darauf geachtet werden, dass die genannten Punkte der Mehrdimensionalität und Heterogenität von Lebensläufen Rechnung tragen. Es sollte berücksichtigt werden, dass manche Komponenten von Synopsen – wie Mobilität oder Internationalität – geschlechterverzerrend dargestellt sein können (Gender Bias → Glossar). Es kann ratsam sein, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine eigene Checkliste führt, um sicherzustellen, dass keine wesentlichen Angaben von Bewerber_innen verlorengehen.

Ein übliches Verfahren zur ersten Einschätzung des Feldes der Bewerber_innen ist es, im Abgleich mit den festgelegten Kriterien die Kandidat_innen drei Kategorien zuzuordnen. Kategorie 1 beinhaltet die Kandidat_innen, die eindeutig Zustimmung finden und weiterhin berücksichtigt werden sollen. Kategorie 2 bildet die Gruppe, bei der es entweder Bedenken hinsichtlich einzelner Kriteri-

en gibt oder bei der die Kommission zu keiner einheitlichen Meinung kommt. Die Kategorie 3 enthält diejenigen Bewerber_innen, die unter rein formalen Gesichtspunkten nicht in Frage kommen und eindeutig ausscheiden. Das weitere Vorgehen ist je nach den Gepflogenheiten der jeweiligen Hochschule und Fakultät unterschiedlich.

In geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern werden häufig von den ausgewählten Personen der ersten und zweiten Kategorie Publikationen angefordert und nach der Lektüre zu den einzelnen Kandidat_innen jeweils von einem oder zwei Kommissionsmitgliedern Referate gehalten, die die Vita und die besonderen fachlichen Leistungen der Kandidat_innen zusammenfassen und mit einer Empfehlung versehen. Den Referierenden kommt hierbei eine entscheidende Bedeutung zu; daher sollte dringend darauf geachtet werden, dass die Bewerber_innen gleichmäßig auf die Kommissionsmitglieder verteilt sind. So sollten aussichtsreiche Bewerberinnen beispielsweise nicht nur von Studierenden präsentiert werden, da deren Status und Argumentationskraft, was die Fachkompetenz betrifft, in der Kommission üblicherweise geringer ist.

In den naturwissenschaftlichen Fakultäten wird meist auf Referate verzichtet und schon auf Basis der vorliegenden Zusammenstellung zur Einzelbetrachtung übergegangen. Erfahrungsgemäß sind die Kommissionsmitglieder nicht mit allen Details der Bewerbungen vertraut. Dieses Verfahren setzt somit bei der Dezentralen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten eine besonders genaue Kenntnis der Bewerbungsunterlagen voraus, um sicherzustellen, dass entscheidende Details nicht übersehen oder unterschlagen werden.

6. Auswahl zum Berufungsvortrag

► *Formal-rechtlich*

Die gesetzlichen Vorgaben zur Gestaltung des Auswahlprozesses sind gering. Abgesehen von der Festschreibung, dass die Erhöhung des Frauenanteils zu den Aufgaben der Hochschule zählt (z.B. in Bayern, Brandenburg, Bremen), präzisieren lediglich Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Hamburg in ihren Landeshochschulgesetzen, dass Frauen in Berufungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, teilweise mit der Einschränkung, dass dies bis zum Erreichen eines Anteils von 50 % gilt. Diese Entscheidungs- und Ergebnisquoten gilt es bei der Auswahl der Bewerber_innen, die zu einem Vortrag und einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, zu berücksichtigen. Es sollte dokumentiert werden, wie sich der Anteil der geladenen Frauen in Bezug zu ihrem Anteil an den Bewerbungen verhält. Vielerorts

verlangen Berufungsordnungen und Gleichstellungspläne eine Dokumentation, aus der hervorgeht, ob mindestens die Hälfte der Frauen, die sich beworben haben, auch für einen Vorstellungsvortrag berücksichtigt wurde, sowie eine Begründung, falls dies nicht der Fall ist.

► *Strategisch*

Als leitender Grundsatz sollte – unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben – gelten, dass (vor allem bei geringem Frauenanteil unter den Bewerbungen) die Hälfte aller zum Vortrag eingeladenen Bewerber_innen Frauen sein sollten. Außerdem ist zu beachten, dass Bewerberinnen eine höhere Erfolgschance haben, wenn mehr als eine Frau zum Auswahltermin eingeladen wird. Als ein mögliches Argument für die Einladung von Frauen sollte zudem immer wieder betont werden, dass es wichtig ist, der Kandidatin die Möglichkeit der persönlichen Vorstellung zu geben, um so etwaige Zweifel an ihrer Eignung auszuräumen.

Nicht selten werden Bewerberinnen mit starkem Qualifikationsprofil bereits im Vorfeld aus dem Wettbewerb ausgeschlossen, um ihre Platzierung auf der Liste und somit ihre gesetzlich vorgeschriebene „Bevorzugung bei gleicher Qualifikation" zu verhindern. Eine weitere Strategie ist es, eine Bewerberin mit schwächerem Profil einzuladen und diese dann auf den dritten Listenplatz zu setzen; dahinter steckt die Absicht, die gleichstellungspolitische Vorgabe, Frauen zu den Bewerbungsvorträgen einzuladen pro forma zu erfüllen, ohne Gefahr zu laufen, den ersten Listenplatz mit einer Frauen besetzen zu müssen. Zum anderen sind die mit Männern besetzten Positionen eins und zwei auf diese Weise durch den deutlichen Kontrast zu einer ‚schwachen' Bewerberin auf Platz drei abgesichert. Generell gilt es, darauf zu achten, wer die Qualifikationskriterien gewichtet, wer überhaupt wie viele und welche Publikationen der Bewerber_innen gelesen hat und wer Wertungen darüber abgibt.

Das Lebensalter wird bei Kandidatinnen oft ganz anders bewertet als bei Kandidaten (→ Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren): Junge Frauen werden oft als „zu jung und unerfahren" abgetan, während es bei Männern als besondere Leistung bewertet wird, schon in jungen Jahren ein solches Profil entwickelt zu haben. Ähnliches gilt für die Frage, ob das Habilitationsverfahren bereits abgeschlossen ist oder nicht. Nicht selten wird bei Kandidatinnen der Umstand, dass das Habilitationsverfahren sich erst kurz vor dem Abschluss befindet, negativ bewertet und die Bewerberin deshalb nicht zum Vortrag eingeladen. Dagegen findet derselbe Umstand bei einem Kandidaten mitunter keinerlei Beachtung. Zur Vermeidung einer solchen unterschiedlichen Gewichtung derselben Faktoren ist es umso notwendiger, dass sich die Kommission über einheitliche Bewertungen zu derarti-

gen Qualifikationsverläufen und Merkmalen schon im Vorfeld, *vor* Kenntnis der Bewerber_innenlage, verständigt. Hierfür ist ein detaillierter, verbindlicher Kriterienkatalog eine Grundvoraussetzung. Dadurch wird zudem vermieden, dass – wie häufig beobachtet – nachträglich eingeführte Kriterien Frauen frühzeitig von weiteren Verfahrensschritten ausschließen. Dies betrifft häufig zusätzliche Eingrenzungen des Arbeitsgebiets, die die Vorgaben der Ausschreibung noch weiter verengen. Ein solches Vorgehen ist nur erlaubt, wenn der Ausschreibungstext diesen Interpretationsspielraum bietet. Werden solche Eingrenzungen vorgenommen, müssen diese wiederum *vor* Kenntnis des Bewerber_innenspektrums und vor Sichtung ihrer Bewerbungsunterlagen von der Berufungskommission festgelegt werden. Anderenfalls widerspricht ein solches Vorgehen angestrebten Qualitätsstandards und sollte von der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auch so zu Protokoll gegeben werden. Wird von der Berufungskommission zwar eine Eingrenzung des Arbeitsgebiets für notwendig erachtet, ohne dass aber diesbezüglich eine Einigung möglich ist, so sollte die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte auch hierzu eine schriftliche Protokollnotiz fordern. Darüber hinaus sollte sie sich selbst ausführliche Notizen über die Diskussionen in den Sitzungen der Berufungskommission machen.

Kriterien für den Ausschluss von Bewerbungen können sein:

- Fehlen der Habilitation oder adäquater Leistungen,
- geringere wissenschaftliche Qualifikation in Relation zu den Mitbewerber_innen (z.B. geringere Publikationszahl, Publikationen in Zeitschriften mit geringeren oder ohne Impact-Faktoren → Glossar),
- fehlende Einschlägigkeit des Arbeitsgebiets oder der Fachrichtung im Vergleich zu den in Ausschreibung und Kriterienkatalog festgelegten Ausrichtungen.

Als Kriterien für einen Ausschluss reichen nicht aus:

- Alter bzw. Alter in Relation zur Anzahl der Publikationen: hier gilt es, das biologische Alter vom „akademischen“ Alter zu unterscheiden,
- Zeitpunkt der Habilitation.

In allen Fällen müssen bei der Bewertung der Kandidat_innen etwaige Erziehungszeiten oder Zeiten der familiären Pflege berücksichtigt werden. Vor allem die Zahl der Publikationen und ihrer Wertigkeit, welche in vielen Fächern an den Impact-Faktoren der Zeitschriften und der Zahl der Veröffentlichungen in diesen Zeitschriften gemessen wird, gewinnt an Bedeutung. Angesichts der Gefahr eines Gender Bias (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline“, → Glossar) steigt damit auch die Notwendigkeit der Einordnung und Relativierung dieser Bewer-

tungsmaßstäbe durch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sollte ggf. alle Kriterien, die für den Ausschluss einer Bewerberin herangezogen werden sollen, in Frage stellen und ihrerseits versuchen, Stärken von Bewerberinnen deutlich zu machen.

Für den Fall, dass sich die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte – bei entsprechender Bewerbungslage – mit dem Vorschlag, mehr als nur eine Frau einzuladen, nicht durchzusetzen vermag, kann sie oder die Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Eingabe an die Leitung der Fakultät bzw. der Berufungskommission richten. In der täglichen Praxis ist dieser Weg oft erfolgreich und kann sogar zu einer Listenplatzierung der infrage stehenden Bewerberin führen. Wird entschieden, keine Frauen zu den Vorstellungsvorträgen einzuladen, so muss dem energisch entgegengetreten und eine Neuausschreibung eingefordert werden. Steht die Qualifikation einer Bewerberin außer Frage und ist das ‚unpassende' Arbeitsgebiet der Grund für den Ausschluss, sollte die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sich nicht zu schnell geschlagen geben: Oft ist die Ausrichtung des Arbeitsgebiets ohnehin Gegenstand von Auseinandersetzungen innerhalb der Kommission, bei denen häufig nicht vorhersehbar ist, welche Position sich letztlich durchsetzen wird. Erst wenn alle Argumente nichts nützen, kann z.B. in Fällen, in denen das Berufungsrecht beim Ministerium liegt, darauf verwiesen werden, dass die zuständige berufende Instanz ggf. die Liste zurückweist, wenn nach begründeter Ansicht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nicht genügend Frauen eingeladen worden sind.

Als letztes Mittel bleibt noch die Möglichkeit, dass die Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte die Sachlage bei der Vorstellung der Berufungsliste im Senat darstellt. Bei begründeten Zweifeln wird der Senat die Berufungsliste zurückweisen. Frauen müssen dann ggf. nachgeladen werden, was natürlich zu einer erheblichen Verzögerung des Verfahrens führt. Ein frühzeitiger Verweis auf diese Möglichkeit bei der Auswahl der Kandidat_innen führt jedoch häufig noch zu einem Umdenken in der Kommission.

7. Vortrag und persönliche Vorstellung

► *Formal-rechtlich*

Die Anhörungen sind in der Regel in mindestens zwei Teile gegliedert: einen hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender inhaltlicher Diskussion und ein Gespräch der Bewerber_innen mit der Berufungskommission unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Bisweilen findet zusätzlich, zur Überprüfung der didaktischen Fähigkeiten der Bewerber_innen und ihres Um-

gangs mit Studierenden, eine öffentliche Probevorlesung, ein Probeseminar oder zumindest ein kurzes Gespräch ausschließlich mit Studierenden statt. Manche Auswahlverfahren sehen auch die Vorlage eines didaktischen Konzepts bzw. eines schriftlichen didaktischen Entwurfs einer Lehrveranstaltung vor. An vielen Hochschulen wird inzwischen auch das Einreichen eines Lehrportfolios erwartet. Ein Lehrportfolio besteht aus einer reflektierten Dokumentation der eigenen Lehrleistungen und umfasst z.B. eine Darstellung der eigenen Lehrphilosophie bzw. des Lehransatzes, eine Beschreibung der eigenen Lehrpraxis und Ergebnisse von Lehrevaluationen.

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben auf Bundes- oder Landesebene, die den Ablauf von Anhörungsverfahren betreffen. Im Allgemeinen regeln die Grundordnung sowie die Berufungsleitfäden der jeweiligen Hochschule das formale Verfahren. Einige Leitfäden enthalten Merkblätter zur Bewertung von Probevorträgen und Lehrveranstaltungen (Färber und Spangenberg 2008, S. 294). Auch kann auf die Relevanz der Gleichstellungsgesetze verwiesen werden.

► *Strategisch*

Ein professioneller Verfahrensablauf beinhaltet, dass der Schriftverkehr zur Einladung der Kandidat_innen einheitlich gestaltet ist, in terminlicher und formaler (Briefpost oder Email) Hinsicht. Dieser kann von der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und sollte von der/dem Berufungsbeauftragten kontrolliert werden. In einem solchen Anschreiben kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch als Kontaktperson aufgeführt sein. Die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Bewerbungsvortrag auch von sich aus Kontakt zu den eingeladenen Bewerberinnen aufnehmen (→ Kap. 10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten). Dabei kann sie diese in einem persönlichen Vorgespräch auf die allgemeinen Gepflogenheiten in der Fakultät hinweisen. Sie sollte sich jedoch zuvor vergewissern, ob die Bewerberin an einer Kontaktaufnahme mit ihr interessiert ist. Ist dies der Fall, kann es für die Vorbereitung der Kandidatin strategisch günstig sein, sie über folgende Punkte zu informieren:

- die voraussichtliche Zahl und Qualifikation der Zuhörer_innen,
- besondere Erwartungen der Kommission und der berufenden Fakultät und der Hochschule, z.B. hoher spezialwissenschaftlicher Standard oder didaktische Spezifika (z.B. hoher Anteil an interaktiven Elementen, E-Learning), Einsatz von Medien, Beantwortung der Fragen von Studierenden, ggf. auch Kleidung, Präsentation usw.,

- technische Rahmenbedingungen im Vortragsraum (Lage und Größe des Raums, Qualität und ggf. Einschränkungen der Projektionsmöglichkeiten, ggf. problematische Akustik,…),
- zusätzliche Informationsmöglichkeiten (z.B. Homepage der Fakultät, Infoblätter),
- Anzahl und Geschlecht der ebenfalls eingeladenen Mitbewerber_innen sowie
- strategische Tipps zum Verhalten im Gespräch mit der Kommission.

Auskünfte sollten nur mündlich und nicht per Email gegeben werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerberin mit dem Gespräch und den erhaltenen Informationen diskret umgeht. Grundsätzlich gilt, dass keine personenbezogenen Daten weitergeben werden, die vertraulich sind (BuKoF 2005, → Kap. 10.2 Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Für den Ablauf der Anhörungen gilt es, auf einheitliche Standards der Gestaltung und Bewertung hinzuwirken. Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass die Bedingungen für alle Kandidat_innen hinsichtlich Zeitpunkt, Ablauf, Themenvorgabe oder Auswahl des Themas möglichst gleich gehalten sind. Natürlich ist insgesamt ein realistischer Zeitplan für den Ablauf der Bewerbungsvorträge zu entwerfen, der genau einzuhalten ist. Bei der Reihenfolge der Vorträge bietet es sich an, die Bewerber_innen in alphabetischer Reihenfolge einzuladen, um von vornherein strategische Platzierungen zu verhindern (ungünstige Zeitpunkte sind in der Regel etwa der allererste Vortrag, der Vortrag direkt vor sowie direkt nach dem Mittagessen und der letzte Vortrag an einem Tag mit vielen Vorträgen). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann zudem Einfluss auf die Zusammensetzung des Publikums nehmen und z.B. die Zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte oder andere mögliche Bündnispartner_innen zu den Anhörungen einladen. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn abzusehen ist, dass aufgrund bestimmter Kommissionskonstellationen abwertendes Verhalten oder unsachliche Fragen gegenüber einzelnen Bewerber_innen vorkommen können. Ein größeres Publikum kann Öffentlichkeit schaffen und somit die Hemmschwelle für solches Verhalten erhöhen.

Generell sollte die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auf ein wertschätzendes Verhalten gegenüber den eingeladenen Bewerber_innen hinwirken sowie darauf, dass bereits im Vorfeld an die Betreuung aller Bewerber_innen, z.B. durch andere Mitarbeiter_innen des Fachs, gedacht wird und die Kandidat_innen Informationen zur Arbeitsgruppe, zum Institut, zur Ausstattung etc. erhalten. Gastfreundliche Rahmenbedingungen, ausreichend Zeit in konstruktiver Gesprächsatmosphäre und mit wohlwollendem Interesse (Responsivität → Glossar) sind Qualitätskriterien von Berufungsverfahren (LNHF Niedersachsen 2011). Dazu zählt z.B., dass die/der Kommissionsvorsitzende die Kandidat_innen möglichst

in einem Raum, der nicht bereits der Vortragsraum ist, begrüßt und sie zum Veranstaltungsort führt sowie dass alle Kommissionsmitglieder den Kandidat_innen namentlich vorgestellt werden (spätestens zu Beginn des Kommissionsgesprächs). Auch sollte eine Person bereitstehen, die den Bewerber_innen bei der Einrichtung der Technik, etwa dem Starten einer Powerpoint-Präsentation, behilflich ist. Dafür sollte unbedingt genügend Zeit eingeplant sein. Es sollte vermieden werden, zu viele Bewerber_innen an einem Tag anzuhören. All diese Punkte tragen dazu bei, eine freundliche, wertschätzende und sachliche Atmosphäre zu schaffen, die den Bewerber_innen zusätzliche Sicherheit in der Bewerbungssituation zu geben vermag und gleichzeitig den neuen Standort der ausschreibenden Hochschule als attraktives Arbeitsumfeld präsentiert.

Negativbeispiele für die subtile Diskriminierung von Bewerberinnen sind in der Praxis allerdings zahlreich. So konnte beobachtet werden, dass Kommissionsmitglieder Desinteresse signalisieren, indem sie die Antworten einer Kandidatin auf eine Frage ignorieren und ein Gespräch mit einem anderen Mitglied der Kommission beginnen. Oder der Vorsitzende der Berufungskommission beantwortet – ‚fürsorglich' – anstelle der Kandidatin die an sie gerichtete Frage und qualifiziert die Vortragende so als hilfsbedürftig ab. Kandidatinnen stehen häufiger als ihre männlichen Mitbewerber vor und nach dem Vortrag oder in Pausen isoliert da und sind weniger häufig in kollegiale Gespräche einbezogen. In diesem Fall kann die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Vereinzelungen unterbinden helfen und aktiv Gesprächsrunden erweitern.

Zentrale Aspekte von Responsivität (→ Glossar) sind neben der Wertschätzung der Bewerber_innen außerdem, dass Bewerbungsveranstaltungen das Networking befördern können und als Plattformen zukünftiger Kooperationen anzusehen sind. So gesehen hat eine hohe Qualität von Berufungsverfahren nicht nur die Bestenauswahl als Ziel, sondern kann zudem auch das Image der Hochschule verbessern (LNHF Niedersachsen 2011).

Nach dem Vortrag und der öffentlichen Diskussion findet ein Gespräch zwischen der Kommission und der Bewerber_in unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt, für das im Vorfeld ein Fragenkatalog vereinbart werden sollte, der für alle Bewerber_innen gleichermaßen gilt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich hier vergewissern, dass die Vielfalt der Aspekte der wissenschaftlichen Persönlichkeit insgesamt in die Betrachtung einbezogen wird; dazu gehören neben Leistungen in der Forschung auch Qualifikationen und Erfahrungen in der Lehre oder in der klinischen oder außerhochschulischen Praxis. Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, während eines Vorstellungsgesprächs Fragen an die Kandidat_innen und Kandidaten zu stellen und sollte davon auch Gebrauch machen.

Allerdings ist zu empfehlen, dass Fragen mit Gleichstellungsbezug nicht nur von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch von anderen Mitgliedern der Kommission gestellt werden. Mögliche gleichstellungsrelevante Fragen sind:

- Wie viele Frauen haben bei Ihnen promoviert?
- Wie viele Mitarbeiterinnen haben Sie derzeit?
- Werden Sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mitbringen?
- Welche Maßnahmen werden Sie zur Durchsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ergreifen?
- In Ihrer Disziplin steigen viele Frauen nach dem Studium/der Promotion/während der Postdoc-Phase/… aus der Wissenschaft aus. Wie sieht Ihr konkreter Beitrag aus, um diesem Trend entgegenzuwirken?
- Wie können Sie Genderaspekte in die Lehre und in die Forschung einbringen?
- Verfügen Sie über einen gendersensiblen sowie familienorientierten Führungsstil?
- Welche Zusatzqualifikationen im Bereich Gleichstellungskompetenz besitzen Sie?

Sofern eine entsprechende fachwissenschaftliche Qualifikation vorliegt, lohnt es sich für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zudem, fachspezifische Fragen zu stellen.

Persönliche Fragen sollten entweder in gleicher Weise an alle eingeladenen Bewerber_innen gestellt werden oder gar nicht. Die Gleichstellungsgesetze der Länder machen häufig genauere Angaben zu unzulässigen Kriterien oder Fragen wie etwa nach Schwangerschaft, Familienplanung und Betreuungsaufgaben (s. auch Färber und Spangenberg 2008, S. 267f.). Dies gilt z.B. für die Frage nach einem von der Hochschule gewünschten Wohnortwechsel im Falle der Berufung. Bei Frauen wird von Berufungskommissionsmitgliedern manchmal unterstellt, der Ortswechsel sei ihrem Partner und ggf. den Kindern eher nicht zuzumuten, während der Mitumzug von Familienmitgliedern bei Männern oftmals nicht problematisiert wird. Dasselbe gilt für Fragen zur Motivation und Belastbarkeit der Bewerber_innen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte genau darauf achten, dass vor allem Frauen durch solche Fragen keine Diskriminierung erfahren (→ Kap. 5.2.6 Abbau von Stereotypen). Oft wird es einer Bewerberin auch eher negativ ausgelegt, wenn sie in einem Gespräch mit der Berufungskommission bescheidene (oder auch realistische) Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich der Ausstattung der Professur äußert.

8. Engere Auswahl

► *Formal-rechtlich*

Nach Vorträgen und persönlichen Gesprächen wird der Kreis der Bewerber_innen auf meist drei Personen eingegrenzt. Bei Auswahlentscheidungen ist Art. 33 Abs. 2 GG – Auswahl nach Eignung, Befähigung und (fachlicher) Leistung (→ Kap. 9. Stellenbesetzungsverfahren) zu beachten. Diese gesetzliche Vorgabe sieht eine gleichmäßige Berücksichtigung aller Kriterien vor; die besondere Gewichtung eines einzelnen Kriteriums wäre nicht sachgerecht, so beispielsweise eine Entscheidung, die sich ausschließlich am Kriterium der fachlichen Leistung orientiert.

Sofern in der Ausschreibung keine Lehrportfolios oder Belege der Evaluationen von Lehrveranstaltungen gefordert waren, enthalten die schriftlichen Unterlagen hauptsächlich Informationen über die wissenschaftliche/fachliche Befähigung, d.h. über die vorhandenen formalen Abschlüsse sowie über die fachliche Leistung. Eine Aussage über die Eignung, insbesondere über didaktische Fähigkeiten, ist hingegen zumeist erst nach Durchführung einer Probelehrveranstaltung möglich.

► *Strategisch*

Es ist sinnvoll, darauf zu achten, dass die Kommissionssitzung, in der die Entscheidung über die zu begutachtenden Kandidat_innen fällt, nach Möglichkeit nicht direkt im Anschluss an die Probevorträge stattfindet. Ein zeitlicher Abstand relativiert das Überwiegen des letzten Eindrucks – dies ist ein wichtiger Aspekt, denn schließlich sollen nicht die Vorträge und Gespräche allein ausschlaggebend für die Entscheidung sein, sondern auch das ‚wissenschaftliche Œuvre' und die Lehrbefähigung hinreichend mitberücksichtigt werden. Zudem bietet ein zeitlicher Abstand die Gelegenheit, sich mit anderen Kommissionsmitgliedern kurzzuschließen und Stimmungsbilder zu erstellen. Im Zuge des Bemühens um beschleunigte Verfahren werden jedoch häufig eigentlich separate und aufeinander folgende Verfahrensschritte gebündelt.

Bei der Bewertung der Bewerber_innen sollten Qualität und Zahl der Publikationen in Relation zum wissenschaftlichen Werdegang beurteilt werden. Lehrleistung, soziale Kompetenz, Organisations- und Managementerfahrungen dürfen im Vergleich zur Forschungsleistung keine untergeordnete Rolle spielen. Dabei müssen biografische Aspekte berücksichtigt werden, z.B. Kinderbetreuungszeiten, die unter Umständen die Promotion oder Habilitation verzögert haben oder eine geringere Publikationszahl erklären. Generell sollten die Umstände, unter denen Leistungen erbracht wurden, in der Diskussion thematisiert und die Multidimensionalität von Lebensläufen angesprochen werden. Die Herausforderung

ist hier, Benachteiligungen nach dem Geschlecht sichtbar zu machen, denn ausschlaggebende Kriterien entziehen sich häufig den in Berufungsverfahren geregelten Aspekten (Färber 2012).

Häufig werden auch nur bei Bewerberinnen Zweifel an der ausreichenden Autorität und Durchsetzungsfähigkeit als Argument des Ausschlusses verwendet („Sie wirkt so unsicher"). Wenn solche Bemerkungen fallen, empfiehlt es sich, gezielt nachzufragen, woran diese Defizite erkennbar sind. Aus den Antworten („Sie hat eine sehr leise Stimme") wird häufig deutlich, wie stark Mitglieder von Berufungskommissionen ihre eigenen Verhaltensmuster und geschlechterbezogenen Stereotype zum Maßstab persönlicher Eignung machen. Auch sollte die äußere Erscheinung nicht Gegenstand der Diskussion sein.

9. Begutachtung

► *Formal-rechtlich*

Im Allgemeinen werden über die Bewerber_innen in der engeren Auswahl zusätzliche Gutachten eingeholt, die Werk, Befähigung und Eignung der favorisierten Personen bewerten sollen. In den meisten Landesgesetzen ist spezifiziert, dass die Gutachten von fachkundigen Persönlichkeiten außerhalb der betreffenden Hochschule zu erstellen sind; bisweilen werden auch Gutachten von im Ausland tätigen Wissenschaftler_innen verlangt (so z.B. im Landeshochschulgesetz von Brandenburg). Schleswig-Holstein räumt der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ein Vorschlagsrecht für die Bestellung einer Gutachterin/eines Gutachters ein. Die Gutachten sollen in der Regel vergleichend sein. Ihre Anzahl variiert von Land zu Land – meistens sind zwei oder drei Gutachten erforderlich.

Es fehlt jedoch weitestgehend an gesetzlichen Vorgaben zur Auswahl von Gutachter_innen, zu Bewertungskriterien und zum Ausmaß der Berücksichtigung der Gutachten für die Bewertung (Färber 2012).

> Die Auswahl der GutachterInnen und die dafür anzulegenden Kriterien sind bislang wenig festgelegt. Ebenso gibt es keine Richtlinie bzgl. der Information und Kontaktaufnahme zu den GutachterInnen, was zum Zeitpunkt eines fortgeschrittenen Verfahrens subjektive Spielräume eröffnet (Dömling und Schröder 2011, S. 33).

Hierbei finden die Vorgaben der Verwaltungsverfahrensgesetze (z.B. Niedersächsisches Verwaltungsverfahrensgesetz NVwVfG) Anwendung, die der Besorgnis um Befangenheit und unparteiischer Amtsausübung Ausdruck verleihen.

Alle Unterlagen der Bewerber_innen müssen den Gutachtenden vorliegen, falls eingereicht, also auch das Lehrportfolio, Evaluationsergebnisse zur Lehre oder Entwürfe von Seminarveranstaltungen. Zudem sind den Gutachter_innen

die Einstellungsvoraussetzungen gemäß den jeweiligen Landesgesetzen sowie einschlägigen Erlassen mitzuteilen. Auch sind sie darauf hinzuweisen, dass der Beurteilung der pädagogischen Eignung besondere Bedeutung zukommt.

► *Strategisch*

Die Wahl der Gutachter_innen reproduziert häufig den männlichen Blick. Bewerberinnen, die in der Scientific Community wenig bekannt sind und es dennoch im Verfahren soweit geschafft haben, laufen daher Gefahr, unangemessen beurteilt zu werden. Qualitativ hochwertige und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie Kriterien für die Auswahl von Gutachter_innen formulieren und ihre Anwendung dokumentieren (Dömling und Schröder 2011). Bei der Wahl der Gutachter_innen ist darauf zu achten, dass die Befangenheitsregeln beachtet werden. Im besten Fall spricht die bzw. der Kommissionsvorsitzende die Möglichkeit von Befangenheit gleich zu Beginn der Sitzungen an; anderenfalls kann die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte mit dem Verweis auf Verbesserung der Qualitätsstandards des Verfahrens darum bitten, das Thema auf die Agenda zu setzen. Wenn die Hochschule hierzu keine eigenen Vorgaben entwickelt hat, kann auf die Standards der DFG verwiesen werden, die eine ausführliche Liste an Befangenheitskriterien bereitstellt (DFG 2012a). Dazu gehört beispielsweise, dass Gutachter_innen und zu Begutachtende in keiner Arbeitsbeziehung zueinander stehen oder befreundet sein dürfen. Dabei spielt es auch eine Rolle, inwieweit persönliche Abhängigkeiten wie z.B. ein ‚Lehrer-Schüler-Verhältnis' bestehen oder ob beide der gleichen fachlichen ‚Schule' angehören. Eine realistische Einschätzung dieser potenziellen Beziehungen vorzunehmen, ist vor allem dann nicht leicht, wenn die Dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte selbst fachfremd ist. Eine Möglichkeit ist aber, sich im Vorfeld Gesprächspartner_innen aus dem Fachgebiet – außerhalb der Kommission – zu suchen, um selbst geeignete Gutachter_innen benennen zu können.

Es kann ein Instrument der Frauenförderung sein, darauf zu achten, dass unter den Personen, die Gutachten erstellen, auch Frauen sind. Dabei ist zu bedenken, dass Frauen nicht automatisch andere Frauen neutraler und sachlicher beurteilen als männliche Gutachter. Gutachterinnen stehen häufig unter dem Druck, rechtfertigen zu müssen, inwieweit ihr Urteil nun tatsächlich qualitäts- und qualifikationsbegründet ist und nicht hauptsächlich Maßgaben der Frauenförderung entspricht („Obwohl ich mich sehr für die Förderung von Wissenschaftlerinnen einsetze und dieses auch immer wieder bei Gutachten besonders betone, muss zuerst die Qualität entscheiden."). Strategisch sinnvoll kann es sein, sich bei den Bewerberinnen im Vorfeld zu erkundigen, von welchen Personen sie auf keinen

Fall begutachtet werden möchten. Mit dieser Information lässt sich bei der Auswahl der Gutachter_innen Einfluss zugunsten der jeweiligen Kandidatin nehmen. Um weitere mögliche Gutachter_innen vorschlagen zu können, wäre auch hier ein Netzwerk von Nutzen, z.B. eine hochschulinterne Vernetzung von Ansprechpartnerinnen aus den verschiedenen Fachrichtungen (→ Kap. 6 Kooperation und Vernetzung) oder bundesweite Informationsstellen.

Wichtig ist es, darauf zu achten, dass vor der Würdigung der Gutachten noch über keine vorläufige Listenplatzierung befunden wird (s. auch Empfehlungen des Wissenschaftsrats, WR 2005). An manchen Hochschulen ist es ein Verfahrensfehler, wenn die Kommission für die zumeist drei zur Begutachtung ausgewählten Kandidat_innen schon vor der Begutachtung offiziell eine Reihung vornimmt bzw. die Gutachter_innen von einer inoffiziellen Reihung in Kenntnis setzt. An anderen Hochschulen hingegen ist dies ein übliches Verfahren, welches jedoch kritisch zu betrachten und unter Umständen zu thematisieren ist. Oft ist es nützlich, die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Kommission um eine Kopie des Anschreibens an die Gutachter_innen zu bitten, um sicherzustellen, dass die Gutachter_innen einheitlich über gewünschte Struktur der Gutachten, die anzulegenden Kriterien sowie deren Gewichtung informiert werden (Dömling und Schröder 2011). Es sollten in jedem Fall die besten Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Gutachter_innen eine Einschätzung der Sachlage möglichst unvoreingenommen vornehmen können.

Die Gutachten stellen eine zentrale Argumentationsgrundlage für die abschließende Reihung der Kandidat_innen durch die Kommission dar. Eine genaue Lektüre der Gutachten ist sehr wichtig, um versteckte Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierungen zu erkennen. Aus Gutachten wird oft einseitig, verkürzt oder auch falsch zitiert. Bei der Lektüre sollten folgende Fragen berücksichtigt werden:

- Liegt eine ausreichende und überzeugende Darstellung der Eignungskriterien vor?
- Haben persönliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung Berücksichtigung gefunden?
- Wie wird die Lehre der oder des zu Begutachtenden beurteilt?

Bei objektivierbaren Fällen von Ungleichbehandlung sollte auf das Einholen eines neuen Gutachtens für alle Kandidat_innen bestanden und sichergestellt werden, dass die Textgrundlage zur Beurteilung bei allen die gleiche ist.

Auch wenn die Kommissionsmitglieder den Sachverhalt häufig anders darstellen: Der Kommission bleibt ein erheblicher Interpretationsspielraum in der Auslegung der Gutachten. Auch vor diesem Hintergrund sollte die Dezentrale

Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte noch einmal überprüfen, ob die Kriterien aus dem Ausschreibungstext in den Gutachten und in der darauf aufbauenden Entscheidung ihre Anwendung finden.

Darüber hinaus können auch zusätzliche Informationen von den Herkunftshochschulen eingeholt werden, z.B. von Studierenden oder dortigen Kolleg_innen. Studierendenvertreter_innen können sich etwa durch die Fachschaften der Herkunftshochschulen Informationen geben lassen. An einzelnen Hochschulen werden die Studierendenvertreter_innen der Kommission eigens für die Arbeit in der Berufungskommission geschult und hospitieren z.T. auch in Lehrveranstaltungen der Bewerber_innen an deren Hochschulen. Wichtig ist einerseits darauf zu achten, dass diesen Informationen hinreichend Beachtung geschenkt wird, andererseits ist aber auch hier das Gleichbehandlungsprinzip zu wahren, wenn nicht über alle Personen hinreichend Informationen vorliegen. Generell ist problematisch, dass solche zusätzlichen Informationen naturgemäß sehr subjektiv sind. Von einer Überbewertung dieses zusätzlichen informellen Wissens ist somit auch abzusehen.

Im Zuge der Professionalisierung der Verfahren werden verschiedene Schritte des Berufungsverfahrens zunehmend miteinander verschaltet, um eine kürzere Verfahrensdauer zu erreichen. So gehen viele Kommissionen dazu über, den Prozess der Vorstellung der Bewerber_innen mit dem der externen Begutachtung zu verknüpfen, indem die Gutachter_innen direkt zu den Vorstellungsvorträgen geladen werden. Die Bemühungen um eine Straffung des Berufungsverfahrens bergen das Risiko, dass sie zu Lasten der Chancengleichheit gehen könnten: Zum einen steigt die Gefahr der direkten Einflussnahme seitens der Kommission auf die Gutachten. Zum anderen besteht das Risiko, dass die Gutachter_innen ihrerseits ihrem Urteil weniger das ‚Werk' und die allgemeinen Leistungen der zu Begutachtenden zugrunde legen, als eventuell den persönlichen Eindruck während der Vorträge. Diese erhalten dann unter Umständen ein überproportional hohes Gewicht.

10. Listenerstellung

► *Formal-rechtlich*

Durch Minderheiten- oder Sondervoten kann von verschiedenen Seiten die Ablehnung der Kommissionsabstimmung deutlich gemacht werden. In einigen Bundesländern kann auf Grundlage des Landeshochschulgesetzes jedes Mitglied der Berufungskommission ein Minderheitenvotum abgeben (so z.B. in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt), auch sind Gruppenvoten möglich. In einigen Bundesländern ist zudem die Möglichkeit eines Sondervotums von Außenstehenden vorgesehen. So können in Bayern und

Schleswig-Holstein beispielsweise alle Professor_innen des betroffenen Fachbereichs, aber auch Mitglieder der Hochschulleitung ein solches Votum abgeben (vgl. Tab. 10.1). Minderheitenvoten müssen ggf. an das Ministerium weitergereicht werden. In einzelnen Fällen haben Minderheitenvoten zu einer anderen Beurteilung des Ministeriums als der der Berufungskommission, des Fakultätsrats oder des Senats beigetragen und die endgültige Reihenfolge der Listenplatzierungen modifiziert. Auch hier sind die geltenden Vorgaben den jeweiligen Hochschulgrundordnung zu entnehmen und im Einzelfall zu prüfen.

► *Strategisch*

Generell lohnt es sich, jede Chance zu nutzen, um Frauen auf Berufungslisten zu platzieren, auch auf einem zweiten oder dritten Platz. Eine solche Platzierung ist für die Karriere der Kandidatinnen in jedem Fall förderlich, da sie in zukünftigen Bewerbungen darauf hinweisen können.

Zeichnet sich ab, dass positiv begutachtete Frauen gar nicht oder unerwartet weit hinten auf der Liste erscheinen, sollte die Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte Einspruch erheben. Dazu sollte auf verfahrensimmanente Argumente und Bemerkungen aus vorherigen Sitzungen, die idealerweise in den Protokollen festgehalten oder in eigener Protokollführung verschriftlicht sind, zurückgegriffen werden. Die Begründung für die Berücksichtigung einer Bewerberin sollte immer noch in ihrer Qualifikation und Eignung zu finden sein. Häufig haben jedoch Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte an dieser Stelle mit strategischen Bedenken der Kommissionsmitglieder zu kämpfen, da in der Vergangenheit bei der Ruferteilung durch das Land bisweilen die Reihenfolge der Berufungsliste zugunsten einer weiter hinten auf der Liste platzierten Bewerberin übergangen wurde (Wissenschaftsrat 1998, S. 43). Bei gleichwertiger Qualifikation einer weiblichen und eines männlichen Listenplatzierten sollte die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darauf bestehen, die Frau auf die vordere Position zu setzen – eine ggf. gleichrangige Platzierung kann ein Kompromiss sein.

Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte immer wieder die Kommission zur Reflexion anregen: Sind persönliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber_innen ausreichend gewürdigt worden? Sind Forschung und Lehre in gleichem Maße berücksichtigt worden? Gegebenenfalls ist erneut auf die nur unzureichende Beachtung oder das Überbetonen eines Qualifizierungsmerkmals aufmerksam zu machen.

11. Verabschieden einer Liste

Von der Berufungskommission geht die Liste üblicherweise in den Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat. Dort sind – je nach Geschäftsordnung – meist alle Mitglieder bis auf die Vertreterinnen und Vertreter der MTV-Gruppe und die Dekanin bzw. den Dekan stimmberechtigt. Bei der Abstimmung über den Listenvorschlag im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat können unter Umständen (s. jeweilige Regelungen der Bundesländer und Universitäten) auch Professor_innen mitstimmen, wenn sie dies während einer entsprechenden Bewerbungsfrist angemeldet haben. Die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann ggf. frühzeitig Professor_innen dazu anregen, sich ein Stimmrecht zu sichern.

Der Berufungsvorschlag sollte in der Regel mindestens drei Personen enthalten (s. Tab. 10.1). Er muss ferner eine eingehende und vergleichende Würdigung der fachlichen, pädagogischen und persönlichen Eignung der vorgeschlagenen Personen enthalten, auf der Basis von Gutachten auswärtiger Professor_innen oder sachverständiger Personen des betreffenden Fachs über die wissenschaftlichen Leistungen einschließlich der Lehre. Darüber hinaus sind eine Begründung für die gewählte Reihenfolge und in der Regel eine Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Bestandteil des Berufungsvorschlags.

Dem Berufungsvorschlag sind alle auf die Ausschreibung eingegangenen Bewerbungen beizufügen. Dazu gehört auch die Stellungnahme der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, wenngleich dies nicht in allen Ländergesetzen gleichermaßen vorgesehen ist: In manchen Bundesländern wird die Stellungnahme der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nicht explizit gefordert (z.B. Baden-Württemberg, Bremen, Nordrhein-Westfalen), in anderen Bundesländern ist sie fakultativ (Saarland, Sachsen) oder obligatorisch (z.B. Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein). Durch Minderheitenvoten kann eine andere Meinung entgegen des Kommissionsbeschlusses deutlich gemacht werden. Die Dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sollte im Fakultätsrat zum Vorschlag der Berufungskommission eine mündliche oder – je nach Praxis – schriftliche Stellungnahme vor der Entscheidung des Fakultätsrats abgeben.

Anschließend wird die Liste in den meisten Bundesländern dem Senat vorgelegt und schließlich, je nach Berufungsrecht, der Hochschulleitung oder dem zuständigen Ministerium zugeleitet. Berufungsvorschläge ohne Stellungnahme der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragen sind nicht verfahrenskonform. Ebenso ist an vielen Hochschulen ein Abschlussbericht der oder des Berufungsbeauftragten der Hochschulleitung vorzulegen, der eine Stellungnahme zur Einhaltung der Qualitätsstandards und zu Besonderheiten des Verfahrens enthält.

Eine Vereinbarung zwischen der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten, dass die Stellungnahme von der Zentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten abgegeben und im Senat vertreten wird, sorgt dafür, dass die Gleichstellungsakteur_innen in der Fakultät weniger Angriffsfläche bieten. Spätestens, wenn sich eine von Kommissionsentscheidungen abweichende Meinung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten abzeichnet, empfiehlt sich eine strategische Absprache mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro.

Sollten Berufungen sich verzögern oder der/die erstplatzierte Kandidat_in aus irgendeinem Grund nicht mehr zur Verfügung stehen, dann ist angeraten, darauf zu achten, dass die Kandidat_innen, die unter Umständen auf Platz zwei oder drei der Liste stehen, auch nachrücken und tatsächlich berufen werden und dass die Liste nicht mit dem Argument zurückgegeben wird, der/die ‚eigentliche Kandidat_in' stünde nicht mehr zur Verfügung. Grundsätzlich gilt: Alle listenfähigen Kandidat_innen sind auch berufbar – denn dies ist ja gerade das Kriterium der Listenfähigkeit.

12. Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Hochschulen haben gemäß den Landeshochschulgesetzen die Aufgabe, die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule kann begründete Zweifel an der Beachtung dieser Paragrafen geltend machen. In diesem Fall ist ein Berufungsvorschlag mit einer Stellungnahme des Senats an die Fakultät zurückzuweisen.

Einige Landesgesetze sehen ein Widerspruchsrecht der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vor, wenn das Votum ihrer Stellungnahme widerspricht, so z.B. in Berlin, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt. Inwieweit das Veto der Zentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten die Beschlüsse auf Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene beeinflussen kann, hängt vom gleichstellungspolitischen Engagement des Fakultätsrats ab. Einsprüche sind – auch wenn sie das augenblickliche Verfahren nicht mehr beeinflussen – zuweilen für die nachfolgenden Berufungskommissionen von Vorteil, da sie die Autorität der Frauen- oder Gleichstellungbeauftragten unterstreichen können.

Die Dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollte ggf. aufgrund ihrer besseren Kenntnis der Verfahrensinterna eine eigene Stellungnahme verfassen. Als Checkliste hierfür können die folgenden Punkte dienen:

- Darlegung der Bewerbungslage (Anteil von Frauen an den Bewerbungen),
- kritische Bewertung der Anhörungen in Hinblick auf Chancengleichheit,
- Aufzeigen von sowohl Verfahrens- als auch Abwägungsmängeln,

- gleichwertige Berücksichtigung der Qualifikationsprofile laut Hochschulgesetz (aus Gutachten bzw. Protokollen zitieren),
- Beteiligung der Dezentralen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten: Wurde sie ordnungsgemäß ins Verfahren eingebunden? Wurden Einladungen fristgerecht erteilt? Wurden Stellungnahmen und Anträge korrekt in den Protokollen und im Bericht der Berufungskommission wiedergegeben?
- Darlegung der eigenen Position zur Begründung der Listenreihenfolge.

10.4 Vertretung von Professuren

Da Berufungsverfahren meist langwierige Prozesse sind, erfolgt der personelle Wechsel auf einer Professur in den seltensten Fällen fließend. Deshalb müssen oft Übergangsregelungen zur Aufrechterhaltung der Lehre getroffen werden. Es besteht die Möglichkeit, für diesen Übergangszeitraum eine Person mit der Vertretung der Professur und der Übernahme ihrer Verpflichtungen zu beauftragen. Diese Option ist in vielen Landeshochschulgesetzen vorgesehen. Auch diese Vertretungen sind mit den Dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten abzusprechen. Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren gibt es keine gesetzlichen Vorgaben und nur selten hochschulinterne Regelungen über den Modus der Auswahl, so dass bereits bestehende Netzwerkstrukturen aktiv werden: Vertretungen werden häufig Kolleg_innen aus dem Haus oder assoziierten Wissenschaftler_innen angetragen. Hier gilt es, sich frühzeitig nach den Planungen zu erkundigen und geeignete Frauen für eine Vertretung ins Gespräch zu bringen. Auch sollten Frauen aus dem potenziellen Bewerberinnenpool angesprochen und gezielt dazu aufgefordert werden, sich selbst um eine solche Vertretung zu bemühen. Lehrstuhlvertretungen dienen der wissenschaftlichen Reputation und können einen wichtigen Karriereschritt darstellen. Gleichzeitig kann auch hier ein Engagement seitens der Dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten für mehr Transparenz in diesem wenig geregelten Vergabeprozess sorgen. Entscheidungsträger_innen sind so aufgefordert, öffentlich Rechenschaft abzulegen.

Die Vergabe von Vertretungsstellen kann auch als nachwuchsfördernde Maßnahme begriffen werden. Durch eine argumentative Verknüpfung der im Gesetz verankerten Aufgaben der Hochschulen, einerseits den Nachwuchs zu fördern sowie andererseits die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, kann eingefordert werden, dass hier Frauen bevorzugt berücksichtigt werden müssen.

Viele Hochschulen sind dazu übergegangen, Professuren für einen Übergangszeitraum zu sperren und zu kapitalisieren. Der Lehrbetrieb wird in die-

ser Zeit meist durch die Vergabe von Lehraufträgen aufrechterhalten (→ Kap. 5.4.8 Lehraufträge). Hierfür sollten jedoch die oben genannten Hinweise im selben Maße gelten.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Dömling, Martina, und Thomas Schröder. 2011. *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen*. HIS-Forum Hochschule.

Färber, Christine, und Ulrike Spangenberg. 2008. *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt a.M.

Färber, Christine, und Ute Riedler. 2011. *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur.* Frankfurt a.M./New York.

LNHF (Hrsg.). 2011. *Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen*. Hannover. http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2005. *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Jena.

Institutionen

Datenbanken

AcademiaNet: Datenbank für exzellente Wissenschaftlerinnen. Eine Initiative der Robert Bosch Stiftung. http://www.academia-net.de.

FemConsult: Online-Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): http://www.gesis.org/cews/femconsult/.

11. Qualitätssicherung und Evaluation

Die Qualitätssicherung und Evaluationsverfahren haben an Hochschulen durch die Exzellenzinitiative und den Qualitätspakt Lehre, durch Studienreformprozesse im Zuge des Bologna-Prozesses sowie durch die obligatorisch festgelegte Akkreditierung von Studiengängen an Bedeutung gewonnen. Zu unterscheiden sind die verschiedenen Leistungsbereiche von Lehre und Studium, Forschung und Nachwuchsförderung, für die Qualitätssicherungsverfahren entwickelt wurden. Ferner ist zwischen externen und internen Evaluationsverfahren zu differenzieren. Das folgende Kapitel stellt das Feld der Qualitätssicherung (11.1) und der Evaluation (11.2) vor und gibt Hinweise, wie die Abläufe und Verfahren gleichstellungsorientiert gestaltet werden können. Dabei wird thematisiert, wie Gleichstellungskompetenz bei den Verfahrensbeteiligten entwickelt werden kann und welche konkreten Handlungsmöglichkeiten für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestehen.

Qualitätssicherung ist als „kontinuierlich betriebene Bemühungen um den Erhalt oder die Verbesserung von Qualität" zu verstehen (Ditton 2010, S. 614 ff.). Qualitätssicherung wird im Folgenden als Oberbegriff für Qualitätskontrollen und Evaluationen verwendet. Bei Qualitätskontrollen werden Basisdaten zur outputorientierten Steuerung gesammelt, um daraus deskriptive Aussagen über einen Zustand oder eine Entwicklung ziehen zu können. In Evaluationen werden Daten zur outcome-orientierten Steuerung gesammelt, um darüber hinaus Bewertungen über die Ursachen und Wirkungen anzustellen sowie Ansatzpunkte zur Qualitätsentwicklung abzuleiten.

An Hochschulen sind inzwischen verschiedene Verfahren der Qualitätssicherung im Einsatz, die der Messung und Verbesserung der Qualität und der Herstellung von Leistungstransparenz in Studium, Lehre, Nachwuchsförderung, Forschung und Verwaltung dienen: z.B. Controlling (→ Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling), Benchmarking (der Vergleich eigener Produkte oder Prozesse mit den besten Wettbewerber_innen, Benchmarking → Glossar) oder Audits (→ Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe). Die Herausforderung besteht derzeit darin, die oftmals nebeneinander existierenden Qualitätssicherungs-

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_11, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

systeme an einer Hochschule zu vernetzen, Doppelstrukturen abzubauen und ein umfassendes Qualitätsmanagement zu entwickeln.

Ein übergeordnetes, strategisches Ziel von Qualitätssicherung liegt in der Beibehaltung oder Verbesserung der Qualität und in der Herstellung von Transparenz. Weitere Ziele sind die Sicherung der Chancengleichheit, die Profilbildung einer Hochschule in Forschung und Lehre sowie die Effizienz und Effektivität von Verfahrensabläufen. Insgesamt ist die Definition von Qualität bei der Qualitätssicherung ein Dreh- und Angelpunkt. Da kein allgemeingültiger Qualitätsbegriff existiert, ist dieser – unbewusst oder bewusst – oftmals hegemonial männlich (→ Glossar) bestimmt. Denn die Definitionsmacht darüber, was Qualität ist, liegt weiterhin oft bei informellen Netzwerken, die androzentrisch (→ Glossar) funktionieren (Roloff 2001). Deshalb ist es wichtig, dass Perspektiven der Chancengleichheit bereits im Stadium der Diskussion darum, was in einem bestimmten Bereich an Qualität gesichert werden soll, eingebracht werden. Dafür ist auch eine Klärung des jeweiligen Verständnisses von Gleichstellung entscheidend (→ Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte).

Auch die Gleichstellungsarbeit selbst ist heute Gegenstand von Evaluationen. Diese Evaluationen sind eingebunden in ein Spannungsfeld von Interessen und Konkurrenz, Qualitätssicherung und Verteilung von Ressourcen. Sowohl bei der Durchführung von Evaluationsstudien als auch übergreifend reflektiert insbesondere das CEWS (→ Glossar) diese besonderen Bedingungen, da das CEWS selbst in viele Evaluationen im Gleichstellungsbereich involviert ist. Wie Gleichstellungsperspektiven konkret in Qualitätssicherungsprozesse in Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung und in interne und externe Evaluationsverfahren integriert werden können, wird im Folgenden erläutert.

11.1 Qualitätssicherung

Gegenstand von Maßnahmen der Qualitätssicherung können sämtliche Leistungsbereiche einer Hochschule sein. Es existiert ein breites Spektrum an Verfahren und Instrumenten der Qualitätssicherung. Praktisch alle Landeshochschulgesetze enthalten Bestimmungen, die die Hochschulen zur Einrichtung eines Systems verpflichten, das die Qualität der Erfüllung ihrer Aufgaben sichert und regelmäßig extern zu begutachten ist (vgl. WR 2012, S. 12).

Qualitätssicherung in Studium und Lehre

Seit der Novellierung des HRG im Rahmen des Bologna-Prozesses (→ Glossar) sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Lehre eine gesetzliche Forderung

an deutsche Hochschulen (vgl. § 6 HRG i.d.F. vom 20.08.1998) und somit Voraussetzung für jede Form interner wie externer Akkreditierung (→ Glossar) von Programmen oder Studiengängen (vgl. WR 2008, WR 2012). Bei der Evaluation von Studiengängen sollten die Studierbarkeit, die Studieninhalte, die Organisation, die Ausstattung und die Finanzen erfasst und bewertet werden. Dabei sind mindestens geschlechterdifferenzierende, idealerweise auch unter weiteren Diversity-Dimensionen aufgeschlüsselte Statistiken (wie soziale, nationale Herkunft, Bildungsbiografie, Behinderung, Alter) von Studierenden, Absolvent_innen sowie Lehrenden zugrunde zu legen. Bei der Datenerhebung sollten neben der Erfassung von Frauen- und Männeranteilen auf den entsprechenden Stufen auch deren Entwicklung und Prognosen über den Zeitverlauf sowie deren Verhältnis zu den darüber und darunter liegenden Qualifikationsstufen erhoben werden.

Um über die externe Bewertung durch Akkreditierungsagenturen hinaus einen systematischen Einblick in die Qualität der Lehre zu bekommen, sind an vielen Hochschulen Lehrevaluationsbüros eingerichtet worden. Zudem werden intern finanzierte und organisierte oder auch extern vergebene Studierendenbefragungen oder Absolvent_innenstudien durchgeführt. Damit ein hoher Rücklauf bei Studierendenbefragungen gewährleistet ist, sollten entweder die Studierenden die Möglichkeit bekommen, den Fragenkatalog während der Lehrveranstaltungen auszufüllen, oder es ist eine Online-Befragung zu starten. In international ausgerichteten Bachelor- und Master-Studiengängen ist diese Befragung zudem in deutscher und/oder englischer Sprache durchzuführen. Auch sind Studierendenportale wie Stud.IP zu nutzen bzw. eine zielgruppenspezifische Ansprache über soziale Netzwerke wie Facebook anzustreben. Bei länger andauernden (oder wiederholten) Befragungen wird im Rahmen extern organisierter Befragungen auch mit „Incentives“, also Anreizen, in Form von Sachpreisen oder monetärer Entlohnung zur Teilnahme motiviert.

Neben Fragen zu didaktischen Stärken und Schwächen der Lehrenden, Aktualität der Lehrinhalte, Struktur, Organisation und Ausstattung der Fakultät sollten auch Fragen zur geschlechterrelevanten Beurteilung der sozialen Atmosphäre des Fachbereichs/der Einrichtung gestellt werden. Im Hinblick auf Barrierefreiheit und Antidiskriminierung sollte z.B. auch auf Besonderheiten von Räumlichkeiten und evtl. auf die bereitgestellten Unterrichtsmaterialien eingegangen werden. So können Rückschlüsse auf die Studienzufriedenheit und auf Benachteiligungen von bestimmten Studierendengruppen gezogen werden (Roloff 2001). Mögliche gleichstellungsrelevante Fragen an Studierende und Absolvent_innen sind:

- Wird bei der Festsetzung von Kursterminen auf Eltern Rücksicht genommen, indem sie nicht auf das Wochenende und die Abendstunden gelegt werden?

- Haben Kindererziehung oder die Pflege von Familienangehörigen oder nahestehenden Personen zu einer Überschreitung der Regelstudienzeit geführt?
- Gab/gibt es Situationen, in denen Frauen anders behandelt wurden/werden als Männer?
- Sind Gebäude und Räumlichkeiten barrierefrei erreichbar?
- Liegen vielleicht einige Gebäude (Computerräume, Labore etc.) abgelegen, so dass Frauen es eher vermeiden, diese außerhalb der Stoßzeiten aufzusuchen?

Auch die Fragebögen für die Lehrenden sollten geschlechterrelevante Aspekte beinhalten:

- Inwieweit spielt das Geschlecht bei der Einstellung von Absolvent_innen in bestimmten Fächern an der Hochschule oder außerhalb (z.B. in der Industrie, der Privatwirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung) eine Rolle?
- Werden Ansätze einer gender- und diversitysensiblen Hochschuldidaktik praktiziert?
- Werden Forschungen aus den Gender- und Diversity Studies in Forschungsprojekte oder in Lehrinhalte integriert?

Die externe Begutachtung findet durch Peers statt. Dies sind in der Regel Hochschullehrer_innen oder anerkannte, oft internationale Expert_innen aus dem außerhochschulischen Forschungsbereich. Mögliche Fragen, die die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit den Peers diskutieren kann, sind:

- Welche Erfahrungen gibt es mit monoedukativen Lehrformen?
- Welche speziellen Veranstaltungsangebote für Studierende oder Lehrende bietet das Frauen- oder Gleichstellungsbüro zur Frauenförderung, Gleichstellung und zum Diversity Management an?

Qualitätssicherung in der Forschung

Die Qualitätssicherung im Bereich der Forschung sollte unter den unten angeführten Fragestellungen erfolgen. Hier ist vor allem die Zusammensetzung der einzelnen Statusgruppen in Bezug auf Gleichstellung relevant. Wie bei der Qualitätssicherung in der Lehre können die quantitativen Daten durch qualitative Befragungen per Fragebogen, Expert_inneninterviews oder Gruppendiskussionen ergänzt werden. Dabei sollten alle relevanten Statusgruppen befragt werden:

- Inwieweit werden Frauen über aktuelle Forschungsförderungsmöglichkeiten und laufende Ausschreibungen etwa von Forschungsschwerpunkten infor-

miert? Gibt es Unterschiede in der Informationsweitergabe an Mitarbeiterinnen im Vergleich zu Mitarbeitern?

- Finden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei der Einwerbung von Drittmitteln ausreichend Unterstützung und Hilfestellungen?
- Bekommen Wissenschaftlerinnen ausreichend Gelegenheit und werden sie ermutigt, Forschungsprojekte eigenverantwortlich zu initiieren und unabhängig durchzuführen?
- Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil in den hochschulinternen Gremien, die über die Verteilung von Forschungsgeldern entscheiden? Welche Personen entscheiden auf welchen Hierarchieebenen, bis hin zur Hochschulleitung, über die Mittelvergabe?
- Werden Studien im Bereich der Geschlechterforschung und der Gender Studies als Forschungsthema unterstützt oder angestoßen?

Insgesamt ist zu bedenken, dass im Rahmen von Drittmittelprojekten oder von Graduiertenschulen von Seiten der Geldgeber, z.B. der DFG, Finanzmittel zur Gleichstellungsförderung vorgehalten werden (→ Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme). Der Abruf und die Vergabe dieser Mittel innerhalb der geförderten Forschungseinrichtung sollten unter Einbezug der gleichstellungspolitischen Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder anderer ausgewiesener Gleichstellungsexpert_innen erfolgen.

Qualitätssicherung in der Nachwuchsförderung

Im Bereich der Nachwuchsförderung geht es darum, transparente, faire und diskriminierungsfreie Verfahren zu etablieren und die Unterstützung der jungen Wissenschaftler_innen auf den unterschiedlichen Karrierestufen (Studium, Promotion, Postdoc, Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessur) zu optimieren. Anders als im Bereich der Lehre und Forschung ist dieser Bereich der Qualitätssicherung in den meisten Hochschulen erst wenig etabliert und befindet sich noch im Aufbau. Ebenso ist es in diesem Bereich – anders als in der Lehre – bisher nicht üblich, über Akkreditierungsagenturen die Qualität z.B. von Graduiertenkollegs, -schulen oder Promotionsstudiengängen zu sichern. Diese Abwesenheit einer externen Qualitätssicherung sollte von den Hochschulen als Chance angesehen werden, selbst aktiv zu werden und wirksame hochschulinterne Qualitätssicherungssysteme zu etablieren. Fragen, die hierbei zugrunde liegen sollten, sind z.B.:

- Wie unterscheidet sich die Geschlechterverteilung in den einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen beim wissenschaftlichen Nachwuchs bis hin zu den Professuren?

- Welche weiteren Diversity-Dimensionen werden im Karriereverlauf relevant (Bildungsbiografie, nationale oder soziale Herkunft, Migrationshintergrund)?
- Welche Vorbilder für wissenschaftliche Karrieren gibt es für die Ansprüche und Bedürfnisse einer heterogenen Studierendenschaft?
- Eine besondere Aufmerksamkeit ist in der Qualitätssicherung im Nachwuchsbereich den spezifischen Anforderungen der unterschiedlichen Karrierestufen zu widmen. Allein auf der Stufe der Promotion lassen sich mehrere Phasen unterscheiden (Übergang vom Studium, Beginn, Forschung, Abschluss, Karriereeinstieg), die aus der Perspektive der beteiligten Akteur_innen an der Hochschule (Studierende, Promovierende, Betreuende, Graduiertenein-richtungen, Fachbereiche, Hochschulleitung) unterschiedliche Anforderungen beinhalten (→ Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme). Auf der Karrierestufe des promovierten Nachwuchses ist der Verbleib im Wissenschaftssystem oder der Karriereeinstieg in den außerhochschulischen Arbeitsmarkt relevant. Auch sind die verschiedenen Qualifikationswege zur Professur (wie Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur) zu bedenken (→ Kap. 3.8.3 Juniorprofessur). Soll eine Qualitätssicherung der Nachwuchsförderung aufgebaut werden, ist diese idealerweise entlang der Karrierestufen zu entwickeln und systematisch entsprechend den jeweiligen strukturellen Bedingungen umzusetzen. Im Idealfall richtet die Hochschule eigens dafür eine Stelle ein, so gibt es z.B. an der Universität Oldenburg einen Vizepräsidenten für Nachwuchsförderung und Qualitätsmanagement. Sinnvollerweise ist pro Hochschule zu erfassen, welche Strukturen der Nachwuchsförderung vorhanden sind, um daraufhin passgenaue Maßnahmen für die einzelnen Qualifikationsstufen zu entwickeln und weitere Zuständigkeiten festzulegen. Handlungsleitende Fragen können dabei sein:
  - Konkrete Ziele (Was soll bis wann erreicht werden und warum?)
  - Maßnahmen (Wer braucht welche Maßnahmen?)
  - Akteur_innen (Wer ist wie beteiligt und zuständig?)

11.2 Evaluationsverfahren

Als Teilbereich der Qualitätssicherung ruhen Evaluationsverfahren auf drei Säulen: interne Evaluation, externe Evaluation und Umsetzung (Reissert und Carstensen 1998, S. 1). Im Folgenden werden diese drei Säulen kurz vorgestellt und Interventionsmöglichkeiten für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aufgezeigt.

Interne Evaluation

Größere oder kleinere interne Evaluationen finden in den unterschiedlichsten Kontexten statt, z.B. im Rahmen von Programm- oder Systemakkreditierungen, bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten, in der Studiengangsentwicklung, bei der Verabschiedung und Fortschreibung von Zielvereinbarungen und Anreizsystemen, bei hochschulinternen Befragungen und Studien (wie Studierendenbefragung oder Studienabbruchanalysen), bei Personalentwicklungsmaßnahmen und bei Berufungen (z.B. durch eine Bestandsaufnahme über die Erreichung der Zielvorgaben in der Struktur- und Entwicklungsplanung). Die interne Evaluation besteht aus einer systematischen Bestandsaufnahme und Analyse des Ist-Zustandes durch die Organisationseinheit (Fakultät/Fachbereich, Institut, Graduiertenkolleg, Verwaltung o.ä.) oder der Hochschule selbst. Die Bestandsaufnahme beinhaltet neben der Anzahl der Beteiligten aller Statusgruppen die Ausstattung, Finanzen, Organisation und Struktur der Organisationseinheiten (Reissert und Carstensen 1998). Diese Daten können von den zuständigen Organisationseinheiten meist über die hochschulinternen Statistikprogramme in der Verwaltung abgefragt und anschließend quantitativ ausgewertet werden. Zusätzlich können Ergebnisse aus vorliegenden hochschulinternen Befragungen (Absolvent_innenstudien oder Promovierendenbefragungen) oder aus bundesweiten Erhebungen, z.B. des Statistischen Bundesamtes, herangezogen werden. Des Weiteren können qualitative Erhebungen angesetzt werden, z.B. in Form von moderierten Gruppengesprächen oder Expert_inneninterviews, die konkretere fallbezogene Informationen zur Bewertung des eigenen Standorts mit seinen Stärken und Schwächen liefern können (Reissert und Carstensen 1998). Die erhobenen Daten sind im Kontext der fächerkulturellen Besonderheiten, der etablierten Entscheidungsstrukturen und der Arbeitsroutinen der Organisationseinheit zu bewerten (Roloff 2001). Die Ergebnisse werden entweder direkt in die zu entwickelnden Maßnahmen integriert (wie bei Zielvereinbarungen oder Drittmittelanträgen), oder sie werden in einem Abschlussbericht bzw. einem Selbstreport zusammengestellt. Die Ergebnisse sollten an die jeweiligen Statusgruppen und Organisationseinheiten der Hochschule zurückgespiegelt und in die weitere Struktur- und Entwicklungsplanung eingebunden werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist z.B. bei größeren internen Lehrevaluationen und Systemakkreditierungen von Anfang an an der Konzeption und Durchführung der Evaluation zu beteiligen. Sie übernimmt die Beratung, um sicherzustellen, dass gleichstellungsrelevante Fragen und Themen in den Evaluationsprozess einfließen. Dabei sollte sie bereits im Vorfeld der internen Evaluation, also während der Konzeption und Organisation, Einfluss nehmen

können. Will die Hochschule ihrem Gleichstellungsauftrag nachkommen, ist es unerlässlich, dass sie eine gesicherte Daten- und Informationsgrundlage besitzt. Es ist daher notwendig, dass alle Daten der Hochschule zumindest geschlechterdifferenziert aufbereitet bzw. nach Möglichkeit um weitere Diversity-Dimensionen ergänzt werden.

Besonderes Augenmerk ist auf die zugrunde gelegte Arbeitsdefinition von Qualität zu legen. Denn während die nach Geschlecht differenzierte Datenaufbereitung und -erfassung an vielen Hochschulen selbstverständlich ist, ist die Verständigung darüber, mit welchen (quantitativen und qualitativen) Indikatoren Qualität gemessen werden kann, umstritten und von geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten betroffen (→ Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline", Gender Bias → Glossar). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass der gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellungsauftrag als ein zu evaluierender Aufgabenbereich der Hochschule und der Organisationeinheiten genau definiert wird. Dies ist eine wesentliche Bedingung dafür, dass hochschulinterne Evaluation auch als Instrument der Gleichstellung verstanden und genutzt werden kann. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Gleichstellung als eigenständiger Bereich *und* als Querschnittsthema behandelt wird. Die interne Evaluation kann somit nur dann als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen verwendet werden, wenn die Kriterien und Fragestellungen Gleichstellungsaspekte enthalten. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei auch, dass die Datenerhebung und -auswertung geschlechtsdifferenziert erfolgt (Roloff 2001). Gleichstellungspolitische Fragen in Evaluationsberichten lediglich in einem gesonderten Kapitel darzulegen, hat oftmals zur Folge, dass ihnen eine Randposition im eigentlichen Evaluationsverfahren zugewiesen wird. Aspekte der Gleichstellung sollten daher in jeden zu evaluierenden Bereich einfließen und damit auch für jeden Bereich diskutiert werden. Weiterhin muss bei der Zusammensetzung der Evaluationsgruppe darauf geachtet werden, dass diese nicht nur möglichst mit allen Statusgruppen und geschlechterparitätisch besetzt ist, sondern dass die Mitglieder auch Gender- und Diversity-Wissen sowie Gleichstellungskompetenz besitzen.

Externe Evaluation

Die externe Evaluation, die externe Bewertung von Qualität und Leistung, vor allem von Lehr- und Forschungsleistungen, findet in Form von Forschungsförderung, Begehungen, Begutachtungen, Rankings, Ratings und der Vergabe von Preisen statt. Laut Wissenschaftsrat sind die „populärsten Indikatoren" zur Bemessung von Forschungsleistungen:

> Drittmitteleinwerbungen, Promotionszahlen, Publikationszahlen und Zitationszahlen. Neben diesen einfacheren quantitativen Indikatoren erfahren auch komplexe Indikatoren mit Bezug zu Publikationen und Zitationen (bibliometrische Indikatoren) eine verstärkte Nachfrage. Beispiele dafür sind Zitationen pro Publikation im Vergleich zum Fachgebietsdurchschnitt oder der Hirsch-Index [→ Glossar]. Daneben werden weitere Indikatoren wie Patente, Lizenzeinnahmen, Preise, Vorträge oder Beiträge zur Organisation von Tagungen verwendet (WR 2011, S. 19).

In der Forschung sind Evaluationen in der Regel auf Forschungsprojekte, auf Forschungseinheiten oder auf ganze Institutionen gerichtet und können die vorhandene Leistung einer Institution und ihre Zielerreichung im Nachhinein (ex post) oder mit Blick auf die Zukunft bewerten (ex ante). Evaluationen dienen sowohl der Offenlegung und Bewertung von Leistungen als auch der Bestimmung von Entwicklungsperspektiven und Verbesserungspotenzialen (vgl. WR 2011, S. 21). Bei der externen Evaluation wird die Organisationseinheit (Fakultät/Fachbereich, Institut, Graduiertenkolleg) üblicherweise durch einschlägige Fachwissenschaftler_innen, die Peers (→ Glossar), evaluiert. Die Begehung, z.B. von Graduierteneinrichtungen, findet als Vor-Ort-Begutachtung meist an ein bis zwei Tagen statt. Auch gibt es Gesprächsrunden mit ausgewählten Repräsentant_innen des Faches bzw. der Einrichtung und vertrauliche Gespräche mit den Lehrenden der Institute und Labors. Gegebenenfalls werden die Peers durch die Räumlichkeiten geführt, um sich ein Bild von der Ausstattung machen zu können. Im Anschluss ziehen sich die Expert_innen zu einem Gespräch zurück und erstellen einen Abschlussbericht bzw. eine Beurteilung.

Grundsätzlich sollte sich, analog zu internen Evaluationen, auch dafür eingesetzt werden, dass die Gruppe der externen Gutachter_innen paritätisch besetzt ist und Gleichstellungskompetenz bei den Peers vorhanden ist. Die Erfahrungen aus der Begutachtung der Exzellenzinitiative, aber auch aus (Re-)Akkreditierungsverfahren zeigen, dass sowohl internationale Gutachter_innen, aber auch die Gutachter_innen aus den Akkreditierungsagenturen (→ Glossar) in den meisten Fällen Fragen zur Gleichstellung oder zur Vereinbarkeit stellen. Bei Begehungen im Rahmen von Akkreditierungsverfahren werden die Fragen mitunter vorher angekündigt und drehen sich z.B. um das Thema Teilzeitstudium für Studierende mit Kind(ern). Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollte anwesend sein und auf Fragen, die ihren Zuständigkeitsbereich und ihre Expertise betreffen, antworten können. Sie kann ggf. auch auf Aspekte der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro und Hochschulleitung respektive Fachbereichen sowie auf den Stand der Entwicklungspläne für Berufungen und Stellenbesetzungen, die Umsetzung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Umgangsstrategien mit Konfliktfällen und Diskriminierun-

gen eingehen. Sie sollte aber bereits im Vorfeld der Begehung deutlich machen, dass die begutachtete Einrichtung die Verantwortung für den Bereich Gleichstellung trägt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann darüber hinaus die Gelegenheit nutzen, besonders herausragende Beispiele und Erfolge der Einrichtung in Bezug auf Gleichstellung anzusprechen. Bestehende Probleme und Defizite im Gleichstellungsbereich darzulegen, gestaltet sich dagegen aufgrund potenzieller Loyalitätskonflikte in dem Beurteilungssetting wesentlich schwieriger – dies gilt im Übrigen auch für andere zu begutachtende Bereiche (→ Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative).

Umsetzung der Evaluationsergebnisse

Eine zügige Umsetzung der Evaluationsergebnisse erfordert eine zeitnahe Regelung der Zuständigkeiten, sofern sich dies nicht automatisch aus den Verfahren ergibt. So kann z.B. eine Kommission zusammengestellt werden, die geeignete Maßnahmen zum Abbau der identifizierten Defizite erarbeitet. Sinnvoll kann es in Bezug auf ganze Fachbereiche auch sein, die Ergebnisse der Evaluation zur weiteren Zielentwicklung zu nutzen und neue Ziele und Maßnahmen in Zielvereinbarungen festzuschreiben (Roloff 2001). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass Gleichstellung nicht als sekundäres, zusätzliches Ziel angesehen wird, während die Behebung von Defiziten in anderen Bereichen von Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung vorrangig behandelt wird.

Zur Bewertung eines Fachbereichs ziehen die Peers oft Vergleiche mit anderen Fachbereichen oder Hochschulen heran. Diese berücksichtigen mitunter nicht die spezielle Situation des Faches, was sich negativ auf die Gleichstellungspolitik auswirken kann. So weist möglicherweise der evaluierte Fachbereich einer Hochschule im Vergleich zu anderen Hochschulen einen höheren Frauenanteil bei den Professuren auf und wird dafür als Positivbeispiel hervorgehoben, auch wenn die Quote laut Gleichstellungsplan nicht dem Soll entspricht. Darauf kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – wenn das Verfahren dies zulässt – in einer Stellungnahme zum Endbericht eingehen. Hier sollte sie z.B. die Ziele der Gleichstellungspläne und des Gleichstellungskonzepts einbeziehen und aufzeigen, dass diese noch nicht erreicht sind.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

CEWS. Umfassende Informationen über Evaluationsstudien im Bereich Gleichstellung: http://www.gesis.org.

Deutscher Stifterverband. 2010. *Von der Qualitätsmessung zum Qualitätsmanagement. Praxisbeispiele an Hochschulen*, hrsg. Mathias Winde. Essen. http://www.stifterverband.info.

Empfehlungen für die Praxis des Qualitätsmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft. Ein Ergebnisbeitrag des Expertenaustausches zwischen ausgewählten Unternehmen und der Johannes Gutenberg-Universität Mainz im Rahmen der Workshopreihe „Steuerung und Qualitätssicherung in Wirtschaft und Wissenschaft", gefördert durch die Heinz Nixdorf Stiftung und den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. 2010. http://www.zq.uni-mainz.de/Dateien/Broschuere_Workshopreihe_QM.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2008. Die Qualität von Gleichstellungsmaßnahmen. In *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik,* hrsg. Sünne Andresen, Mechthild Koreuber und Dorothea Lüdke, 231-251. Wiesbaden.

Stockmann, Reinhard. 2007. Konkurrierende und komplementäre Ansätze zur Evaluation. In *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung,* hrsg. ders., 71-107. Münster.

Qualitätssicherung in der Lehre

Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung: http://www.gender-curricula.com.

Hilgemann, Meike, Beate Kortendiek und Anne Knauf. 2012. *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung.* = Studien Netzwerk Frauen- & Geschlechterforschung NRW Nr. 14. 3., aktual. u. veränd. Aufl. Essen.

Wissenschaftsrat. 2008. Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. http://www.wissenschaftsrat.de.

Wissenschaftsrat. 2012. Empfehlungen zur Akkreditierung als Instrument der Qualitätssicherung. http://www.wissenschaftsrat.de.

Qualitätssicherung in der Forschung

Wissenschaftsrat. 2011. Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistungen. http://www.wissenschaftsrat.de.

Qualitätssicherung in der Nachwuchsförderung

European University Association. 2010. Salzburg II Recommendations: European universities' achievements since 2005 in implementing the Salzburg Principles. http://www.eua.be.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK). 2012. Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren: Empfehlungen des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigen Hochschulen. http://www.hrk.de.

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWIND). 2011. *Junge Forscherinnen und Forscher – Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.* http://www.uniwind.org.

Wissenschaftsrat. 2011. Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. http://www.wissenschaftsrat.de.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit ist sowohl für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch für die Hochschule ein Aufgabenfeld, das angesichts der zunehmenden Wettbewerbsorientierung an Bedeutung gewinnt. Ein gutes Informationsmanagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollte ebenso zum Standard gehören wie eine gleichstellungorientierte Gestaltung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch die Pressestelle der Hochschule. Das folgende Kapitel macht konkrete Vorschläge für die Kommunikation und die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, damit sie ihr Amt und ihre Arbeit bestmöglich bekannt und Gleichstellung als Thema der externen wie internen hochschulpolitischen Kommunikation verankern kann (12.1). Anschließend werden Anregungen für eine effektive gleichstellungsorientierte Ausrichtung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule, der dezentralen Einrichtung oder des Fachbereichs gegeben. Diese enthalten auch Hinweise zur gender- und diversitätsreflektierenden Sprache und zur Vermeidung von Stereotypen in bildlichen Darstellungen (12.2).

Öffentlichkeitsarbeit ist ein zentrales Aufgabengebiet von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die gleichstellungorientierte Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit betrifft zudem die Pressestelle bzw. die Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an der Hochschule. Die Sichtbarmachung von gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Hochschule hat im Zuge der Wettbewerbsorientierung von Hochschulen (insbesondere in der Exzellenzinitiative) an Bedeutung gewonnen. Im Rahmen von Begehungen und Evaluationen sind gleichstellungspolitische Maßnahmen sowie Gender- und Diversity-Forschung fester Bestandteil von externen Begutachtungsverfahren geworden. Dieser Umstand führt zu einer erhöhten Aufmerksamkeit der Hochschulleitung für gleichstellungspolitische Erfolge und nicht selten auch zu einer vermehrten Berichterstattung von Seiten der zuständigen Pressestelle. Die Erfolge und Potenziale der gleichstellungspolitischen Arbeit (wie die Erhöhung von Frauenanteilen bei Juniorprofessuren, die Einrichtung neuer Mentoring-Programme für Doktorandinnen oder Studierende mit Migrationshintergrund, → Glossar, die Auszeichnung der Hochschule mit

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_12, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

dem *Total E-Quality-Prädikat* oder durch das *audit familiengerechte hochschule,* → Kap. 5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe, oder auch die erfolgreiche Durchführung einer Gender- oder Diversity-Veranstaltungsreihe) finden Eingang in die hochschulöffentliche Berichterstattung und sind an prominenter Stelle in der Internetpräsenz der Hochschule zu finden, z.B. auf der Startseite, oder sind regelmäßig Thema in hochschuleigenen Online- oder Printzeitungen.

Dies ist zunächst eine erfreuliche Entwicklung, denn damit werden die inzwischen oft im Leitbild (→ Glossar) der Hochschulen verankerten Ziele von Gleichstellung, Antidiskriminierung, Gender- oder Diversity-Orientierung und ihre Umsetzung sichtbar gemacht. Zudem weist dieses Mainstreaming (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) ein Stück Normalisierung auf: Berichte über Gleichstellungsarbeit stehen heute gleichrangig neben anderen Berichten der Hochschule über neuste Forschungsergebnisse, Drittmitteleinwerbungen, Internationalisierungserfolge o.ä., wie auch anhand der Kriterien in den verschiedenen Hochschulrankings (→ Glossar) deutlich wird. Die zunehmend standardisierte Etablierung von Gleichstellungsarbeit in der Innen- und Außendarstellung der Hochschule birgt jedoch auch die Gefahr, einen Erfolgsdruck zu produzieren, der keinen Raum mehr für die Benennung und den Abbau von Kritischem, Defiziten, Stagnationen, Problemen oder Rückschlägen zulässt. Beide Aspekte von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, ihre Erfolge, aber auch der Verweis auf noch nicht Erreichtes, sollten Bestandteil einer ausgewogenen Öffentlichkeitsarbeit sein, wenn diese der Realisierung von Gleichstellung dienen will. Im Folgenden werden Anregungen für eine effektive Öffentlichkeitsarbeit zunächst in Bezug auf den Arbeitsbereich von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und anschließend in Bezug auf die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule, der dezentralen Einrichtung oder des Fachbereichs gegeben.

12.1 Informationsmanagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Versteht sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Beraterin, Expertin oder auch als „Prozessmanagerin“ (→ Kap. 3.5 Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), so dient die eigene Öffentlichkeitsarbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich als vertrauensbildende und vertrauenserhaltende Maßnahme (Michel 2000, S. 14). Neben der Arbeit in verschiedenen Gremien (→ Kap. 7 Gremienarbeit) ist es zudem ihre Aufgabe, ihr Wissen an möglichst viele Personen weiterzugeben, um sie für gleichstellungspolitische Themen zu interessieren und zu sensibilisieren oder sie dadurch in hochschulpolitische Pro-

zesse einzubinden. In der Beratung von Studierenden, bei der Vernetzung von Mitarbeitenden oder in der Informationsweitergabe übernimmt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte damit Planungs-, Orientierungs- und Koordinationsleistungen, die der Kommunikation innerhalb des Fachbereichs, der Fakultät, der Einrichtung bzw. der gesamten Hochschule zugutekommen.

Insbesondere bei Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hängt der Umfang der Öffentlichkeitsarbeit vom Zeitbudget und der Stellenausstattung ab. Auch wenn der eigene Arbeitsschwerpunkt womöglich (notgedrungen) auf der Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren liegt, ist zumindest eine gewisse, den eigenen Kapazitäten angemessene Öffentlichkeitsarbeit ratsam, um ein gutes Standing und Akzeptanz für die eigene Gleichstellungspolitik sicherzustellen. Der Zeitaufwand einer persönlichen Vorstellung bei den verschiedenen Fachbereichsangehörigen, z.B. zu Beginn einer Amtszeit, zahlt sich erfahrungsgemäß positiv im Verlauf der weiteren Amtszeit aus.

Im Folgenden werden schlaglichtartig Vorschläge dafür gemacht, mit welchen Maßnahmen das spezifische Tätigkeitsfeld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht und als Teil der hochschulpolitischen Kommunikation verankert werden kann. Möglich sind z.B.:

- eine persönliche Vorstellung (insbesondere beim Amtsantritt),
- die Etablierung eines Gleichstellungsbüros auf Fachbereichs- bzw. Institutsebene und die Bekanntgabe von Sprechzeiten,
- der Aufbau und die Pflege eines eigenen Internetauftritts,
- die Einrichtung und Pflege eines eigenen E-Mail-Verteilers,
- die Einberufung von Frauenvollversammlungen bzw. Gleichstellungsversammlungen (zur Wahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder – in Bundesländern, die dies nicht gesetzlich vorschreiben, – zur internen Vernetzung),
- die Organisation von Veranstaltungen,
- die Einrichtung themen- oder prozessbegleitender Arbeitsgruppen,
- Artikel oder Bekanntmachungen in hochschulinternen Publikationen sowie
- Absprachen mit und Kontakt zur zentralen Pressestelle.

Tabelle 12.1: Maßnahmen zum Informationsmanagement von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen	Ziele	Hinweise zum Vorgehen
1 Vorstellung a) (nach Amtsantritt) im Fachbereichsrat bzw. Senat b) zum Semesteranfang	■ Information über Aufgaben und Relevanz des Amtes ■ Eigene Arbeitsweise kommunizieren ■ Als individuelle Person wahrgenommen werden ■ Vorbehalte gegenüber dem Amt abbauen ■ Für hochschulpolitische Arbeit motivieren	■ Persönliche Gespräche suchen ■ Vorstellung in Semesteraufaktveranstaltungen ■ Fachbereichsbezogene Statistiken benennen ■ Sich als Ansprechpartner_in anbieten
2 Einrichtung eines Gleichstellungsbüros auf Fachbereichs-/Fakultätsebene	■ Information ■ Beratung ■ Unterstützung bei persönlichen Konflikten	■ Feste Präsenz, verlässliche Erreichbarkeit ■ „Raum" für Beratungsgespräche
3 Eigener Internetauftritt	■ Bekanntheit & Auffindbarkeit ■ Aktuelle Information über gleichstellungspolitische Themen und Entwicklungen	■ Umfassende Verlinkung zu Seiten des Fachbereichs ■ Regelmäßige Aktualisierung und Pflege
4 Nutzung von E-Mail-Verteilern (eigenen oder bestehenden)	■ Information (z.B. Tätigkeitsbericht) ■ Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen	■ Newsletter und Newsticker der Hochschule mit eigenen Informationen versorgen ■ Zielgruppenbezogene Ansprache (MTV-Angestellte, Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs, Professorinnen) ■ Nutzung interner Lehr-Lernplattformen (stud.IP, Moodle, Blackboard o.ä.) oder hochschulexterner Pattformen wie Facebook oder Iversity ■ Andere Verteiler nutzen (queere Hochschulgruppen, http://www.arbeiterkind.de, …)
5 Einberufung von Frauenvollversammlungen bzw. Gleichstellungsversammlungen	■ Bericht aus den Gremien bzw. Rechenschaftsbericht ■ Vernetzung am Fachbereich ■ Ggf. Wahl der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	■ Frühzeitige Ankündigung des Termins (Teilzeit-Arbeitszeiten und ‚Seminar-Stoßzeiten' berücksichtigen) ■ Hinweis, dass Angestellte der Hochschule Dienstbefreiung für ihre Teilnahme erhalten (je nach Regelung in der Grundordnung der Hochschule rechtzeitig zu beantragen)
6 Organisation von Veranstaltungen (Vorträge, Podiumsdiskussionen, Workshops, Ausstellungen)	■ Soziale, politische, kulturelle Fachkenntnis vertiefen ■ Diskussionsforen schaffen ■ Vernetzung auch außerhalb der Hochschule befördern	■ Evtl. außeruniversitäre Räume als Veranstaltungsort nutzen ■ Kooperationen mit studentischen oder anderen Hochschulangehörigen oder Projekten der Stadt oder Region ■ Termine wie Internationaler Frauentag als Anlass nutzen
7 Gründung von Arbeitsgruppen (themenbezogen oder prozessbegleitend)	■ Fachlicher Austausch ■ Unterstützung und Beratung der eigenen Arbeit	■ Fachbereichsübergreifend oder -intern ausgerichtet ■ Frauen- bzw. Gleichstellungsrat zur Koordination nutzen
8 Artikel oder Bekanntmachungen	■ Information und Sichtbarmachung der eigenen Arbeit ■ Akzeptanzsicherung für Gleichstellungsfragen	■ Vorstellung in hochschulinternen Organen ■ Veröffentlichung von Artikeln in Fachzeitschriften
9 Kontakt zur Pressestelle	■ Verbreitung gleichstellungsrelevanter Informationen	■ Hinweis auf Veranstaltungen, Neuigkeiten, Termine

12.2 Gleichstellungsorientierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule

Die Kommunikation nach innen und außen gewinnt für die Hochschulen angesichts der Anforderung, sich im Wettbewerb zu profilieren, zunehmend an Bedeutung. Dem Gleichstellungsauftrag der Hochschulen entsprechend und im Sinne des Gender Mainstreamings (→ Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management) sollte Gleichstellung dabei ein querliegendes Ziel sein.

Kommunikation gleichstellungsorientiert zu gestalten bedeutet, dass die Hochschulmitglieder fachliche Gleichstellungsaspekte offensiv nach außen vermitteln. Dies geschieht z.B., indem die Hochschul- und Fachbereichsleitungen Gleichstellung in öffentlichen Reden und Vorträgen thematisieren und in Berichten, Pressemitteilungen, Broschüren sowie ihrem Internetauftritt Gender-Themen und Gleichstellungsaspekte berücksichtigen und dabei auch klar benennen, wem zu verzeichnende Erfolge zu verdanken sind. Zudem heißt dies, die Produkte der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Print- und Online) diskriminierungsfrei zu gestalten. Dies kann die Qualität der Arbeit verbessern, weil der gender- und diversitysensible Einsatz von Sprache und Bildern eine zielgruppengerechte Ansprache und die Vermeidung von Stereotypen (→ Kap. 5.2.6 Abbau von Stereotypen) ermöglicht. So ist z.B. bei der Auftragsvergabe für die Gestaltung von Internetseiten der Hochschulen, die inzwischen häufig durch externe Marketing-Agenturen durchgeführt wird, auf Gender- und Diversity-Kompetenz zu achten. Es ist sicherzustellen, dass nicht nur homogene Bilder von Studierenden vermittelt werden, sondern dass sie auch die Vielfalt von Lebenslagen und Herkünften abbilden und adressieren. Im Sinne des Gender Mainstreamings ist Gleichstellungsorientierung demnach nicht als Extra- oder Zusatzthema zu begreifen, das in den Zuständigkeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fällt, sondern als ein integraler Bestandteil der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Um Print- und Online-Produkte der Hochschule oder des Fachbereichs in diesem Sinne zu konzipieren, sollten bereits bei den Vorüberlegungen über die Wahl der Produktart und der Inhalte bis hin zur Sprache die Vielfalt und die Spezifik *innerhalb* der jeweiligen Zielgruppen in den Blick genommen werden. Unterstützt werden kann dies durch einen Katalog von Leitfragen:

- Adressierung und Verbreitung: Wer wird von dem Produkt gezielt angesprochen? Wer soll erreicht werden? Über welche Kanäle werden Zielgruppen erreicht?
- Partizipation: Welche unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen gibt es, und werden diese angemessen einbezogen? Werden Interessen von

verschiedenen Gruppen ausgewogen berücksichtigt? Wird Barrierefreiheit gewährleistet?

- Lebenslagen: Werden viele verschiedene Lebenswirklichkeiten berücksichtigt?
- Wirkung: Welche Botschaft soll an welche Zielgruppe vermittelt werden? Was kann inklusiv statt ausgrenzend wirken?
- Inhalte: Welche Relevanz hat das Thema für verschiedene Angehörige der Hochschule (Wer profitiert und wer eher nicht)? Sind das verwendete Zahlenmaterial, die Beispiele und die Kontexte frei von Stereotypen und nach verschiedenen Differenzkategorien ausdifferenziert?
- Form: Ist das Produkt in gleichstellungsorientierter oder unter Umständen auch in Leichter Sprache (→ Glossar) abgefasst? Wird kreativ mit der Verwendung von sprachlichen Lösungen zur Gleichstellung umgegangen? Sind die Zielgruppen auf Fotos und in Illustrationen ausgewogen dargestellt?

Insbesondere bei den Aspekten Sprache und Bildmaterial ist in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Gender- und Diversity-Kompetenz erforderlich. Viele Hochschulen haben Leitfäden zum „gendersensiblen" oder „geschlechtergerechten" Sprachgebrauch entwickelt – der Bezug auf Diversity-Dimensionen fehlt hier allerdings noch überwiegend.

Gendersensible Sprache

Die durchgängige Gleichstellungsorientierung einer Hochschule ist auch an der Sprache zu erkennen. Sprache produziert Bedeutungen und adressiert damit bestimmte Gruppen und Individuen bzw. schließt andere aus. Sie verweist dabei auf die eigene Sprechposition und die darin eingeschlossenen Normen und Werte bzw. auf die eigenen Tabus oder Unreflektiertheiten. Sprache nicht nur als Ausdrucksform oder Medium anzusehen, sondern auch als Herstellungsmodus von gesellschaftlicher Wirklichkeit, bedeutet anzuerkennen, dass Sprache auch gewaltvolle Ausgrenzungen herstellen kann, die Andere diskriminieren und verletzen können. Die persönliche Sichtweise – und damit verbunden das Sprechen im Namen eines Instituts, einer Fakultät oder der ganzen Hochschule – ist deshalb grundlegend auf sprachliche Ausschlüsse ‚gegenzulesen'. Es sollte reflektiert werden, wie solche Ausschlüsse vermieden werden können. Als Grundregel gilt: Im Sinne einer Gleichstellungsorientierung soll in Materialien der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, seien dies Print- oder Online-Produkte, immer so konkret wie möglich benannt werden, worum und um wen es geht und von welcher Warte aus gesprochen wird. Dies bedeutet u.a.:

- das generische Maskulinum zu vermeiden,
- ein unbestimmtes „Wir“ zu vermeiden, da hiermit verschleiert wird, wer aus welcher Position spricht,
- gendersensible Formulierungen zu wählen (Beidnennung, Splitting oder Sparschreibung wie Schrägstrich, Klammer, Binnen-I, neutrale Personenbezeichnungen), anti-normative Schreibweisen wie den Unterstrich (→ Einleitung) zu nutzen oder andere, kreative sprachliche Lösungen zu finden,
- möglichst oft die Kontexte, Statusgruppen, Herkünfte oder Lebenslagen derjenigen Menschen zu konkretisieren, über die gesprochen, berichtet oder geschrieben wird, um nicht unzulässig zu verallgemeinern,
- Klischees zu vermeiden.

Sensibilität bei bildlichen Darstellungen

Kommunikation erfolgt auch über Bilder. Dabei sollte die Wahl von Fotos und Abbildungen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einer Hochschule keine bestehenden Stereotype festigen, vielmehr gilt es, vielschichtige Lebenslagen darzustellen. Es ist darauf zu achten,

- keine traditionellen Geschlechternormen zu reproduzieren, sondern auch ‚neue‘ Geschlechterbilder zuzulassen,
- Zielgruppen in der Vielfalt ihrer sozialen Wirklichkeit abzubilden (verschiedene Geschlechter, Transidentitäten, Altersgruppen, soziale Herkünfte, nationale, religiöse Zugehörigkeiten),
- sexualisierende, kulturalisierende Stereotype zu vermeiden, die Hierarchien und gängige dualistische Zuschreibungen wie „aktiv-passiv“, „überlegen-unterlegen“ festigen, so z.B. „*weißer* Professor am Schreibtisch, Studentin mit Kopftuch als Ratsuchende“, „älterer Student sitzt vor Computer, jüngere Studentin schaut zu“,
- Stereotypisierungen durch Kameraeinstellung (wie etwa Männer von unten und Frauen von oben abzubilden) zu vermeiden.

Zur Umsetzung dieser Prinzipien und Maßnahmen in der Hochschule bedarf es einer expliziten Absichtserklärung und einer aktiven Umsetzungsstrategie der Hochschul- oder Fachbereichsleitung (top-down → Glossar), die darauf zielt, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in den Abläufen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu verankern. Unterstützend wirkt bei der Umsetzung eine enge Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ratsam ist die Erstellung und Verbreitung von Leitfäden und eine Qualifizierung der Mitar-

beitenden zur Anwendung der gleichstellungsorientierten Prinzipien durch Weiterbildungsangebote.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

duz Magazin für Forscher und Wissenschaftsmanager. 2009. duz Akademie: Gendermanagement, Ausgabe 12/09 vom 20. November 2009, http://www.gesis.org.

Hornscheidt, Antje. 2008. Gender resignifiziert. Schwedische (Aus)Handlungen in und um Sprache. Berlin. http://edoc.hu-berlin.de/skandinavistik/14/hornscheidt-antje-415/PDF/hornscheidt.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Smykalla, Sandra. 2006. Kommunikation von GM nach innen und außen – Die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit". In *Verwaltung gendern – im Mainstream? Dokumentation des Ersten Fachkongresses über Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung vom 19. Juni 2006*, hrsg. Ute Weinmann und Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, 241-245. Berlin.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Chancengleichheit und Gender in Wissenschaftsveranstaltungen. http://www.kompetenzz.de.

Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache an Hochschulen (Auswahl)

AStA der Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Oft gemeint und trotzdem überhört – Ein Leitfaden zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch. http://www.asta.haw-hamburg.de/files/downloads/6/Broschuere_Gendergerechte_Sprache.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

FH Kiel: Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, http://www.fh-kiel.de.

FH Lübeck: Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, http://www.fh-luebeck.de.

FH Potsdam: Sprache im Blick – Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, http://www.fh-potsdam.de.

Hochschule Bremen: Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch, http://www.hs-bremen.de.

Hochschule Heilbronn: Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache, http://www.hs-heilbronn.de.

Hochschule Reutlingen: Leitfaden für gendergerechte Sprache, http://www.reutlingen-university.de.

Ludwigs-Maximilians-Universität München: Leitfaden gendergerechte Sprache, http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de.

TU Braunschweig: Ingenieurin und Sekretär gesucht?! Geschlechtergerechtes Formulieren, http://www.tu-braunschweig.de.

Universität Göttingen: Gender in die Lehre, http://www.uni-goettingen.de.

Universität Leipzig Erziehungswissenschaften: Leitfaden für gendergerechten Sprachgebrauch, http://www.erzwiss.uni-leipzig.de.

Universität Lüneburg: Männersprache – Frauensprache – Geschlechtersensible Sprache, http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de.

Universität Potsdam: Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache, http://www.uni-potsdam.de.

Universität Tübingen Medizin: Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren, http://www.medizin.uni-tuebingen.de.

Universität zu Köln: Geschlechtergerechte Sprache, http://www.uni-koeln.de.

Leitfäden zu diversity-sensiblem Sprachgebrauch – nicht speziell für die Hochschule

► *Barrierefreies Internet*

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch (Österreich), http://www.uibk.ac.at.

Einfach für alle. Initiative der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet, http://www.einfach-fuer-alle.de.

Mosaik: Ratgeber – Sprechen und Schreiben über Behinderung, http://www.mosaik-cms.org.

WEB for ALL, http://www.webforall.info.

13. Sexualisierte Belästigung und Gewalt: Prävention und Intervention

Kaum ein anderer Bereich der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen wird bis heute so stark tabuisiert wie das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt. Gleichzeitig belegen aktuelle Studien, dass besonders Studentinnen einer Vielzahl von sexualisierten Übergriffen ausgesetzt sind. Auch Wissenschaftler_innen und Beschäftigte haben mit der Hochschule einen Arbeitsplatz, an dem hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse sexualisierte Belästigung und Gewalt begünstigen. Im Folgenden werden zunächst die unterschiedlichen Begriffe, die im Diskurs um sexualisierte Belästigung und Gewalt eine Rolle spielen, erläutert und der häufig benutzte Begriff der ‚sexuellen Belästigung' diskutiert (13.1). Im Anschluss werden die Bedeutung des Themas für Hochschulen anhand aktueller Studien sowie die rechtlichen Grundlagen für ein Vorgehen gegen sexualisierte Übergriffe aufgezeigt (13.2). Im letzten Abschnitt stehen Möglichkeiten der Gegenwehr und Prävention im Mittelpunkt – einerseits in Form von Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten von gleichstellungspolitischen Akteur_innen (insbesondere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), andererseits in Form von Tipps und Handlungsmöglichkeiten für Betroffene (13.3 und 13.4).

13.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt: Begriffsklärungen

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind Themen, die bis heute an der Hochschule tabuisiert werden. Meist werden sie erst dann aufgegriffen, wenn ein konkreter ‚Fall' vorliegt. Die Beteiligten realisieren aber meist nicht, dass es sich nicht nur um einen Einzelfall handelt, sondern dass es um strukturelle Mechanismen der Diskriminierung und Abwertung geht, die auch am Studien- und Arbeitsplatz Hochschule wirken. Dies zeigt die Erfahrung von Studierenden und anderen Hochschulmitgliedern. So erlebt laut einer aktuellen Studie z.B. mehr als jede zweite Studentin während ihres Studiums sexuelle Belästigung (Feltes et al. 2012, S. 19).

Unter sexueller Belästigung werden gemeinhin alle unerwarteten, unerwünschten, einseitigen Annäherungen in Form von Blicken, Gesten, Äußerungen oder Körperkontakten, die die betroffene Frau als erniedrigend, belästigend

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_13, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

oder bedrohlich empfindet, sei es in Vorlesungen, Seminaren, Sprechstunden oder Gesprächen, gezählt. Dazu gehören u.a. auch:

- sexistische (→ Glossar) Bemerkungen und Witze,
- SMS- oder MMS-Mitteilungen, Telefonanrufe, Briefe, E-Mails oder Einträge in sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter o.ä.) mit unerwünschten sexuellen Anspielungen,
- (anzügliche) Kommentare über das Aussehen oder sexuelle Aktivitäten und Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen,
- die Androhung beruflicher bzw. studiumsbezogener Nachteile bei der Verweigerung sexueller Handlungen,
- das Versprechen beruflicher bzw. studiumsbezogener Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen,
- das Zeigen und Verbreiten pornografischer und/oder sexistischer Bilder und Druckerzeugnisse,
- die Darstellung pornografischer und/oder sexistischer Texte, Bilder und Animationen auf dem Handy oder Computer,
- unerwünschte Berührungen wie Po-Kneifen oder -Klapsen, unerwünschte Küsse.

Zum Thema sexuelle Belästigung wie auch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt existieren viele unterschiedliche und zum Teil sehr emotionale Meinungen. Oftmals werden schnell Bewertungen dazu abgegeben, ob ein bestimmter Vorfall oder eine Situation z.B. als sexuelle Belästigung einzustufen ist oder nicht. Juristisch gesehen gab es lange keine eindeutige Definition von sexueller Belästigung, weil sie im Strafgesetzbuch nicht als Straftatbestand aufgeführt ist. Bei einer strafrechtlichen Verfolgung von Fällen, in denen sexuelle Belästigung oder Gewalt vorliegen, können die Straftatbestände von Vergewaltigung (§ 177 StGB), sexueller Nötigung (§ 177 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB) geltend gemacht werden – die Rechtsprechung war hier allerdings lange sehr „opferunfreundlich“ (Hörnle 1995, S. 112). Im Jahr 1994 wurde das Beschäftigtenschutzgesetz verabschiedet, in dem es trotz einiger unbestimmter Rechtsbegriffe eine genauere juristische Definition von sexueller Belästigung gab. Mit dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann juristisch auf die folgende Definition zurückgegriffen werden:

> Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von porno-

> graphischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (AGG § 3 Abs. 4).

Die Definition im AGG zeigt, dass ganz verschiedene Formen von Handlungen zum Phänomen der sexuellen Belästigung gezählt werden. In der durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 1990 veröffentlichten Studie *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* wird das übergreifende Merkmal dieser verschiedenen Handlungsformen wie folgt definiert:

> Eine Frau wird durch die sexuelle Belästigung mit einem unerwünschten Verhalten konfrontiert, das sie als Frau abwertet, erniedrigt und/oder in eine Situation zwingt, in der ein ablehnendes Verhalten gegenüber dem Belästiger zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsatmosphäre und der Arbeitssituation führen kann (Holzbecher et al. 1997, S. 10).

Obwohl das subjektive Erleben eine große Rolle in der Bewertung konkreter Handlungen spielt, sich also z.B. unterschiedliche Personen von bestimmten Handlungen unter Umständen mehr oder weniger belästigt fühlen, zeigen verschiedene Studien immer wieder, dass Männer und Frauen, Betroffene und Nicht-Betroffene sich weitgehend darüber einig sind, welche Situationen als sexuelle Belästigung bewertet werden können und welche nicht, d.h. dass das Problem nicht auf die subjektive Wahrnehmung einzelner verschoben werden kann (vgl. z.B. Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz Ernst-Moritz-Arndt Universität 2002).

Gerade für die Beratung und Unterstützung Betroffener ist es wichtig, dass *jedes* Verhalten, das von einer Person als erniedrigend oder abwertend empfunden wird, als sexuelle Belästigung bzw. Gewalt einzustufen ist. Hierzu gehören auch solche Verhaltensweisen, die für Außenstehende eventuell banal erscheinen, wie z.B. aufdringliche Blickkontakte, Anstarren, Gesten und Mimik, ‚zufällige' Berührungen sowie unerwünschte Komplimente und Einladungen. Derartige Handlungen können, wie Martina Peitz und Ruth Schmid an Fallbeispielen anschaulich herausarbeiten, „das Opfer in eine äußerst beklemmende Situation bringen, sein psychisches und physisches Wohl beeinträchtigen und letztendlich seine Karrieremöglichkeiten beschneiden" (Peitz und Schmid 1996, S. 112).

Sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in vielen wissenschaftlichen Texten wird der Begriff der ‚sexuellen Belästigung' nach wie vor unterschiedlich definiert. Oft wird er, je nach Schwere der Tat, vom Begriff der ‚sexuellen Nötigung' oder der ‚sexuellen Gewalt' abgegrenzt. Viele bevorzugen prinzipiell den Begriff der ‚sexuellen Gewalt', um die Macht- und Zwangsverhältnisse, die diesem Phänomen zugrunde liegen, deutlich zu machen. Außerdem, so eine Argumentation, führt der Begriff der ‚Belästigung' zu einer Verharmlosung des Phä-

nomens, die den tatsächlichen Wirkungen und Folgen in keiner Weise gerecht wird. Der Begriff der ‚sexualisierten' (statt ‚sexuellen') Gewalt betont noch stärker den Aspekt der Machtausübung, indem er andeutet, dass es bei solchen Taten im Kern nicht um Sexualität geht, sondern Sexualität als Mittel für den Erhalt von Macht eingesetzt wird. Sexualität wird zum Zwecke der Einschüchterung und Unterordnung einer Person funktionalisiert.

Auch wenn wir uns dieser begrifflichen Problematik und der Debatten bewusst sind, halten wir es dennoch für sinnvoll, den Begriff der sexuellen Belästigung weiter zu verwenden: Zum einen, weil er von vielen Betroffenen selbst gebraucht wird, und zum anderen, weil auch die meisten Frauennotrufe und Beratungsstellen sowie Studien aus diesem Grund mit dieser Bezeichnung arbeiten.

Sexuelle Belästigung als Ausdruck von Macht

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Erotik oder Flirten zu tun. Auch macht schon allein die hohe Zahl der Betroffenen deutlich, dass sexuelle Belästigung nicht als Einzelfall verstanden werden darf, bei dem der Täter gar als ‚psychisch gestört' eingestuft werden kann. Sexuelle Belästigung ist vielmehr im Kontext eines Machtgefälles zwischen Männern und Frauen bzw. mitunter auch zwischen Männern oder zwischen Frauen zu verorten, bei denen die Asymmetrie im Geschlechterverhältnis ausgenutzt, bestätigt und realisiert wird (Großmaß 1997). Im Begriff der ‚sexualisierten Gewalt' wird dieser Machtaspekt explizit ausgedrückt: Sexuelle Übergriffe haben nicht eigentlich etwas mit Sexualität zu tun, sondern bewegen sich im Bereich der körperlichen Annäherung oder der sexuellen Kommentare, weil dies ein Bereich ist, in dem Macht besonders gut ausgeübt werden kann – Sexualität ist viel stärker als andere Bereiche mit Tabuisierungen und Schamgefühlen verknüpft. Die Folge daraus ist auch, dass sexuelle Belästigungen als besonders schlimm empfunden werden, viele Betroffene aber gleichzeitig nicht darüber sprechen.

Sexuelle Belästigung ist geeignet, Hierarchien an der Hochschule aufrechtzuerhalten oder zu verstärken – zwischen Kolleg_innen im Wissenschaftsbereich, im Bereich der Verwaltung und Technik, zwischen Studierenden und Lehrenden wie auch zwischen Studierenden. Dies kann einerseits im Zuge eines geschlechterbezogenen Hierarchiegefälles geschehen (z.B. Kommilitone - Kommilitonin oder Kollege - Kollegin), aber auch noch verstärkt werden durch die Statusunterschiede innerhalb eines Lehr- und Ausbildungs- bzw. Vorgesetztenverhältnisses (Dozent – Studentin/Mitarbeiterin). Die geschlechtshierarchischen Strukturen an der Hochschule begünstigen einerseits sexuelle Übergriffe, gleichzeitig bestätigen diese Übergriffe andererseits das hierarchische Gefälle und reproduzieren es.

Das Machtgefälle zeigt sich auch im Umgang mit dem Erlebnis sexueller Belästigung auf Seiten der Betroffenen. Viele gehen nicht gegen den Belästiger vor, weil sie z.B. Nachteile in ihrem beruflichen Weiterkommen oder in der Bewertung ihrer Leistungen befürchten müssen. Betroffene, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren, werden oft zum ‚doppelten Opfer', weil sie entweder als ‚empfindlich', ‚prüde', ‚humorlos' etc. bezeichnet werden oder ihnen Verleumdung oder Rache (z.B. für eine schlechte Prüfungsnote) vorgeworfen wird. Oft wird den Betroffenen die Schuld an den Vorfällen gegeben: „Der Rock war zu kurz oder die Jeans zu eng, frau war zu freundlich, nicht deutlich abweisend, zu vertrauensselig, zu schüchtern" (Gerhart und Bußmann 1995, S. 125). Sowohl in der öffentlichen Berichterstattung durch die Medien als auch in hochschulinternen Diskussionen werden Opfer- und Täterrolle häufig vertauscht; „Schuldzuweisungen an die Betroffene [sind] die Regel. Dieses Klima männlicher Solidarität löst in Frauen, die sexueller Belästigung ausgesetzt sind, Zweifel an ihrem Verhalten und häufig abgrundtiefe Scham aus" (Gerhart und Bußmann 1995, S. 125). Da auch die möglichen Ansprechpersonen im institutionellen Umfeld (also Vorgesetzte, Professoren etc.) meist Männer sind, haben viele Frauen außerdem Angst vor informellen Sanktionen, falls sie sich zur Wehr setzen. All diese Faktoren haben zur Folge, dass die meisten Fälle von sexuellen Übergriffen verschwiegen werden und die Handlungen keinerlei negative Konsequenzen für die Täter haben.

Die Folgen sexueller Belästigung

Die Folgen sexueller Belästigung können für die Betroffenen gravierend sein. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die Erfahrungen – angefangen beim alltäglichen (mehr oder weniger subtilen) Sexismus – sehr oft demütigend und verunsichernd wirken; die Arbeitsmotivation, das Selbstvertrauen und das Lern- und Arbeitsvermögen der Betroffenen werden stark beeinträchtigt. Nicht selten sind psychische und psychosomatische Beschwerden die Folge. Häufig reagieren Betroffene eher defensiv auf die sexuelle Belästigung, indem sie versuchen, die Geschehnisse zu ignorieren; sie sprechen nicht darüber, sie meiden den Belästiger, wechseln das Seminar oder die Hochschule. Das heißt aber auch, dass sexuelle Übergriffe im Hochschulalltag „für die betroffenen Frauen nicht nur eine schmerzliche und demütigende individuelle Erfahrung [bedeuten], sie schränken auch deren Möglichkeiten ein, am wissenschaftlichen Arbeitsprozeß angemessen teilzunehmen" (Großmaß 1997, S. 17). Erfahrungen sexueller Belästigung schließen, wie Ruth Großmaß es formuliert, Frauen aus der akademischen Welt aus; sie blockieren nicht nur „deren Selbstausdruck und dadurch auch ihre professio-

nelle Entwicklung", sondern sind, „zynisch gesprochen – ein wirksames Mittel, Frauen aus der akademischen Konkurrenz zu vertreiben" (Großmaß 1997, S. 15).

Im folgenden Bericht einer Studentin wird deutlich, wie sexistische Bemerkungen und – konkret erfahrene oder auch nur antizipierte – sexuelle Belästigungen dazu beitragen, Frauen aus der Hochschule und der Wissenschaft auszugrenzen:

> Für mich und meine Kommilitoninnen sind Konfrontationen mit sexistischen Witzen oder sexistischen Bemerkungen unserer Dozenten oder Kommilitonen häufig Anlaß, in Pausen mit SeminarteilnehmerInnen über sexistisches Sprachverhalten zu diskutieren, statt über Theorien und Studieninhalte zu sprechen. Die frauenentwürdigende Atmosphäre in Veranstaltungen führt dazu, daß wir Seminare oder Vorlesungen abbrechen. Manchmal besteht die einzige Alternative, mit sexueller Gewalt umzugehen, darin, das Studienfach oder sogar den Studienort zu wechseln. Aus Furcht und Vorsicht vor sexuellen Übergriffen gehen wir „freiwillig" abends nicht mehr in die Bibliothek, und wir halten uns nicht in Unigebäuden auf, weil der Campus kaum vertrauenserweckend ist. Wir meiden die Sprechstunden bestimmter Professoren oder Assistenten und verzichten damit auf mögliche Mentoren. Meine männlichen Mitstudenten hingegen sind nicht mit einer überall zum Vorschein kommenden Männerverachtung konfrontiert. Während Frauen sich als Außenseiterinnen erleben, können sich Männer im Wissenschaftsbetrieb willkommener fühlen (Zippel 1994, S. 83).

13.2 Zahlen und rechtliche Grundlagen

Da Erlebnisse von sexueller Belästigung und Gewalt meist mit sehr großer Angst und Scham besetzt sind und nicht davon ausgegangen werden kann, dass der öffentliche Diskurs und der konkrete Umgang damit opferfreundlich sind, wenden sich viele Betroffene mit ihren Erlebnissen nicht an Dritte. Deshalb ist anzunehmen, dass die Dunkelziffer der Fälle von sexueller Belästigung und Gewalt auch an der Hochschule sehr groß ist.

Im Rahmen des europäischen Forschungsprojekts *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime* wurden auch in Deutschland quantitative und qualitative Daten an 16 ausgewählten Hochschulen erhoben, um herauszufinden, in welchem Umfang weibliche Studierende von sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt betroffen sind (Feltes et al. 2012). In dieser Studie gaben 81 % der befragten Studentinnen an, irgendwann schon einmal sexuelle Belästigung erlebt zu haben, bei 54,7 % fand dies während der Zeit ihres Studiums statt. Mehr als jede zehnte Studentin gab an, sexuelle Gewalt erlebt zu haben, bei 3,3 % geschah dies während des Studiums. Diese Erlebnisse haben konkrete Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl der befragten Studentinnen: So gaben 40,9 % der Studentinnen an, dass sie sich an der Hochschule „eher nicht oder überhaupt nicht sicher fühlen" (Feltes et al. 2012, S. 23). Diese aktuelle Studie bestätigt die Ergebnisse der

2002-2004 im Auftrag des BMFSFJ durchgeführten Studie *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland* bzw. kommt teilweise noch zu gravierenderen Ergebnissen.

Eine der ersten umfangreichen Studien zum Thema Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld war die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1990 veröffentlichte Untersuchung *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* (Holzbecher et al. 1997). Bei dieser Untersuchung wurden schriftliche Befragungen in drei verschiedenen Betrieben bei insgesamt 1.614 weiblichen Beschäftigten und 265 männlichen Beschäftigten durchgeführt, außerdem eine branchenübergreifende Erhebung unter 1.981 weiblichen Beschäftigten verschiedenster Berufszweige (vom Öffentlichen Dienst über die Metallindustrie bis zu Berufen aus den Bereichen Erziehung und Wissenschaft). Diese Untersuchung ergab, dass

- 72 % der Frauen in verschiedenen Berufen und Branchen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz selbst erlebt haben,
- 56 % der befragten Frauen sich anzügliche Bemerkungen über ihre Figur und ihr sexuelles Verhalten im Privatleben anhören mussten,
- mehr als ein Drittel der Frauen unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht erhalten hat,
- jede dritte der Befragten Po-Kneifen oder Po-Klapsen an ihrem Arbeitsplatz kennt,
- fast jede vierte Frau unerwartet an der Brust berührt wurde,
- 12 % der befragten Frauen zu sexuellem Verkehr aufgefordert wurden und
- 5 % der Frauen berufliche Nachteile bei Verweigerung sexueller Handlungen angedroht wurden (Holzbecher et al. 1997, S. 258).

Was das Vorkommen von sexueller Belästigung angeht, stellt die Hochschule als Arbeitsplatz keine Ausnahme dar. Durch viele Untersuchungen der letzten Jahre hat sich gezeigt, dass das Problem an den Hochschulen ebenso brisant ist wie in anderen Arbeitskontexten und dass gerade die Strukturbedingungen an der Hochschule (stark hierarchisierte Arbeitsbeziehungen, Abhängigkeitsverhältnisse usw.) sexualisierte Belästigung und Gewalt begünstigen (Bußmann und Lange 1995).

Dabei ist zu beachten, dass bei Studentinnen nur rund ein Drittel der schwereren Fälle von sexueller Belästigung an der Hochschule selbst stattfindet und nur 5,3 % der Fälle sexueller Gewalt (Feltes et al. 2012, S. 25):

> Die schwerwiegendsten Situationen sexueller Gewalt ereigneten sich zu jeweils einem Drittel in oder vor der eigenen bzw. fremden Wohnung, womit der Stand der Forschung bestätigt wird. Die schwerwiegendsten Stalkingsituationen hingegen ereigneten sich mit 31,1 % der Fälle zum größten Teil im direkten Privatbereich der Studentinnen sowie zu 14,1 % im Internet

> und zu 12,9 % am Telefon. Die schwerwiegendsten Situationen sexueller Belästigung wurden knapp zur Hälfte an öffentlichen Orten wie der Straße, dem Park [sic] aber auch in öffentlichen Verkehrsmitteln, öffentlichen Gebäuden und Disco/Kneipe erlebt (Feltes et al. 2012, S. 25).

Obwohl es keine Opferstereotypen gibt, ist zu beobachten, dass bestimmte Situationen und Faktoren sexuelle Belästigung begünstigen, so z.B. die Situation von Studentinnen am Anfang ihres Studiums und von Studentinnen in Prüfungs- oder Bewertungsabhängigkeit (Scheine, Beratung, Gutachten etc.). Besonders häufig betroffen sind daneben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, ausländische Studentinnen und Frauen mit lesbischen Lebensweisen. Das Spektrum reicht von sexistischen Bemerkungen in Vorlesungen und Seminaren über ungebetene Kontaktaufnahmen (z.B. Einladungen zum Essen, in die Sauna) und aufgedrängte Berührungen oder belästigende Körpersprache bis hin zur Erpressung, Drohung (z.B. Androhung von beruflichen Nachteilen bei Verweigerung sexueller Handlungen) und zur Vergewaltigung. In gut einem Drittel der Fälle von sexueller Belästigung stammen die Täter aus dem Umfeld der Hochschule, bei sexueller Gewalt sind es noch 23,9 %. Die Mehrzahl der befragten Studentinnen gab an, dass die Täter Kommilitonen waren.

> Bei den Gruppendiskussionen jedoch nahm die Diskussion um sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt durch Lehrpersonal breiten Raum ein. So rechneten sich die meisten Studentinnen nur wenige Chancen aus, im Falle eines Übergriffes durch Lehrpersonal, insbesondere Professor/innen, mit einer Beschwerde Erfolg zu haben. Vielmehr befürchteten sie massive Nachteile für ihre berufliche Zukunft. Darüber hinaus waren sie sich weitgehend einig in ihrer Annahme, dass die Universität ihre Reputation und die ihrer akademischen Vertreter/innen im Zweifelsfalle über die Belange einer einzelnen Studentin stellen würde (Feltes et al. 2012, S. 27f.).

Rechtliche Grundlagen

► *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*

Das 2006 in Kraft getretene AGG regelt den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und hat das seit 1994 geltende Beschäftigtenschutzgesetz abgelöst. Nach dem AGG können alle Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder der Dienststelle beschweren, wenn sie von sexueller Belästigung betroffen sind. Das AGG gilt demnach nicht für Studierende, es sei denn, es wird in den entsprechenden Landeshochschulgesetzen für anwendbar erklärt, wie in Niedersachsen und Baden-Württemberg geschehen (→ Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen). Die Hochschulen sind laut AGG verpflichtet, „die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen […] zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen“ (AGG § 12, Abs. 1).

► *Strafgesetzbuch*

Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (§ 177 StGB)
Sexueller Missbrauch Abhängiger (§ 174 – 174c StGB)
Nachstellung (§ 238 StGB)
Körperverletzung (§ 223 StGB)
Beleidigung (§ 185 StGB)

Für nähere Ausführungen zu den rechtlichen Regelungen im Rahmen des AGG siehe Franke (2012) in Berghahn, Sabine und Ulrike Schultz, hrsg. *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, Kap. 4.3.3, Hamburg.

13.3 Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Hochschule hat verschiedene Möglichkeiten, Betroffene zu beraten, zu unterstützen sowie Maßnahmen zur Aufklärung und Prävention umzusetzen. Wichtig ist, dass es eine für die Beratung zuständige Stelle mit der nötigen sozialen Kompetenz gibt.

Das Beratungsgespräch

Eine Person, die sexuelle Belästigung oder Gewalt erlebt hat oder erlebt und sich mit diesem Problem an die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte wendet, hat sich im Gegensatz zu vielen anderen Betroffenen entschieden, die Vorfälle nicht zu verschweigen, sondern sich Rat bzw. Unterstützung zu holen. Dies ist oft kein leichter Schritt, da er möglicherweise mit Unsicherheit und Angst vor den Folgen verbunden ist. Deshalb ist es wichtig, mit der Beratungssituation sensibel umzugehen und der Person die absolute Vertraulichkeit des Gesprächs zuzusichern. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterliegt hier – wie in grundsätzlich allen Beratungssituationen – der Schweigepflicht, d.h. sie darf weder Inhalte des Gesprächs noch die Tatsache, dass ein Gespräch stattgefunden hat, Dritten mitteilen (es sei denn, dies ist mit der betroffenen Frau ausdrücklich anders abgesprochen). In diesem Zusammenhang sollte aber auch erwähnt werden – und zwar auch gegenüber der zu beratenden Person –, dass die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte kein Zeugnisverweigerungsrecht nach der Strafprozessordnung (StPO) hat, also im Falle einer Vernehmung vor Gericht oder bei der Staatsanwaltschaft Auskunft über Gespräche, die stattgefunden haben, geben muss.

Für ein Beratungsgespräch kann es sehr hilfreich sein, sich dessen Funktion klarzumachen. Oft hat ein solches Gespräch mindestens zwei Dimensionen:

Die betroffene Person kann erstens über ihre Erlebnisse reden und Verständnis für ihre Situation und ihre Emotionen erfahren. Zweitens kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Rat und Unterstützung beim Umgang mit der sexuellen Belästigung bzw. Gewalt geben. Es ist sinnvoll, diese beiden Funktionen voneinander zu trennen, d.h. der betroffenen Person zunächst ausreichend Raum zu geben, über ihre Erfahrungen zu sprechen, und ihr Verständnis und Solidarität zu signalisieren. Diese Funktion des Gesprächs sollte nicht unterbewertet werden – die Konsequenzen und Lösungsmöglichkeiten sind erst der zweite Schritt und sollten im Anschluss besprochen werden.

Für das Beratungsgespräch können folgende Punkte hilfreich sein:

- Der betroffenen Person zuhören und keine Ratschläge geben.
- Die Sichtweise der betroffenen Person einnehmen, statt ihr die eigene Meinung überzustülpen.
- Glauben schenken und Verständnis zeigen.
- Solidarität signalisieren.
- Mut machen und bestärkend anerkennen, dass die betroffene Person sich an die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (oder vorher schon an andere, z.B. Kolleginnen) gewandt hat.
- Verhörcharakter vermeiden – auch wenn es wichtig ist, die genauen Geschehnisse herauszufinden.
- Den Vorfall beim Namen nennen.
- Sachliche Wortwahl, klare Benennung von Emotionen.
- Herausfinden, was die betroffene Person möchte: über ein Erlebnis sprechen, Handlungsmöglichkeiten erkunden, eine offizielle Beschwerde anstoßen?
- Keine Patentrezepte anbieten und keine falschen Erwartungen wecken.
- Verschiedene Handlungsmöglichkeiten und Konsequenzen durchspielen.
- Zeit für die Entscheidung geben und die Entscheidung akzeptieren.
- Weitere Beratung und Unterstützung anbieten.
- Unbedingt ein Gesprächsprotokoll anfertigen (anonymisiert für die eigenen Unterlagen).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollte der betroffenen Person verschiedene Handlungsalternativen aufzeigen. Dabei wird oft schon während des Beratungsgesprächs deutlich, ob sich die Ratsuchende Ratschläge bzw. Unterstützung für die eigene, individuelle Gegenwehr wünscht oder eine offizielle Beschwerde in die Wege leiten möchte. Oft ist auch beides gleichzeitig gefragt, so dass z.B. parallel zum Einschalten der/des Vorgesetzten oder der Hochschulleitung Tipps für den individuellen Umgang mit der konkreten Belästigung notwendig sind. Denn offizielle Maßnahmen gegen den Belästiger greifen nicht binnen weniger

Tage, sondern bedeuten zum Teil einen langen Weg durch verschiedene Instanzen, der für die Betroffenen sehr anstrengend sein kann.

Handlungsmöglichkeiten für Betroffene aufzeigen

Viele Betroffene machen sich selbst Vorwürfe, sich in der Situation der sexuellen Belästigung nicht deutlich genug ablehnend verhalten oder erst zu spät Zurückweisung signalisiert zu haben. In solchen Fällen ist es wichtig, den Betroffenen in der Beratung deutlich zu machen, dass sie keine Schuld an den Vorfällen trifft, dass sie nichts ‚falsch gemacht' haben, und sie darin zu bestärken, sich gegen die Übergriffe zu wehren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen und Denkanstöße geben, die den Betroffenen Mut machen und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Im Fall einer körperlichen Gewaltanwendung sollte die Betroffene sofort eine/n Ärzt_in und die Polizei einschalten. Die folgenden Hinweise beziehen sich dagegen auf Vorfälle, bei denen andere Formen sexueller Übergriffe vorliegen.

a. Allgemeine Tipps für den Umgang mit sexueller Belästigung geben:
   - Tipps für eine aktive Form der Gegenwehr geben (s. Kasten weiter unten).
   - Betroffene sollten sich Verbündete suchen, z.B. Kolleg_innen ansprechen oder auch Personalrät_innen, und gemeinsam überlegen, wie weiter vorgegangen werden kann; ggf. mit anderen Belästigten zusammenschließen.
   - Genaue Aufzeichnungen über die Belästigungen machen (Ort, Datum, Uhrzeit, Zitate usw.); diese Notizen können bei späteren Beschwerden als Beweismittel dienen.
   - Bei wiederholten Belästigungen: Soweit möglich für Zeugen sorgen, telefonische Belästigungen an der Arbeitsstelle von Kolleg_innen mithören lassen.

b. Die betroffene Person kann einen Brief an den Täter schreiben (eventuell mit Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten). Darin sollten zunächst die Anschuldigungen sachlich und ausführlich formuliert werden (Ort- und Zeitangaben), und der Belästiger sollte aufgefordert werden, sein Verhalten zu ändern. Außerdem können weitere Schritte angekündigt werden, falls die Belästigungen nicht aufhören. Eine Kopie des Briefes sollte aufbewahrt werden. Der Brief sollte entweder als Einschreiben geschickt oder in Anwesenheit von Zeug_innen übergeben werden. (Musterbriefe finden sich z.B. in Meschkutat und Holzbecher 1997 sowie Sadrozinski 1993.)

c. Hinweis auf Beratungsstellen geben, z.B. örtlicher Frauennotruf, psychotherapeutische Beratungsstellen etc. Dort erhalten Betroffene sachkundige und

professionelle Beratung, Information und Unterstützung. Auf den Anspruch auf ein psychologisches Erstberatungsgespräch hinweisen.

d. Falls nähere Rechtsberatung nötig ist oder sogar ein Sexualstraftatbestand (Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Körperverletzung) vorliegt, sollte die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu Rate gezogen werden.

e. Offizielle Beschwerde/Einschalten der Hochschulleitung: Wenn die individuelle Gegenwehr der Betroffenen keinen Erfolg hat, die Belästigungen nicht aufhören oder das Ausmaß der Übergriffe zu gravierend war oder ist, kann eine offizielle Beschwerde eingelegt werden. Dafür gibt es grundsätzlich zwei rechtliche Wege: das Arbeits- bzw. Dienstrecht oder das Strafrecht. Die Vor- und Nachteile des jeweiligen Verfahrens stellt Hörnle (1995) dar. Falls die betroffene Person Strafanzeige erstatten möchte, muss ein/e Rechtsanwält_in eingeschaltet werden. Da die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule nur im Fall einer Beschwerde auf Basis des Arbeits- bzw. Dienstrechts am Verfahren beteiligt ist, wird dieses im Folgenden näher erläutert.

Wenn die betroffene Person sich für ein offizielles Beschwerdeverfahren entscheidet, empfiehlt es sich für die Dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, sofort die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu informieren – aber nur, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist. Die Zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte schaltet dann ihrerseits die Hochschulleitung ein. Sie kann z.B. ein Gespräch zwischen der betroffenen Person, der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie einem Mitglied der Hochschulleitung (z.B. Präsident_in oder Vize-Präsident_in) in die Wege leiten, bei dem sie selbst auch anwesend ist. Es ist außerdem sinnvoll, den/die Dienstvorgesetzte_n des Täters in das Gespräch einzubeziehen (also Kanzler_in, Dekan_in, Abteilungsleiter_in usw., eventuell auch die/den Leiter_in der Personalabteilung). Sinn dieses Gespräches ist es, die Hochschulleitung und die Dienstvorgesetzten des Täters über die genauen Vorkommnisse zu informieren, damit diese dann die entsprechenden dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen einleiten können. Falls die Betroffene an diesem Gespräch nicht teilnehmen möchte, kann auch die Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für sie sprechen und informieren. Wichtig ist, die belästigte Person vorher genau über den Ablauf des Verfahrens in Kenntnis zu setzen, darzulegen, wer an diesem Gespräch teilnehmen soll, und sie zu fragen, ob sie damit einverstanden ist. Die betroffene Person muss entscheiden, mit wem sie über die Vorfälle sprechen möchte. Aber auch bei dieser Form der offiziellen Beschwerde können Betroffene anonym bleiben. Auch dann ist die Hochschulleitung verpflichtet, den Sachverhalt zu ermitteln. Im weiteren Verlauf dieses

offiziellen Beschwerdeverfahrens findet üblicherweise ein Gespräch zwischen einer/einem Vertreter_in der Hochschulleitung, dem oder der Vorgesetzten des Täters und dem Täter selbst statt, in dem dieser mit der Beschwerde konfrontiert wird und ihm die entsprechenden Konsequenzen mitgeteilt werden.

Die Maßnahmen gegen den Täter hängen von seinem Status ab. Bei angestellten oder verbeamteten Lehrenden können z.B. bestimmte Verbote verhängt werden (wie etwa keine Sprechstunden außerhalb der Gebäudeöffnungszeiten, bei geschlossener Tür oder in privaten Räumen abzuhalten, Lehrverbot, keine Orientierungsphasen leiten). Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Angestellte können von einer Abmahnung über Versetzung bis zur Kündigung reichen. Bei Beamten greifen dienstrechtliche Maßnahmen, die von den Dienstvorgesetzten festgelegt werden. Diese können den Täter verwarnen oder auch bestimmte disziplinarrechtliche Maßnahmen ergreifen (z.B. Gehaltskürzung, Versetzung, Suspendierung, Entfernung aus dem Dienst, Aberkennung bzw. Kürzung des Ruhegehalts, vgl. auch Hörnle 1995). Studierende Täter können im Extremfall exmatrikuliert werden, Hochschulfremde Hausverbot erhalten. Wenn es sich beim Täter um einen Beamten handelt (und das ist bei vielen Übergriffen an der Hochschule der Fall), erhält dieser normalerweise beim ersten Vorfall einen Eintrag in die Dienstakte, der aber nach zwei Jahren wieder gelöscht wird. Das bedeutet, dass die Konsequenzen einer öffentlichen Beschwerde, die für die betroffene Person unter Umständen unangenehm sein kann, letztlich oft sehr enttäuschend sind. Dieser Punkt sollte mit der betroffenen Person im Vorfeld offen besprochen werden; sie sollte darauf vorbereitet sein, dass der Täter im Fall einer offiziellen Beschwerde möglicherweise die Vorfälle abstreitet oder sogar eine Verleumdungsklage erhebt.

f. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass der betroffenen Person keine Nachteile aus einer Beschwerde entstehen (Nicht-Verlängerung des Vertrags, schlechtes Arbeitszeugnis etc.), auch wenn es unter Umständen schwierig sein kann nachzuweisen, dass die Beschwerde der Grund für solche Konsequenzen ist.

g. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollte das Opfer durch das gesamte Verfahren begleiten und betreuen; dabei ist es wichtig, dass grundsätzlich keine Schritte ohne die Zustimmung der Belästigten unternommen werden. Die betroffene Person sollte laufend über alle Entwicklungen und Ergebnisse informiert werden.

Tipps für eine aktive Form der Gegenwehr

- Ignorieren Sie die sexuelle Belästigung nicht, sondern äußern Sie klaren verbalen Protest. Machen Sie dem Täter deutlich, dass sein Verhalten unerwünscht ist, und fordern Sie ihn auf, die Übergriffe zu unterlassen.
- Benennen Sie die Belästigung und sagen Sie dem Belästiger, was er getan hat. (Dies gilt nur für Fälle, in denen keine gravierende körperliche Grenzverletzung o.ä. stattgefunden hat.)
- Sagen Sie ihm, was er zukünftig tun soll und was nicht.
- Führen Sie keine langen Diskussionen, Belästiger streiten normalerweise die Taten ab.
- Stellen Sie Nachfragen an den Täter wie „Was meinen Sie damit?" oder „Könntest Du mir bitte erklären …?"
- Setzen Sie sich nicht unter Druck, mit einer witzigen oder schlagfertigen Bemerkung reagieren zu müssen, die sexuelle Belästigung ist schließlich auch keine witzige Bagatelle (Gerhart 1992, S. 106f.).
- „Wenn die genannten Vorschläge für Sie keine Handlungsmöglichkeiten darstellen: zweifeln Sie nicht an Ihrer Durchsetzungsfähigkeit und beruflichen Eignung. Sie sind nicht persönlich für die Belästigungen verantwortlich und auch nicht dafür, daß Belästigungen vorkommen. Quälen Sie sich nicht mit Schuldgefühlen" (Bericht der Arbeitsgruppe zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung an Hochschulen und Berufsakademien 2000: Anlage 3).

Aufklärung und Prävention

Zu den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehört auch, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedingungen für sexuelle Übergriffe schon im Vorfeld zu vermeiden bzw. ein Klima herbeizuführen, in dem sexuelle Belästigung und Gewalt weniger oder gar nicht stattfindet. Wichtig ist zunächst, eine Atmosphäre zu schaffen, in der über die Gefahr oder über bereits vorgefallene sexualisierte Gewalt gesprochen werden kann.

- Hochschulöffentlichkeit schaffen, z.B. können Seminar- oder Institutsversammlungen einberufen und eventuelle strukturelle Bedingungen für sexuelle Belästigungen in diesem Rahmen diskutiert werden.
- Sensibilisieren: Ziel der präventiven Maßnahmen ist, die Tabuisierung der Thematik aufzubrechen und möglichst viele Personen für die Mechanismen und verschiedenen Formen sexueller Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren.
- Verfahren zum Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt schaffen, gemeinsam vereinbaren und dezentral verankern.

Mögliche Handlungsfelder zur Prävention und Aufklärung

- Eine hochschulweite Richtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt verabschieden und bekannt machen.
- Flyer/Plakate verbreiten (z.B. Flyer des Gleichstellungsbüros oder des städtischen Frauennotrufs); Aushänge, Rundschreiben an die Studierenden und die Beschäftigten.
- Informationen, Artikel zum Thema sexuelle Belästigung und Gewalt in Veröffentlichungen der Hochschule einbringen.
- Informationen und Maßnahmen in verschiedenen Gremien, auf Personalversammlungen, Mittelbauversammlungen etc. bekannt geben.
- Fortbildungen für Führungskräfte organisieren, eventuell gemeinsam mit Personalrat und Personalentwicklung, auch für Personalratsmitglieder.
- Weiterbildungsveranstaltung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte initiieren, z.B. durch Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs vor Ort (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).
- Die Themen ‚Sexuelle Gewalt', ‚Diskriminierung von Frauen' und ‚Mehrdimensionale Diskriminierung' in das reguläre Lehrangebot aufnehmen.
- Veranstaltungen, z.B. Vorträge, in Kooperation mit dem örtlichen Frauennotruf oder anderen Expertinnen durchführen.
- Seminare zur Selbstbehauptung anbieten bzw. bei der Weiterbildungsstelle anregen.
- Verbesserung der Infrastruktur auf dem Hochschulgelände (Beleuchtung, Frauenparkplätze, Notrufmelder usw.).
- Eine zentrale Anlauf- und Beschwerdestelle an der Hochschule einrichten (vgl. z.B. Universität Bremen).

Damit Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sich in Fällen von sexueller Belästigung und Gewalt kompetent verhalten können, sind Fortbildungen durch Expertinnen notwendig. Es ist wünschenswert, dass solche Fortbildungen z.B. durch das Zentrale Gleichstellungsbüro – etwa in Kooperation mit dem örtlichen Frauennotruf –, regelmäßig angeboten werden. Über Fort- und Weiterbildungen hinaus ist die Möglichkeit der kollegialen Beratung mit anderen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule oder einer externen Supervision wünschenswert, um die eigenen Erfahrungen aus der Beratung und Intervention zu reflektieren und zu verarbeiten (→ Kap. 5.5.1 Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

13.4 Ansprechpartner_innen und Beratungsstellen

Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz Hochschule

ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. Expertise und Konfliktberatung, Universität Bremen: http://www.ade.uni-bremen.de.

Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: http://www.bukof.de.

Weitere Anlaufstellen bei Fällen sexueller Belästigung und Gewalt

Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff), Frauen gegen Gewalt e.V.: https://www.frauen-gegen-gewalt.de.

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: https://www.hilfetelefon.de; Telefonnummer: 08000 116 016.
(Das Hilfetelefon ist eine Einrichtung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und bietet seit März 2013 von Gewalt betroffenen Frauen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent und sicher beraten zu lassen. Das Angebot ist kostenlos und bei Bedarf mehrsprachig und barrierefrei erreichbar. Die Beraterinnen stehen hilfesuchenden Frauen zu allen Formen der Gewalt vertraulich zur Seite und leiten sie auf Wunsch an die passende Unterstützungseinrichtung vor Ort weiter. Auch Fachkräfte, die im Rahmen ihres beruflichen oder ehrenamtlichen Einsatzes mit Gewalt gegen Frauen konfrontiert werden, sowie Familienangehörige, Freundinnen und Freunde oder Bekannte von betroffenen Frauen können sich an das Hilfetelefon wenden.)

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK e.V.): http://www.frauenhauskoordinierung.de.

Zentrale Informationsstelle für Autonome Frauenhäuser (ZIF): http://www.zif-frauen.de.
Frauenhäuser bieten Beratung und Zuflucht für psychisch und physisch misshandelte oder bedrohte Frauen und deren Kinder. Der geschützte Raum gibt Frauen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie weiter vorgehen möchten. Im Frauenhaus arbeiten ausschließlich Frauen. Bewohnerinnen können Beratungsangebote (oftmals auch Rechtsberatung) nutzen und Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Baaken, Uschi, Dagmar Höppel und Nadine Telljohann (Hrsg.). 2005. *Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.* Göttingen.

Feltes, Thomas, Katrin List, Rosa Schneider und Susanne Höfker. 2012. *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime.* Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011. Ruhr-Universität Bochum. http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf. Zugegriffen: 03.12.2012.

Gerhart, Ulrike, und Hadumod Bußmann. 1995. Hilfe zur Selbsthilfe. Möglichkeiten individueller Gegenwehr. In *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, hrsg.* Hadumod Bußmann und Katrin Lange, 125-129. München.

Holzbecher, Monika, Anne Braszeit, Ursula Müller und Sibylle Plogstedt. 1997. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. = Schriftenreihe BMFSFJ, Bd. 141. Stuttgart/Berlin/Köln.

Meschkutat, Bärbel, und Monika Holzbecher. 1997. *Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, hrsg. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen. = Dokumente und Berichte, Bd. 40. Düsseldorf.

14. Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung als Herausforderung

Wird die gendertheoretische Auseinandersetzung um Dekonstruktion, Diversity und Intersektionalität als eine mit der Gleichstellungsarbeit verknüpfte angesehen, ergeben sich eine Reihe von Herausforderungen für den Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung. Die kritische Reflexion des eigenen politischen Handelns im Kontext der gleichstellungspolitischen Arbeit ist dabei ebenso von Nöten wie die Ausweitung von Bündnispolitiken. Das abschließende Kapitel lenkt perspektivisch den Blick auf Desiderate und Möglichkeiten, wie die gleichstellungspolitische Praxis weiterentwickelt werden kann. Ausgehend von der auf Ausschlüsse in der Gleichstellungsarbeit fokussierenden Frage nach „Wessen Gleichstellung?", werden Impulse für eine (selbst-)kritische Reflexion in der Gleichstellungsarbeit (14.1) gegeben und Denk- und Handlungsmöglichkeiten zum Erkennen und zum Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung diskutiert (14.2). Das Kapitel schließt mit einem Ausblick (14.3), der an alle Leser_innen und gleichstellungspolitisch Aktive und Interessierte appelliert, sich weiterhin etwas zuzumuten und sich der Komplexität von Geschlechterverhältnissen zu stellen.

Wird die Dekonstruktion der hierarchischen Geschlechterdifferenz als gleichstellungspolitische Aufgabe ernst genommen, so ist eine Umorientierung der theoretischen Vorannahmen und gleichstellungspolitischen Praxen an den Hochschulen konsequenter als bisher zu verfolgen.

Wird das Verständnis von Gleichstellungspolitik als Strukturkritik konsequent umgesetzt, bedeutet dies, das Geschlechterverhältnis als konstitutiv – d.h. notwendigerweise und grundlegend – verwoben mit anderen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen zu begreifen. Hier liegen allerdings noch Desiderate in der gleichstellungspolitischen Praxis: Nicht selten reproduzieren verkürzte Verständnisse von Gender (verstanden als ‚Frauen' oder als ‚Frauen *und* Männer') normative Auffassungen von Geschlechter- und Gesellschaftsverhältnissen. Durch solche impliziten oder expliziten Reduktionen werden die Interdependenz gesellschaftlicher Machtverhältnisse sowie die akteursbezogene Involviertheit in dieselben verdeckt. Sollen Ausschlüsse nicht durch Gleichstellungspolitik unreflektiert

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9_14, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

reproduziert werden, hat sie sich den – sicherlich manchmal nicht ganz einfach zugänglichen und komplexen – Erkenntnissen einer herrschaftskritischen Wissenschaft zu stellen und diese zum Anlass zu nehmen, einer mehrdimensionalen Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb entgegenzusteuern.

Eine solche Ausweitung der Perspektive, die theoretisch Bezug nimmt zur Diskussion um Intersektionalität und sich auf politischer Ebene oft in der Hinwendung zum Begriff Diversity ausdrückt, ist jedoch bisher in gleichstellungspolitischen Kreisen sehr umstritten. Wir möchten mit unseren folgenden Ausführungen dafür plädieren, die Infragestellungen von eindeutigen Kategorisierungen als Chance und nicht als drohenden Bedeutungsverlust von Geschlecht zu begreifen. (Selbst)kritisch danach zu fragen, *welche* Menschen mit (welchen) gleichstellungspolitischen Maßnahmen adressiert werden, kann einen bereichernden Perspektivenwechsel darstellen. Die Komplexität der Kategorie Geschlecht in den Blick zu nehmen, kann ein Gewinn für die Arbeit und eine neue Grundlage für erweiterte Bündnispolitiken sein. Die Hinwendung zu Diversity-Ansätzen ist dabei nicht als *das Rezept* für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit anzusehen, denn ebenso wie ein verkürzter Gender-Ansatz feit auch dieser Begriff nicht vor Verkürzungen, wenn Differenzen zwischen Frauen oder zwischen Frauen und Männern als nicht-hierarchisch und additiv nebeneinanderstehend betrachtet werden und nicht die Kategorie Geschlecht in ihrer dualistischen, heteronormativen Konstruktion hinterfragt wird.

Wessen Gleichstellung?

Aufgrund der Erfahrungen in unseren Workshops und Beratungen im Team von gleichstellung *concret* (→ Anhang) lässt sich konstatieren, dass Dimensionen von Rassismus, Klassismus (→ Glossar), Lookism (→ Glossar), Behindertenfeindlichkeit oder Homo- und Transphobie (→ Glossar) noch nicht expliziter Gegenstand gleichstellungspolitischer Arbeit an der Hochschule sind. So entsteht der Eindruck, das primäre Anliegen der Gleichstellungsarbeit – das Sichtbarmachen von und der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – sei unabhängig von anderen gesellschaftlichen Benachteiligungen und Privilegierungen zu verfolgen. Auch in den gleichstellungspolitischen Richtlinien der Hochschulen, z.B. in deren Leitbildern oder Gleichstellungskonzepten sowie in den Frauenförder- oder Gleichstellungsplänen, spielt die Reflexion einer möglichen Ausgrenzung und Marginalisierung aufgrund von ethnisierenden, rassistischen, heterosexistischen, antisemitischen oder antimuslimischen Kategorisierungen innerhalb der Geschlechtergruppen selten eine Rolle. Die derzeitige Praxis der Gleichstellung sowie ihre Akteur_innen laufen damit prinzipi-

ell Gefahr, normative Kategorisierungen von ‚den Frauen' und ‚den Männern' zu reproduzieren und entgegen der emanzipatorischen Absicht Ausschlüsse zu verfestigen.

Die unhinterfragten Vereinheitlichungen im Namen der ‚Gleichstellung von Frau und Mann' stellen bis heute einen zu wenig beachteten Diskurs innerhalb der Gleichstellungspolitik an Hochschulen dar. Aber schon seit Beginn der 1980er Jahre gibt es heftige Kritik und fundierte Gegenentwürfe zum als universal empfunden ‚Wir' des Feminismus – vor allem von Seiten Schwarzer und lesbischer Feministinnen. Dabei wird immer wieder deutlich gemacht, dass eben keineswegs alle Frauen die gleichen Erfahrungen von Ausgrenzung und Benachteiligung machen. Vielmehr ist jeder Mensch in ganz spezifische Privilegierungs- und Benachteiligungsverhältnisse verstrickt, die positive und negative Erfahrungen aufgrund von sexueller Orientierung/Identität, Nationalität, Aussehen oder Alter sowie Klasse und Religionszugehörigkeit mit sich bringen können (→ Kap. 2.2.5 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies).

So werden z.B. deutsche Hochschulen und deren Wissensbestände und Lehrinhalte von People of Color als *weiße* Räume kritisiert. Rassismus sollte jedoch nicht erst dann zu einem ernstzunehmenden Problem werden, wenn eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über einen konkreten Fall der Diskriminierung z.B. einer Frau mit Behinderung, einer Woman of Color oder einer transidentitären Person informiert wird. Rassismus, Behindertenfeindlichkeit und Transphobie sind als strukturelle Probleme in unserer Gesellschaft und damit auch an den Hochschulen vorhanden, weshalb diese herausgefordert sind, ihren Gleichstellungsauftrag nicht nur auf das Verbot von Diskriminierung aufgrund der Kategorie Geschlecht zu reduzieren.

Die Forderung, mehrdimensionale Diskriminierungen zu erkennen und deren Abbau auch als Gleichstellungsauftrag zu verstehen, resultiert aus der theoretischen Auseinandersetzung mit Theorien Sozialer Ungleichheit und Intersektionalitätsforschung sowie, auf praktischer Ebene, aus dem Anspruch der Umsetzung eines antidiskriminierungspolitischen Konzepts von Diversity Management. Mehrdimensionale Diskriminierung zum Gegenstand von Gleichstellungsarbeit zu machen, bedeutet, der Reduzierung auf ein ‚Merkmal', einen spezifischen Grund oder eine einzelne Dimension der Diskriminierung entgegenzuwirken. Es heißt darüber hinaus zu betonen, dass es nicht lediglich um die Akzeptanz von Vielfalt, sondern um den Abbau von Ungleichheitsverhältnissen und den Schutz vor Diskriminierung gehen muss. Dies setzt die Erkenntnis voraus, dass Menschen von gesellschaftlich wirksamen Kategorisierungen unterschiedlich betroffen sind und diese zu Benachteiligungen oder Privilegierungen führen können.

14.1 Kritische (Selbst-)Reflexion in der Gleichstellungsarbeit

Alle Argumentationen – auch die innerhalb der gleichstellungspolitischen Arbeit – basieren auf normativen Vorstellungen. Daher sollten sich gleichstellungspolitisch Aktive und auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte immer wieder bewusst machen, welche Maßstäbe sie selbst implizit anlegen.

Die reflexive Frage nach dem scheinbar Selbstverständlichen, dem Dominanten, der Norm zielt auf die Eingebundenheit in Ungleichheit produzierende Differenzverhältnisse. Rommelspachers Begriff der Dominanzkultur macht deutlich, „daß unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie die Bilder, die wir vom Anderen entwerfen, in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst sind“ (Rommelspacher 1995, S. 22). Als Konsequenz formuliert Rommelspacher weiter:

> Insofern muß genauer hingeschaut werden, wo Dominanzen und Diskriminierungen gleichzeitig wirksam sind und inwiefern Emanzipation sich immer auch nur in bezug auf bestimmte Gruppen in bestimmten Hinsichten realisieren lässt und damit immer auch auf Kosten von anderen geht. Jeder Akt der Selbst-Bestimmung ist nicht nur ein Akt der Befreiung, sondern macht wieder neue Bindungen sichtbar und stellt neue Beziehungen her (Rommelspacher 1995, S. 37).

Für gleichstellungspolitische Akteur_innen besteht deshalb zunächst die Notwendigkeit, die eigene Rolle und die eigene gesellschaftliche Position zu reflektieren.

Offene Haltung entwickeln

Offen zu sein für das Reflektieren von Ausgrenzungen und Tabuisierungen heißt, den Versuch zu unternehmen, anzuerkennen, dass sich niemand außerhalb oder jenseits eines ausgrenzenden Systems befindet, sondern dass das Wissenschaftssystem selbst selektiv wirkt und diese Selektion von allen mitproduziert und mitgetragen wird. Sich eigener Privilegien bewusst zu werden, bedeutet nicht, diese nur zu benennen und damit in einen Kreislauf von „Privilegierungsbekenntnissen“ zu geraten. Es schließt vielmehr mit ein, sich zu überlegen, wie die eigene privilegierte Position genutzt werden kann, um Machtverhältnisse abzubauen.

Eigene Privilegien hinterfragen

Aufgabe von allen Entscheidungsträger_innen und auch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist es, sich zu fragen, wie sie in ihren eigenen Denkstrukturen und in ihrem professionellen Handeln an der Aufrechterhaltung diskriminierender Strukturen beteiligt sind und wo sie womöglich selbst von dieser Ordnung profitieren. Denn: „Wir sind nicht nur objektiv de facto Angehörige und damit Profitierende der Dominanzkultur, sondern durchaus auch subjektiv auf dem

entsprechenden ideologischen Hintergrund aktiv Handelnde“ (beiträge zur feministischen theorie und praxis 1996, Editorial, S. 7). Die eigenen unhinterfragten Normen und Werte, die unbewusst zu einer Ausgrenzung von ‚den Anderen‘ führen können, sind also selbstkritisch zu thematisieren, ihre diskriminierende Wirkung sollte sichtbar gemacht und abgebaut werden. Die Verantwortung liegt deshalb darin, den Blick auf die eigene Rolle in der Dominanzkultur zu richten – statt die Marginalisierten und Subalternen (→ Glossar) als ‚Betroffene‘ oder hilfebedürftige ‚Opfer‘ zu stigmatisieren. Dieser Perspektivenwechsel, der auf die eigene Involviertheit in die Aufrechterhaltung von Herrschaftsverhältnissen fokussiert, kann dazu beitragen zu verdeutlichen, wer sich im Wissenschaftssystem wann und auf wessen Kosten profilieren kann – und wer nicht.

Keine eindimensionalen Identitätspolitiken befördern

Der Rückzug auf eine vermeintliche Geschlechtsidentität als Grundlage gleichstellungspolitischen Handelns scheint dabei fragwürdig, insofern diese erst in Abgrenzung zu anderen – subalternen und diskriminierten – Gruppen herausgebildet wird (Gutiérrez Rodríguez 2003). Die Dekonstruktion feststehender Identitäten bietet hingegen neue Chancen. Ein solcher

> Verlust eines Fixpunktes, der ein für allemal die Koordinaten des eigenen Selbstverständnisses und der politischen Herrschaft festlegt, kann […] nicht nur als Orientierungsverlust, sondern auch als produktive Verunsicherung gewertet werden, die neue Auseinandersetzungen notwendig und neue Koalitionen möglich macht (Rommelspacher 1995, S. 38).

Die Betonung eines sich ständig verschiebenden Moments der Koalition macht deutlich, dass sich auch Identifikationen ständig in Bewegung befinden. Differenzen als Grundlage von Identität ebenfalls nicht als feststehende Entitäten, sondern prozessual zu denken, ist dabei die Voraussetzung, um eine umfassende, nichtessentialistische Gleichstellungspolitik zu etablieren.

Hierarchisierung von Diskriminierungen vermeiden

Eine Hierarchisierung unterschiedlicher Diskriminierungen ist aus gleichstellungspolitischer Sicht problematisch, weil damit Wertungen und Definitionshoheiten einhergehen, die ja gerade Gegenstand gleichstellungspolitischer Machtkritik sind: Wer entscheidet, welche Diskriminierung ‚schlimmer‘ ist als eine andere? Wer definiert, wo welche Diskriminierungen thematisiert bzw. tabuisiert werden? Für die konkrete politische Arbeit stellt sich also immer wieder neu die Frage, wann es möglich oder sinnvoll sein kann, sich auf die Thematisierung und Kritik bestimmter Diskriminierungen wie Rassismus, (Hetero-)Sexismus oder Ab-

leism (→ Glossar) zu konzentrieren und andere Diskriminierungen unerwähnt zu lassen. Diese Priorisierungen lassen sich nicht vermeiden, sind aber als solche sichtbar zu machen und inhaltlich zu begründen.

Ausgrenzungen explizit thematisieren

Ziel einer erweiterten Gleichstellungspolitik ist es, subtile Ausgrenzungsmechanismen von vielfältigen Lebensweisen sichtbar zu machen und abzubauen. Ausschlüsse, die die Hochschule als Organisation, aber auch das gleichstellungspolitische System selbst produzieren, sind offensiv zu thematisieren und mit strukturellen und personellen Maßnahmen zu adressieren (→ Kap. 5 Strategien und Instrumente). Die öffentliche Thematisierung, z.B. in Gremien oder in Veranstaltungen, zielt auf die Schaffung eines offeneren Arbeitsklimas, wobei die Hochschule auch als ein Raum erlebbar wird, in dem gesellschaftliche Normen hinterfragt werden können.

Bündnispolitik, Empowerment und „Powersharing"

Einer selbstreflexiven und nicht-vereinnahmenden Bündnispolitik kommt eine wichtige Bedeutung im Kontext von Gleichstellungspolitik zu. Dabei ist die Expertise von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und deren Infragestellung gängiger Praxen unabdingbar. Die Erkenntnis, selbst als gleichstellungspolitisch Aktive_r nicht vor Diskriminierung gefeit zu sein, ist also für die Planung von wirkungsvollen Maßnahmen ein ebenso notwendiger Schritt wie die Sicherstellung eines Empowerment von Betroffenen in von ihnen selbstgewählten Räumen und Formen sowie ein „Powersharing" von dominanten Gruppen mit minorisierten Gruppen (Rosenstreich 2006): Dabei geht es um das konsequente Vorhaben, anderen nicht ‚zu helfen', sondern Macht mit ihnen zu teilen.

Perspektivenwechsel

Wir regen einen Perspektivenwechsel für gleichstellungspolitische Akteur_innen an, der die kritische Betrachtung der eigenen Beteiligung an der Produktion und Reproduktion von Dominanzverhältnissen, Normierungen und diskriminierenden Diskursen ermöglicht. Gleichzeitig ist zu überlegen, wie die politische Haltung des Powersharing von Privilegierten die konkrete Gleichstellungsarbeit verändern kann. Perspektivenwechsel, Bündnispolitiken, Empowerment und Powersharing werden damit gleichsam zur Voraussetzung und zum Ziel des gleichstellungspolitischen Engagements.

14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen

Um die Mehrdimensionalität in Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik integrieren zu können, wird im Folgenden das Augenmerk auf einige Diskriminierungsdimensionen und ihre Interdependenzen gelenkt und damit ein notwendiges Umdenken und eine veränderte Praxis innerhalb der Gleichstellungsarbeit angeregt und mögliche Handlungsansätze aufgezeigt.

Heterosexismus, Homo- und Transphobie in der Gleichstellungsarbeit erkennen und abbauen

Die Hochschule als heteronormativen Raum zu erkennen, in dem lesbische und bisexuelle Frauen, Queers sowie Trans*Personen (→ Glossar) vielfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind, sollte für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Anlass sein, auch eigene mögliche homo- und transphobe Ausschlüsse zu reflektieren.

Aufgrund der auch an der Hochschule zu beobachtenden Abwertung von nicht normativen Lebensweisen blenden auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte queere Perspektiven und Themen mitunter aus ihrer Arbeit aus. Damit wiederholen sie nicht nur die Diskriminierung, sondern signalisieren lesbischen, bisexuellen Frauen, Intersexuellen oder Trans*Personen auch indirekt, dass deren Interessen durch sie nicht vertreten werden. Insbesondere bei Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit und Work-Life-Balance wird häufig die Norm der heterosexuellen Kleinfamilie zugrunde gelegt und lesbische, queere oder transidentitäre Perspektiven bleiben unberücksichtigt (zur Kritik an der Feministischen Theorie → Kap. 2.2.4 Queer Theorie, zu Work-Life-Balance → Kap. 5.3.1 Work-Life-Balance). Gerade weil lesbische Frauen nicht davon ausgehen können, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frei von homophoben Einstellungen sind, fehlt ihnen eine institutionalisierte Interessenvertretung. Lesbische und bisexuelle Frauen wie auch Trans*Personen tragen Erlebnisse von Diskriminierung am Arbeitsplatz Hochschule und Erfahrungen von sexueller Belästigung oder Gewalt aus Angst vor weiterer (direkter oder indirekter) Abwertung nur sehr selten an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte heran, obwohl gerade sie sehr häufig davon betroffen sind (→ Kap. 13 Sexualisierte Belästigung und Gewalt). Dies hat zur Folge, dass z.B. dem Klima, in dem sexualisierte Gewalt oder heterosexistische Bemerkungen gegenüber Lesben an der Hochschule stattfinden können, von Seiten institutioneller Gleichstellungspolitik häufig nichts entgegengesetzt wird. Die Antidiskriminierungsarbeit wird in diesem Fall in den Zuständigkeitsbereich von außerhochschulischen oder autonomen Einrichtungen wie dem FrauenLesbenreferat der Studierendenvertretung oder dem Lesbentelefon der jeweiligen Stadt geschoben.

Dies trifft genauso bzw. meist noch stärker auf transphobe Einstellungen zu. Auch wenn z.B. das Thema Transsexualität in den letzten Jahren verstärkt mediale Aufmerksamkeit erfahren hat, sind Trans*Personen (→ Glossar) in allen Lebensbereichen massiven Diskriminierungen ausgesetzt (Franzen und Sauer 2010, S. 5). Auch in feministischen Kontexten treffen Trans*Personen häufig auf Ablehnung und müssen die Erfahrung machen, dass sie nicht in jedem Workshop, der z.B. für die Zielgruppe „FrauenLesbenTrans" angeboten wird, auch willkommen sind. So machen z.B. Trans*Männer unter Umständen die Erfahrung, dass sich bestimmte gleichstellungspolitische Angebote eigentlich ausschließlich an so genannte ‚Bio-Frauen' richten. Solche Konstellationen zeigen, wie problematisch essentialisierende Maßnahmen sind, verweisen aber gleichzeitig auf ein grundsätzliches Dilemma von Gleichstellungspolitik: die binäre Kategorisierung von Frauen und Männern zu hinterfragen, sich aber gleichzeitig auf die Gruppe der Frauen beziehen zu müssen (→ Kap. 4 Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention). Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sollte deshalb eigene potentielle Unsicherheiten gegenüber Trans*Personen reflektieren und ihre Angebote möglichst offen konzipieren. Dabei ist es wichtig, auch die Geschlechter- und Sexualitätsnormen im eigenen Kopf zu hinterfragen und eine Offenheit für vielfältige Lebens- und Identitätsentwürfe zu entwickeln.

Rassismen erkennen und abbauen

Ruth Frankenberg weist darauf hin, dass Rassismus häufig einseitig als „intentionale[s], bewußte[s] Handeln[] von Individuen" verstanden werde, die Frage aber nicht lauten müsse: „Begehe ich rassistische Handlungen?", sondern vielmehr: „Wie prägt Rasse – und daher die rassistische Hierarchie – mein eigenes Leben, meine Umgebung und mein Bewusstsein, und was kann ich dagegen tun?" (Frankenberg 1996, S. 58).

Wird so gefragt, so wird „Rasse" nicht essentiell, sondern immer als Erfindung gedacht, die soziale Hierarchien stiftet und rassistischen Ideologien Vorschub leistet (vgl. Sow 2009, S. 71ff.; Arndt 2012, S. 16-18). In dieser Perspektive wird offensichtlich, dass es sich bei deutschen Hochschulen weiterhin weitgehend um „weiße Räume" handelt, in denen „Schwarzen Menschen das Privileg des Sprechens verweigert wurde" (Kilomba 2009, S. 131). Die Diskriminierung Schwarzer Sichtweisen bezog und bezieht sich dabei bis in die Gegenwart hinein sowohl auf die Wissensinhalte – Schwarze Menschen waren zumeist lediglich Objekte von Wissen und nicht deren Subjekte –, als auch auf die institutionelle Marginalisierung und Ausgrenzung nicht-*weißer* Wissenschaftler_innen: Schwarze Frauen, People of Color (→ Glossar), Queers of Color, Trans* of Color

sowie Menschen mit Migrationserfahrung sind im Wissenschaftssystem unterrepräsentiert; ihnen bleiben Zugänge zu Führungspositionen häufig verschlossen und ihre Forschung wird im wissenschaftlichen Diskurs nicht selten diskreditiert. „Die Konsequenz ist, dass die Arbeit Schwarzer Wissenschaftler_innen häufig außerhalb des akademischen Systems und seiner Agenda verbleibt" (Kilomba 2009, S. 133).

Für *weiße* deutsche Hochschulangehörige sollten die Reflexion und die Vermeidung möglicher rassistischer Ausgrenzungen in der eigenen Institution und Arbeit daher zum Alltag gehören. Dies gilt in besonderer Weise für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie gleichstellungspolitisch Aktive, die sich aufgrund ihrer Profession dem Abbau von Diskriminierung an der Hochschule widmen, sich womöglich jedoch ihrem Selbstverständnis nach vorrangig auf Diskriminierungen aufgrund der Kategorie Geschlecht beziehen. Aus dem Blick geraten dabei allzu schnell die Verschiedenartigkeit der Lebenslagen von Frauen sowie die Alterität und Interdependenz von Diskriminierungsformen. Die Thematisierung von Ausgrenzung von Frauen aus dem Wissenschaftssystem ist daher um Perspektiven des Schwarzen bzw. Postkolonialen Feminismus (→ Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus) und der Critical Whiteness Studies (vgl. Tißberger et al. 2009) sowie um folgende Fragen zu ergänzen, die auch rassistische Diskriminierungen mitadressieren: Wo werden welche Frauen ausgegrenzt und wo werden welche Frauen privilegiert? Welche Wissensinhalte werden privilegiert, welche marginalisiert? Wer unterrichtet wen? Liegt rassistische Diskriminierung vor?

Menschen, die der *weißen* Mehrheitsgesellschaft angehören, müssen sich darüber klar werden, dass sie eine Norm reproduzieren, wenn sie in der Gleichstellungsarbeit implizit unter ‚Frauen' nur *weiße*, heterosexuelle, nicht-behinderte, christlich sozialisierte Frauen der Mittelschicht verstehen und lediglich diese durch ihre Politik vertreten und adressieren. Rassistische Ausschlussmechanismen nicht als Einzelphänomen, sondern als strukturelle Diskriminierung anzuerkennen, ist ein wichtiger Schritt zur Realisierung tatsächlicher Gleichberechtigung und zur Gestaltung einer Hochschule und Wissenschaft, die die Repräsentanz vielfältiger Perspektiven und Wissensinhalte als Gewinn betrachten. Die Schwarze Psychologin Grada Kilomba stellt in diesem Zusammenhang heraus:

> Da Schwarze Personen eine Wirklichkeit erleben, die sich von der Wirklichkeit *weißer* Personen unterscheidet, befragen, interpretieren und bewerten wir diese Wirklichkeit auch anders. Die Themen, die Paradigmen und die Methodologien, mit denen wir unsere Wirklichkeit erklären, unterscheiden sich unter Umständen von den Themen, den Paradigmen und den Methodologien der Herrschenden (Kilomba 2009, S. 134).

Vor diesem Hintergrund ist es insbesondere auch mit Blick auf Schwarze Studierende essentiell, dass „eine tatsächlich interkulturelle Lehre und Ausbildung gefordert werden, die nur mittels mehrperspektivischen Ansätzen und entsprechendem Dozierendenschlüssel umgesetzt“ werden können (Schwarzbach-Apithy 2009, S. 253).

Aber nicht nur die Forderung nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Schwarzen Wissenschaftler_innen am akademischen Diskurs ist aus Gleichstellungssicht zu unterstützen. Darüber hinaus ist eine selbstreflexive Wendung vonnöten: Das Erkennen und Akzeptieren, dass niemand von rassistischen Denkmustern und Zuschreibungen ganz frei ist, ist dabei ein erster notwendiger Schritt, denn das „Aufwachsen in herrschaftlichen/*weißen* Strukturen formt Menschen und lässt *weiße* Deutsche unbestreitbare Verhaltensmuster zulegen. […] Herrschaftliches Hörverständnis, herrschaftliche Argumente, herrschaftliches Verhalten Schwarzen Menschen gegenüber ist internalisiert“ (Schwarzbach-Apithy 2009, S. 253). Daher sollte eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein Teil einer selbstkritischen Reflexion eigener normativer Vorstellungen und hegemonialer Positionierungen sein. Juliane Strohschein artikuliert als entscheidende Fragen:

> Was bedeutet es für mich, *weiß* zu sein? Welche Privilegien habe ich als Weiße? Wie reproduziere und schütze ich rassistische Strukturen zu meinem eigenen Vorteil? Warum wird Weißsein meist nicht markiert? Wo sind meine Grenzen als *weiße* Frau, Weißsein kritisch begreifen zu können? Ist alles, was ich denke, sage, schreibe und tue, unreflektiert *weiß*? Wo ist meine Position im Weißsein (Strohschein 2009, S. 506)?

Die Aufmerksamkeit dafür, wo ich selbst in der eigenen alltäglichen Arbeit an der Hochschule Ausschlüsse aufgrund rassistischer, kulturalisierender oder ethnisierender Vorannahmen vornehme, sollte daher noch viel selbstverständlicher werden, als sie es bis jetzt ist. So sind z.B. vorschnelle, stereotype Annahmen über Kolleg_innen oder Studierende mit so genanntem Migrationshintergrund (→ Glossar) unbedingt zu vermeiden. Falls diese doch gedacht und geäußert werden und jemand darauf hinweist oder sich beschwert, ist es ratsam, die eigene Perspektive sorgsam infrage zu stellen und sich nicht sofort in eine argumentative Verteidigungshaltung zu begeben. Zugleich ist ein Benennen nicht-hegemonialer Positionen an der Hochschule unbedingt notwendig. Eine Gleichstellungspolitik, die sich der Komplexität verwobener Machtachsen bewusst ist und anschließt an bereits vorhandene Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Intersektionalitätsforschung und der Diversity Studies (→ Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies) würde einem feministischen Projekt gerecht werden, dessen Anspruch Eske Wollrad folgendermaßen formuliert:

> Ein solch komplexer Feminismus ist nicht anders zu denken als eine Bewegung, die von denen getragen wird, die offen dafür sind, fixierte Subjektpositionen in Frage zu stellen und dichotome Konstrukte aufzubrechen. Zu dieser Offenheit gehört ebenfalls die Fähigkeit zur Selbstkritik sowie die Bereitschaft *aller*, ein bisschen zu rücken, damit Platz ist für viele (Wollrad 2009, S. 423).

Nicht zuletzt muss es dabei auch darum gehen, die Partikularität der eigenen *weißen* Perspektive anzuerkennen, die Grenzen des eigenen Wissens zu erkennen (vgl. Strohschein 2009, S. 512) und zu schweigen, wenn bisher ungehörte Stimmen sich artikulieren (vgl. Castro Varela und Dhawan 2003, S. 279f.).

Klassismus erkennen und abbauen

Eine weitere nicht wirkungslose Differenz von Hochschulangehörigen liegt in deren ökonomischer und sozialpolitischer Herkunft und dem damit einhergehenden Status begründet. Diese Faktoren haben nicht nur Einfluss auf die Hochschulzugangsmöglichkeiten, sondern gehen zudem auch im Hochschulkontext mit Stereotypisierungen und Herabsetzungen einher. Diese Form der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen aufgrund ihres tatsächlichen, vermuteten oder unterstellten sozial- und bildungspolitischen Status, die als Klassismus bezeichnet wird (Kemper/Weinbach 2009), zu reflektieren und abzubauen, sollte für alle Hochschulangehörigen und insbesondere für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere gleichstellungspolitisch Aktive ein integrales Anliegen ihrer Arbeit sein.

Das System der höheren Bildung wird dominiert von Menschen, deren Eltern ebenfalls häufig bereits Akademiker_innen waren. Menschen aus nicht-akademischen Haushalten machen entsprechend häufig eine kulturelle Fremderfahrung, wenn sie in den Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb eintreten; sie sind mit dem Habitus von Wissenschaftler_innen weniger vertraut, kennen womöglich ‚ungeschriebene Regeln' des Hochschulsystems nicht – oder befürchten dies –, was zu Unsicherheiten und Benachteiligungen führt. Daher gibt es inzwischen eine Reihe von Initiativen (wie z.B. ArbeiterKind.de), die sich die Förderung und (individuelle) Unterstützung von Studierenden, die als erste aus ihrer Familie ein Studium aufnehmen, zur Aufgabe gemacht haben (→ Kap. 5.1.7 Diversity Management). Der Kontakt zu und die Zusammenarbeit mit solchen Initiativen können helfen, neue Erkenntnisse über klassistische Diskriminierungsformen zu erlangen und in der eigenen gleichstellungspolitischen Arbeit zu berücksichtigen. So sollte im Sinne eines umfassenden Gleichstellungsverständnisses Ausschlüssen und Marginalisierungen, die auch im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen reproduziert werden, kritisch begegnet und vorgebeugt werden. Dies betrifft z.B. die Vergabe von Frauenförderstipendi-

en (→ Kap. 5.4.6 Stipendien): Hier sollten etwa diejenigen Frauen besonders profitieren können, die von ihren Familien weniger finanzielle Unterstützung erwarten können als andere Frauen.

Neben der Berücksichtigung und Bearbeitung von Klassismus in speziellen Programmen ist es zudem wichtig, alle drei miteinander verschränkte Formen des Klassismus – institutionellen, kulturellen und individuellen – gleichstellungspolitisch und in ihrer Verwobenheit in die hochschulischen Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und sich eigener individueller Vorurteile und diskriminierender Verhaltensweisen bewusst zu werden. Denn die Reproduktion eines gesellschaftlichen Klassensystems durch die Hochschulen basiert nicht nur darauf, dass mit dem Erwerb von Bildungstiteln wie einem Studienabschluss oder der Promotion ein Klassenaufstieg assoziiert wird und somit laut Pierre Bourdieu im Bildungssystem ein Kampf um kulturelles Kapital stattfindet (Bourdieu 1987). Vielmehr geht es darum, (Hochschul-)Bildung selbst als durchgängig herrschaftsförmig zu denken und dazu beizutragen, das Hochschulsystem kulturell und institutionell zu verändern. Um so mehr ist gerade auch durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu fordern, dass Klassismus ebenso wie (Hetero)Sexismus oder Rassismus in seinen alltäglichen Ausprägungen erkannt und wissenschaftlich untersucht werden. Denn Kriterien wie „soziale Herkunft“ und „Vermögen“ sind zwar überaus relevant für das Leben der/des Einzelnen, werden aber dennoch in Diskriminierungsstudien oder der Intersektionalitätsforschung vergleichsweise wenig berücksichtigt (Kemper/Weinbach 2009, S. 31); im Kontext der Diskussion um Diversity fehlt die Kategorie der Klasse sogar nahezu gänzlich (Vinz 2011, S. 61).

Das hat auch etwas damit zu tun, dass Diskriminierung aufgrund der Kategorie Geschlecht augenscheinlicher erscheint als Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status: Das Verhältnis der Geschlechter in einem Gremium oder innerhalb einer wissenschaftlichen Qualifikationsstufe lässt sich leicht quantifizieren und statistisch nachweisen. Die Unterrepräsentanz von sozialen Gruppen in einem Bereich oder Kontext ist hingegen nicht in gleicher Weise offensichtlich (Vinz 2011, S. 64). Gleichstellungspolitische Arbeit mit Bezugnahme auf die soziale Herkunft bzw. den sozioökonomischen Status zu denken und zu gestalten, ist also gleichermaßen herausfordernd wie notwendig.

Ausgrenzungen von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit erkennen und abbauen

Das Bestreben, normative gesellschaftliche Ordnungskategorien zu hinterfragen und zu reflektieren, wie daran gekoppelte Zuschreibungen auch im eigenen Denken verankert sind, sollte sich nicht nur auf Unterscheidungen wie männlich/weiblich,

heterosexuell/homosexuell usw. beziehen, sondern auch die Gegenüberstellung von behindert/nicht-behindert bzw. gesund/krank mit in den Blick nehmen. Auch dies sind Kategorisierungen, die kulturell extrem wirksame Bilder und Zuschreibungen produzieren und die auch durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder gleichstellungspolitisch Aktive häufig reproduziert werden. In den Disability Studies (→ Kap. 2.2.6 Disability Studies) hat sich in den letzten Jahren zunehmend ein soziales Modell von Behinderung durchgesetzt, bei dem nicht mehr die individuellen Beeinträchtigungen einer Person, sondern stattdessen die diskriminierenden gesellschaftlichen Bedingungen im Mittelpunkt stehen, die zu gesellschaftlicher Ausgrenzung bestimmter Personen führen. Statt eine Behinderung als individuelle und negative Eigenschaft im Sinne eines Defizits zu sehen, werden die sozialen und kulturellen Konstruktionsweisen von Behinderung in den Blick genommen. Vor dem Hintergrund eines solchen Ansatzes gilt es, auch die eigenen impliziten Zuschreibungen an Leistungsfähigkeit, Exzellenz, wissenschaftliche Qualifikation usw. infrage zu stellen. Denn die erfolgreiche neuberufene Professorin stellen sich die meisten eben nicht als im Rollstuhl sitzend oder mit eingeschränkter Sehfähigkeit vor. Behinderte Frauen beklagen zudem, dass sie oftmals nur im Zusammenhang mit dem Merkmal ihrer Behinderung wahrgenommen und angesprochen werden, nicht aber als Frau, als Student_in oder als Wissenschaftler_in usw.

Gleichzeitig ist es weiterhin Realität an Hochschulen, dass faktisch vorhandene Bedürfnisse vieler Menschen im Hinblick auf Barrierefreiheit oftmals nicht bedacht werden, z.B. in der Planung und Organisation von Veranstaltungen, in der Konzeption von Maßnahmen oder auch der Planung von Studiengängen. Gleichstellungspolitische Akteur_innen sollten darauf achten, bei der Planung von Maßnahmen möglichst viele Bedarfe im Blick zu haben und mögliche Barrieren abzubauen, um vielen Menschen eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen. Dabei sollte unbedingt darauf geachtet werden, Stigmatisierungen zu vermeiden. So ist es sinnvoller, z.B. bei einem gemeinsamen Essen eine Bedienung für alle vorzusehen, als Menschen mit eingeschränkter Mobilität oder im Rollstuhl in eine Sonderrolle zu nötigen. Auch die Berücksichtigung von Gestaltungsmöglichkeiten im Universal Design (→ Glossar) trägt dazu bei, Materialien, Räume etc. für alle besser nutzbar zu machen – statt für einzelne Personen speziellen Zusatzbedarf zu schaffen. Es ist hilfreich, sich selbst und andere Akteur_innen an der Hochschule für unterschiedliche Bedarfe zu sensibilisieren, z.B. über den Austausch mit Interessensvertretungen oder über Schulungen und Fortbildungen.

14.3 Ausblick

Während die erste Auflage des vorliegenden Handbuches noch mit einem Kapitel „Ausschlüsse in der aktuellen Gleichstellungspolitik" endete, haben wir in der Überarbeitung dieses letzten Kapitels versucht, einen Schritt weiter zu gehen. Wir haben die Vorschläge zur (selbst)kritischen Reflexion der Arbeit und des Standpunktes von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – und im Feld der Gleichstellungspolitik Aktiven um Denkanstöße für Interventionsmöglichkeiten ergänzt. Die Anregungen zielen in die Richtung, Perspektiven der Diversität und Intersektionalität als Ausdifferenzierung der Kategorie Geschlecht *und* als Infragestellung von Kategorisierungen ‚an sich' aufzugreifen. Damit wird der kritische Blick auf Zuschreibungspraxen und Mechanismen dualistischer Reproduktionen – die auch im Namen der Gleichstellung stattfinden – ermöglicht. Dieses Wagnis einzugehen, ist als Aufforderung zu einer veränderten Praxis zu lesen. Denn eine gleichstellungspolitische Praxis, die Differenzen in den Körpern und Personen ausmacht, erscheint vor dem Hintergrund der theoretischen Diskurse in den Gender Studies, aber auch aufgrund der tatsächlichen vielfältigen Lebenswelten der Menschen an den Hochschulen zunehmend problematisch. Naheliegender wäre angesichts der heterogenen Lebenslagen von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten der Hochschule die Suche nach vernetzten Politiken und konkreten Lösungen für die kontextuell sich spezifisch darstellenden Herausforderungen.

Viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sehen ihre ausschließliche Zuständigkeit für die Gleichstellung *der Geschlechter* qua Gesetz verankert und wehren daher Diskurse um Diversity und Intersektionalität grundsätzlich ab. Verständlich ist dies, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fürchten muss, von ihrer Hochschule für Bereiche zuständig erklärt zu werden, für die sie sich nicht kompetent fühlt oder für die ihr die Ressourcen und Kapazitäten fehlen. Aber der Notwendigkeit, sich ausgehend von der Kategorie Geschlecht auch mit den Grenzen dieser Kategorie zu befassen und der gleichstellungspolitischen Arbeit eine angemessen komplexe Auslegung von Diskriminierung zu Grunde zu legen, ist sie damit nicht enthoben. Die ablehnende Frage „Muss ich mich jetzt auch noch um jegliche Ungleichheiten kümmern?" trifft infolgedessen also nicht den Kern, um den es in der Gleichstellungsarbeit geht. Die hier vorgeschlagene Verschiebung der Frage zu „Inwiefern sind andere Ungleichheiten mit Geschlechterverhältnissen verknüpft?", steht demnach auch nicht in einem unvereinbarem Widerspruch mit den rechtlich gebotenen Zuständigkeiten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese Frage ernst zu nehmen, verweist vielmehr auf ein umfassendes Verständnis von Gleichstellungspolitik, die sich zum Ziel macht, die Ein- und Ausschlüsse von Geschlechter- und Gesell-

schaftsarrangements zu hinterfragen. Demnach geht es darum, die politischen Interventionen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Aktivitäten anderer Akteur_innen in und außerhalb der Hochschule zu verknüpfen. Dabei kann es ein Gewinn sein, begünstigende oder hemmende Erfahrungen aus der bisherigen gleichstellungspolitischen Arbeit einfließen zu lassen – und von anderen zu lernen, welche Strategien sie favorisiert oder verworfen haben. Ein Bewusstsein für die Wirkungsweisen von Marginalisierungen und Ausgrenzungen aus verschiedenen Richtungen zu entfalten, kann womöglich auch dazu führen, Probleme differenzierter zu betrachten und Ziele genauer zu definieren. Wenn dies in einem gemeinsamen Prozess gelingt, können positive Zeichen für all diejenigen gesetzt werden, die den Weiterentwicklungen in der Gleichstellungsarbeit bisher skeptisch gegenüberstehen, und womöglich können auch diejenigen (wieder) ins Boot geholt werden, die sich genau aus diesen Gründen von der Gleichstellungsarbeit distanziert haben.

Lektüreempfehlungen und weitere Informationen

Baer, Susanne, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche. 2010. *Mehrdimensionale Diskriminierung.* Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin.

BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V. (Hrsg.). 2012. *Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen*. Projektleitung, Text und Redaktion K Produktion Hamburg. http://www.k-produktion.de/fileadmin/k-produktion/redakteure/barrierefrei/handreichung_barrierefreie_veranstaltungen_druckversion_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Franzen, Jannik, und Arn Sauer. 2010. *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben.* Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig in Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle Braunschweig (Hrsg.). 2001. *Lesbische Frauen. Ein Ratgeber.* Braunschweig.

Hänsch, Ulrike. 2001 [1998]. Ein erotisches Verhältnis? – Lesbische Perspektiven und feministische Theoriebildung. In *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie*, hrsg. Sabine Hark, 273-280. Opladen. (Zuerst in: *Feministische Studien* 16 (2), 1998, 135-141).

Haritaworn, Jinthana. 2005. Queerer als wir? Rassismus. Transphobie. Queer Theorie. In *Queering The Humanities*, hrsg. Haschemi Yekani, Elahe und B. Michaelis, 216-238. Berlin.

Hark, Sabine (Hrsg.). 2001. *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie.* Opladen.

Kemper, Andreas, und Heike Weinbach. 2009. *Klassismus. Eine Einführung.* Münster.

Lesbenring. e.V. (Hrsg.). (o.J.). *Was haben Frauenbeauftragte mit Lesben zu tun? Die gesellschaftliche Situation lesbischer Frauen*. Eberbach.

Rosenstreich, Gabriele. 2006. Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops. In *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, hrsg. Gabi Elverich, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier, 195-231. Frankfurt a.M./London.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin. 2009. *Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft. Dokumentation einer internationalen Fachtagung vom Herbst 2008*. Berlin.

Sow, Noah. 2009. *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus*. München.

Anhang

Glossar

8. März: Internationaler Frauentag oder auch Weltfrauentag: Der 1. Internationale Frauentag fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt und geht auf eine Initiative der Sozialistin Clara Zetkin zurück, die diesen auf der zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz am 27. August 1910 in Kopenhagen vorschlug. Die Hauptforderung der ersten Internationalen Frauentage war das Frauenwahlrecht.

12-Jahresregelung (in der Medizin die so genannte 15-Jahresregelung): im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) festgelegte Sonderregelung für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Hochschullehrer_innen) während der Qualifizierungsphase. Demnach kann wissenschaftliches und künstlerisches Personal, das nicht promoviert ist, bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt werden; nach Abschluss der Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von weiteren sechs Jahren (in der Medizin bis zu neun Jahren) zulässig. Kürzere Phasen der befristeten Anstellung vor Abschluss der Promotion ermöglichen eine entsprechende Verlängerung der Befristungszeiten nach der Promotion. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht Regelungen zur Vereinbarkeit von Kindererziehung und Qualifizierung vor, die eine Verlängerung der Befristungszeiten ermöglichen. Befristete Beschäftigungen aus Drittmitteln sind darüber hinaus möglich. → Kap. 3.8.4 Befristungsregeln

17. Mai: Internationaler Tag gegen Homophobie, der seit 2005 mit Aktionen und Veranstaltungen begangen wird. Der Tag erinnert daran, dass am 17. Mai 1990 die Weltgesundheitsorganisation (WHO) beschloss, Homosexualität aus dem Katalog der psychischen Krankheiten zu streichen.

Ableism: Begriff aus der englischsprachigen Behindertenbewegung, die die Reduzierung von Menschen auf ihren Körper kritisiert. Abgeleitet von engl. ability (Fähigkeit) drückt Ableism die einseitige Fokussierung auf körperliche und geistige Fähigkeiten einer Person aus und problematisiert die essentialistische Bewertung und Abwertung bestimmter Fähigkeiten.

Akkreditierung: formelles Verfahren, das einer Hochschule oder einer Fakultät erlaubt, eine spezifische Leistung neu einzuführen. Dies betrifft die Einrichtung von Studiengängen (Programmakkreditierung) oder das Qualitätssicherungssystem von ganzen Hochschulen (Systemakkreditierung). Die Akkreditierung wird durch externe Expert_innen von

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Akkreditierungsagenturen aufgrund extern formulierter Qualitätskriterien durchgeführt. → Kap. 11 Qualitätssicherung und Evaluation

Akkulturationsthese, auch Akkulturationstheorie oder Zwei-Kulturen-Ansatz genannt: These, dass Männer und Frauen aufgrund unterschiedlicher Sozialisationserfahrungen zwei verschiedene Kulturen ausbilden und Frauen im männlich geprägten Wissenschaftsbetrieb benachteiligt sind, weil sie stärkere Anpassungsleistungen erbringen müssen als Männer. → Kap. 1.3.3 Der Zwei-Kulturen-Ansatz

Aktive Rekrutierung: gezielte Suche nach geeigneten Kandidat_innen und deren Anwerbung für eine zu besetzende Stelle oder Professur. → Kap. 10 Berufungsverfahren

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das AGG ist am 18. August 2006 in Kraft getreten und stellt eine Umsetzung von vier EU-Richtlinien dar. Das AGG zielt darauf, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben zu verhindern und vor umfassender Diskriminierung zu schützen: vor rassistischer Benachteiligung ebenso wie vor Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität. → Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen

Androzentrismus: den Mann und das (→) hegemonial Männliche zum Maßstab nehmende Theorien, Ansätze und Denkweisen. Bei der Konstruktion eines Gegensatzes von Frau-Mann wird das ‚Männliche' als Maßstab und Norm verstanden, das ‚Weibliche' oder die Frau hingegen als Abweichung davon konstruiert. Implizite Gleichsetzung Mann = Mensch.

Anreizsysteme: Verfahrensweisen der Ressourcenvergabe an Hochschulen, die auf Vereinbarungen zwischen Leitungs- und Funktionsträger_innen basieren. Hierbei werden Ziele festgelegt und z.B. über leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen Finanzmittel entsprechend den Leistungen der Hochschule und ihrer Angehörigen in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Gleichstellung verteilt. Anreizsysteme können monetär und nicht-monetär sein. Anreizsysteme, die auf eine Realisierung von Gleichstellung zielen, können Erfolge in der Verbesserung der Situation von Frauen an den Hochschulen und der Erhöhung ihres prozentualen Anteils am akademischen Personal mit einer Zuweisung finanzieller Mittel belohnen und Misserfolge finanziell sanktionieren. → Kap. 5.1.2 Anreizsysteme

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Die ADS ist aufgrund der Vorgabe des (→) Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingesetzt worden und hat die Funktion einer Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung. Sie unterstützt diese durch rechtliche Beratung und durch Vermittlung von Beratung durch andere Stellen. Sie übernimmt Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und die Durchführung von wissenschaftlichen Untersuchungen (§ 27 AGG Abs. 3,4). Die ADS hat ihren Sitz in Berlin; die Leitung der Antidiskriminierungsstelle wird von der/dem Bundesminister_in des BMFSFJ auf Vorschlag der Bundesregierung ernannt.

Audit: lateinisch Anhörung, Instrument des Qualitätsmanagements; Verfahren, das bestimmte Abläufe, Prozesse oder Strukturen daraufhin prüft, ob gesetzte Ziele oder Anforderungen erfüllt werden.

Benchmarking: Managementmethode zum zielgerichteten Vergleich von Hochschulen oder von bestimmten Teilleistungen von Hochschulen. Anhand der Identifizierung von Best Practice-Beispielen an anderen Hochschulen sollen die Strategien, Verfahren und Maßnahmen der eigenen Hochschule in Bezug auf einen definierten Maßstab verbessert werden.

Bologna-Prozess: geht auf die Bologna-Erklärung von 1999 zurück, in der die für Hochschulwesen zuständigen Minister_innen von 29 europäischen Staaten beschlossen haben, bis 2010 einen einheitlichen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Daraufhin wurden Strukturen für die interne und externe Qualitätssicherung von Hochschulen etabliert sowie Bachelor- und Masterabschlüsse eingeführt. Der Bologna-Prozess ist starker Kritik ausgesetzt, unter anderem deshalb, weil er eines seiner wesentlichen Ziele, die Möglichkeit des Übergangs zwischen verschiedenen europäischen Hochschulen und die erleichterte Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Studienleistungen, bisher nur ansatzweise erfüllt.

bottom-up → top-down

Braindrain: Begriff, der die Abwanderung von Nachwuchswissenschaftler_innen ins Ausland problematisiert.

Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF): bundesweiter Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen, der der Vernetzung, der gegenseitigen Unterstützung und Beratung sowie der Koordination übergreifender Gleichstellungsinitiativen dient und unter anderem mit Stellungnahmen, Empfehlungen und wissenschaftlichen Konferenzen den Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen vertritt und befördert. Zahlreiche Materialien und Informationen rund um das Thema Gleichstellung an Hochschulen sind über die Internetseiten der BuKoF abrufbar.

Career Center: zentrale Einrichtungen der Hochschulen, die der Unterstützung von Studierenden, Absovent_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen bei der Entwicklung von Karriereperspektiven und ihrer Umsetzung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sowie beim Berufseinstieg dienen.

Center of Excellence Women and Science (CEWS): Bei dem „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung" handelt es sich um eine nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle mit dem Ziel, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkungsvoller zu gestalten und Gender Mainstreaming (→ Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming) als Grundsatz und Methode in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu verwirklichen. Im Internet veröffentlicht das CEWS viele nützliche Informationen und stellt einen Newsletter sowie weitere Publikationen bereit, die abonniert werden können. Besonders wichtig sind auch das CEWS-Ranking nach Gleichstellungsgesichtspunkten sowie die vom CEWS gepflegte umfassende

Wissenschaftlerinnen-Datenbank *FemConsult*, an die Anfragen gerichtet werden können, wenn qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine bestimmte Ausschreibung gesucht werden oder wenn im Vorfeld einer (→) Denomination geprüft werden soll, ob es in dem fraglichen Wissenschaftsbereich qualifizierte Frauen gibt.

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE): Zur Initiierung und Unterstützung von Reformen im deutschen Hochschulwesen wurde das CHE 1994 von der Hochschulrektorenkonferenz und der Bertelsmann Stiftung als eine „Denkfabrik" und als gemeinnützige Institution gegründet. Das CHE möchte die Autonomie der Hochschulen stärken und Spielräume ausloten, in denen betriebswirtschaftliche Instrumente und Erkenntnisse der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre umgesetzt werden können. Leitbild ist die Hochschule als Dienstleistungsunternehmen mit den Zielen Wissenschaftlichkeit, Profilbildung, Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit, internationale Orientierung und Einsatz multimedialer Technik in Forschung und Lehre.

Chancengleichheit: Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Das Konzept der *repräsentativen Chancengleichheit* verlangt, dass der Zugang zu den gesellschaftlichen Gütern und Werten für alle Menschen, unabhängig von den ihnen zugeschriebenen Lebenslagen wie der Geschlechtszugehörigkeit, gleich sein soll. Im Gegensatz zur ergebnisorientierten repräsentativen Chancengleichheit geht das Konzept der *bedingten Chancengleichheit* davon aus, dass ein gleicher Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen nur bei gleicher Eignung und Leistung gegeben sein sollte. Die bedingte Chancengleichheit führt daher dazu, dass ungleiche Ressourcenverteilung mit dem Verweis auf unterschiedliche Leistungen gerechtfertigt wird. → Kap. 3.4 Ziele und Schwerpunkte

Coaching: Coaching ist eine professionelle Beratungsform, bei der es um die Entwicklung und Differenzierung der eigenen Position und Ziele geht. Coaching setzt die Bereitschaft voraus, einen ergebnisoffenen Beratungsprozess mit einem/einer Coach zu gestalten, der/die meist eine weitestgehend unabhängige Position hat. Coaching ist von (→) Mentoring zu unterscheiden. → Kap. 5.4.4 Coaching

Controlling: permanentes Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen und ihren Erfolgen auf dem Weg zur Erreichung der Zielvorgaben. Beinhaltet auch die Neuorientierung bei der Feststellung ineffektiver Maßnahmen. Hierzu wird ein Berichtssystem benötigt, das in regelmäßigen Abständen und in standardisierter Form Angaben über den Stand des laufenden Prozesses macht. Es geht also um die Ermittlung von Soll-Ist-Abweichungen und den Einsatz von Maßnahmen zur Gegensteuerung und ggf. um Planänderung. → Kap. 5.2.1 Gleichstellungsmonitoring und -controlling

Dekonstruktion: bezeichnet theoretische Ansätze, die eine infrage stellende Herangehensweise an Texte, Diskurse oder Verhältnisse vornehmen, indem deren inhärente Konstruktionen, Essentialisierungen, Naturalisierungen und Normierungen mit dem Ziel der Veränderung offengelegt werden. → Kap. 2.2.3 Dekonstruktion

Denomination: inhaltliche Ausrichtung einer Professur (Aufgabenfelder sowie inhaltliche Schwerpunkte in Forschung und Lehre). → Kap. 10 Berufungsverfahren

Deregulierung: Verzicht auf kleinteilige Vorgaben und Regelungen des Staates zugunsten von Zielvereinbarungen und einer Steuerung nach Ergebnissen und Leistungen. → Kap. 3.8.1 Tendenzen und Entwicklungslinien

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): von Bund und Ländern finanzierte zentrale Einrichtung zur Forschungsförderung und Selbstverwaltung der deutschen Wissenschaft mit Sitz in Bonn; vergibt Forschungsgelder und setzt damit Standards zur inhaltlichen Ausgestaltung und Qualität von Forschung. Unter anderem mit den (→) Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wirkt die DFG auch in wesentlicher Weise auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsbemühungen von Hochschulen ein. → Kap. 3.7. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm

Disability Studies: wissenschaftskritische Auseinandersetzung mit der Annahme, dass Behinderungen jeglicher Art nicht nur als medizinische oder körperliche Phänomene betrachtet werden können, sondern dass diese durch bestimmte Normen von Gesundheit und Unversehrtheit erst hergestellt werden und mit der Konstruktion von Gesundheit/Krankheit vor allem soziale, historische und kulturelle Implikationen und Konstruktionen einhergehen. → Kap. 2.2.6 Disability Studies

Diskurs: Redeweisen und Praktiken, die im Akt der Benennung systematisch diejenigen Gegenstände und Phänomene herstellen, von denen sie sprechen. Diskurse bestehen implizit aus Vorschriften und Konventionen, die besagen, wie, von wem, mit welchen Begriffen und in welchen Medien über einen bestimmten Gegenstand gesprochen werden darf. Indem sie festlegen, was gesagt werden darf und was nicht, bringen Diskurse Machteffekte (insbesondere Ausschließungen) hervor und sind Orte von Machtkämpfen.

Diversity: Vielfalt, bezieht sich je nach Verständnis auf die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensweisen, Herkünften, Identitäten, Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten von Menschen. Diversity wird oft als Synonym für die Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit von Menschen verwandt. Ein antidiskriminatorisches Diversity-Verständnis bezieht sich nicht auf ‚Unterschiede' oder ‚Merkmale', sondern auf Ungleichheitsverhältnisse und zielt auf den Abbau von Diskriminierung und Herrschaft. → Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies, Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management und Kap. 5.1.7 Diversity Management

Diversity-Kompetenz: Diversity-Kompetenz umfasst das Wissen und Bewusstsein über gesellschaftlich produzierte Ungleichheitsverhältnisse sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, diese infrage zu stellen und gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Entwicklung von Diversity-Kompetenz soll die nachhaltige Umsetzung von Diversity Management und von Gleichstellungspolitik sichern. → Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings, Kap. 5.2.4 Gender und Diversity Studies und Kap. 5.2.5 Gender und Diversity-Aspekte in der Lehre

Diversity Management: ursprünglich im Kontext der amerikanischen Unternehmensphilosophie die Wahrnehmung, das bewusste Wertschätzen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten. Diversity Management wird zunehmend auch an Hochschulen in Deutschland als gleichstellungspolitisches Konzept diskutiert. Ein Grundgedanke die-

ses ressourcenorientierten bzw. ökonomischen Ansatzes ist, dass Organisationen als multikulturelle Gebilde zu sehen sind, die ihre Produktivität erst durch die Anerkennung ihrer Diversität entwickeln können. In einem Verständnis von Diversity Management als Antidiskriminierungsansatz werden rassistische Diskriminierungen und Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, religiöser Zugehörigkeit, Alter, Klasse, körperlicher Versehrtheit kritisiert und diesen entgegengewirkt. → Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management und Kap. 5.1.7 Diversity Management

Diversity-Training: Training, Workshop, Fortbildung oder Seminar, das – je nach Diversity-Verständnis – entweder die Anerkennung von Vielfalt zum Ziel hat oder auf die Sensibilisierung für verschiedene soziale Ungleichheitsverhältnisse und deren Interdependenzen zielt und Impulse gibt, wie diese abgebaut werden können. → Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Tainings

Doing gender/doing difference: Konzept von Candace West und Don H. Zimmerman (1987), die mit „doing gender" die kontinuierliche Herstellung der sozialen Kategorie Geschlecht bezeichnen. Annahme ist, dass die alltägliche Hervorbringung von Geschlecht durch soziale und kulturelle Interaktionsprozesse keine Position außerhalb der Geschlechtszugehörigkeit zulässt. Mit dem Konzept des „doing difference" erweitern Candace West und Sarah Fenstermaker (1995) ihren Ansatz und beziehen weitere soziale Ausgrenzungsverhältnisse, die an Kategorisierungen von „race" oder Klasse geknüpft sind, mit ein.

Drittmittel: Mittel zur Forschungsfinanzierung, die nicht zum grundständigen Haushalt der Hochschule gehören, sondern bei externen Institutionen wie der DFG, dem BMBF, Stiftungen oder in der freien Wirtschaft eingeworben werden.

Dual Career Couples (DCC): Doppelkarrierepaare, bei denen beide Lebenspartner_innen mit großem persönlichem und zeitlichem Einsatz ihre berufliche Karriere in der Wissenschaft oder in einem anderen Feld, z.B. der Wirtschaft, verfolgen. Karriere wird dabei prozesshaft gedacht, also nicht als ein bereits erreichter Zustand definiert, sondern im Sinne einer konsequenten Orientierung auf berufliche Ziele verstanden. → 5.3.2 Dual Career-Programme

Empowerment: bezeichnet einen Prozess der Selbstermächtigung verbunden mit dem Aufbau eines selbstbestimmten und selbstbewussten Handelns marginalisierter Individuen, Gemeinschaften oder Gruppen. Empowerment wird von einigen in einem passiven Sinne als ‚Hilfe' zu dieser Selbstermächtigung verstanden. Andere kritisieren dies als Vereinnahmung und gehen davon aus, dass Empowerment nur von den Marginalisierten selbst geleistet werden kann und ihnen von der Mehrheitsgesellschaft dazu entsprechende Räume zur Verfügung gestellt werden sollten.

Entgeltgleichheit: Abschaffung einer diskriminierenden Bewertung der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern – es geht um die tatsächliche Durchsetzung des so genannten Equal-Pay-Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit".

Equal-Pay → Entgeltgleichheit

Essentialismus: Festschreibung von Eigenschaften auf eine unverrückbare – „essentielle" – Eigenschaft, wie z.B. im Rahmen der Ansicht, dass es eine biologische Fundierung der Geschlechter und von Zweigeschlechtlichkeit gebe. Im Kontext (→) dekonstruktivistischer Geschlechtertheorien werden Essentialismen hinterfragt, kritisiert und Strategien für ihren Abbau entworfen.

Evaluation: Überprüfung und Bewertung der Effektivität und Nachhaltigkeit von Leistungen und Wirkungen. Evaluationen sind ein Instrument der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements. Laut den Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation sollen Evaluationen vier grundlegende Eigenschaften aufweisen: Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit. → Kap. 11 Qualitätssicherung und Evaluation

Exzellenzinitiative: Die *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen* will die deutsche Spitzenforschung stärken und die internationale Sichtbarkeit und Konkurrenzfähigkeit der deutschen Universitäten erhöhen. Sie wurde 2005 erstmalig ausgelobt; in drei Wettbewerbsrunden wurde ein Betrag von insgesamt 4,6 Milliarden Euro an diejenigen Universitäten vergeben, die sich erfolgreich in drei Förderlinien (Zukunftskonzept für die gesamte Hochschule, Exzellenzcluster, Graduiertenschulen) beworben haben. Die deutsche Hochschullandschaft hat sich durch die Exzellenzinitiative verstärkt ausdifferenziert, indem einige wenige Spitzenuniversitäten im Bereich der Forschungsleistung identifiziert wurden. Die Exzellenzinitiative läuft nach derzeitigem Stand mit dem Ende der aktuellen letzten Förderphase im Jahr 2017 aus. → Kap. 3.8.2 Exzellenzinitiative

Feminismus: Feminismus ist ein weiter Begriff, der nicht leicht zu definieren ist, da feministische Positionierungen stark variieren und heterogen sind. Dennoch lässt sich konstatieren, dass Feminismus mit dem Ziel verbunden ist, politische Machtkalküle, die mit der Kategorie des Geschlechts verbunden sind, offenzulegen und soziale Ungleichheitsverhältnisse, die sich entlang der diskursiven Geschlechtergrenzen reproduzieren, abzubauen. → Kap. 2.1 Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

Findungskommission: allgemein eine Kommission, die zur Auswahl von Bewerber_innen im Zuge einer Stellenbesetzung eingesetzt werden kann (häufig auch Auswahlkommission genannt); speziell auch die Kommission, die zur Vorbereitung eines Vorschlages zur Ernennung oder Bestellung einer Präsidentin oder eines Präsidenten der Hochschule vom Senat eingesetzt wird.

Föderalismusreform: Änderung des Grundgesetzes, die die Beziehungen zwischen Bund und Ländern neu regelt. Infolgedessen wurden die Möglichkeiten des Bundes, rahmengesetzliche Regelungen für Hochschulen zu erlassen, nahezu vollständig beseitigt. Der Bund kann fortan nur noch in den Bereichen Hochschulzulassung und Hochschulabschlüsse Regelungen vorgeben. Andere Bereiche des Hochschulrechts, unter anderem die der Struktur und Aufgaben von Hochschulen und Hochschulpersonal, unterliegen der Gesetzgebungskompetenz der Länder.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind eine Initiative der DFG (→ Deutsche Forschungsgemeinschaft) und wurden im Jahr 2008 verabschiedet. Das Konzept beinhaltet eine Vereinbarung zu Gleichstellungsstandards mit dem Ziel, auf struktureller wie personeller Ebene an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Gleichstellung Sorge zu tragen. Die Umsetzung dieser Standards erfolgt in eigener Verantwortung der Mitglieder. Die Verpflichtung der Hochschulen, diese Standards umzusetzen, beinhaltet unter anderem, Ziele und Maßnahmen für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren und Stellungnahmen zum Stand ihrer Umsetzung zu verfassen. Die Stellungnahmen der Mitgliedseinrichtungen wurden 2011 als Zwischenbericht bzw. werden 2013 als Abschlussbericht über die Erreichung der Ziele vorgelegt und von der DFG veröffentlicht. Die Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist entscheidungsrelevantes Kriterium für die Förderung von Forschungsverbünden im Rahmen der DFG-Drittmittelförderung. → Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm

Frauenrat → Gleichstellungsrat

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): länderübergreifende Einrichtung, die Fragen der Forschungsförderung, der wissenschafts- und forschungspolitischen Strategien und des Wissenschaftssystems behandelt.

Gender: Konzept der feministischen Theorie, das die kulturelle und soziale Dimension der Strukturkategorie Geschlecht bezeichnet. Ursprünglich wurde Gender im Gegensatz zu „sex", der biologischen Fundierung der Geschlechtszugehörigkeit, konzipiert. Diese dichotome Differenzierung des Geschlechts in „sex" und „gender", die einem Natur-Kultur-Dualismus folgt, wurde von poststrukturalistischen Theorien infrage gestellt, die die Annahme vertreten, dass auch das biologische Geschlecht („sex") Ergebnis diskursiver, performativer Praktiken sei.

Gender-Analyse: analytisches Instrument im Kontext von Gender Mainstreaming, oft als 3-R-Methode zur Analyse von Geschlechterverhältnissen und Geschlechternormen in Organisationen angewandt. → Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Genderbeauftragte: gelegentliche Bezeichnung für Gleichstellungsbeauftragte oder Bezeichnung für ein Frau-Mann-Team, das in Organisationen die Umsetzung von Gender Mainstreaming begleitet (z.B. bei der Gewerkschaft ver.di).

Gender Bias: geschlechterbezogene Verzerrungen der Wirklichkeit in Form von stereotypen Vorannahmen und Zuschreibungen, die sich in Bewertungsmustern niederschlagen. Geschlechterbezogene Verzerrungseffekte sind systematische Effekte, die absichtlich oder unabsichtlich auftreten, und wirken im Hochschul- und Wissenschaftskontext vor allem bei Leistungszuschreibungen in Personalauswahlverfahren oder in Begutachtungsverfahren von Publikationen (Peer Review-Verfahren). → Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"

Gender Budgeting: Konzept zur Einführung einer gleichstellungsorientierten Finanz- und Haushaltspolitik, oft in Verbindung mit der Strategie des (→) Gender Mainstreaming. Ziel

ist eine gleichstellungsorientierte Steuerung von Staatsausgaben, indem finanz- und haushaltspolitische Entscheidungen im Rahmen von Budgets (= Haushaltsplänen) unter Berücksichtigung der Wirkung auf Geschlechterverhältnisse getroffen werden. → Kap. 5.1.6 Gender Budgeting

Gender Gap: Kluft zwischen den sozialen Geschlechterpositionen. Häufig: statistisch messbare Unterschiede in der Geschlechterverteilung.

Gender Impact Assessment (GIA): Gleichstellungswirkungsprüfung = die Überprüfung der Auswirkungen von politischen Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse und auf die tatsächliche Realisierung von Gleichstellung. → Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming

Gender-Kompetenz: Gender-Kompetenz umfasst das Wissen und Bewusstsein über die gesellschaftskonstituierende Relevanz von Geschlechternormen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, diese infrage zu stellen und gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Entwicklung von Gender-Kompetenz soll die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming und von Gleichstellungspolitik sichern.

Gender Mainstreaming: Umsetzung einer Richtlinie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung. Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und damit Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift. → Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management und Kap. 5.1.5 Gender Mainstreaming

Gender Studies: Studiengang und/oder Forschungsrichtung, der bzw. die sich meist inter- oder transdisziplinär mit der soziokulturellen Verfasstheit und Bedeutung der Kategorie Geschlecht in Gesellschaft und Wissenschaft befasst. Weiterentwicklung der früheren Ansätze der Frauenforschung (Women's Studies). → Kap. 2.1 Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

Gender-Training: Training, Workshop, Fortbildung oder Seminar, das die Sensibilisierung für soziale Ungleichheiten und Normierungen in Geschlechterverhältnissen zum Gegenstand hat und Impulse gibt, wie diese abgebaut werden können. → Kap. 5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings

Geschlechterdifferenz: Alltagssprachlich bezeichnet der Begriff zumeist die Verschiedenheit von Frauen und Männern. In der älteren feministischen Theoriebildung steht der Begriff für das Weibliche als das Differente, das bislang sozial und symbolisch aus der Gesellschaft ausgeschlossen ist. In poststrukturalistischen Theorien verlagert sich die Bedeutung des Begriffs Geschlechterdifferenz zu einer Betonung von Differenz als etwas Offenem und Unabgeschlossenem. Damit umschreibt Geschlechterdifferenz einen Mechanismus, der die Verschiedenheit der Geschlechter erst hervorbringt, zugleich aber auch ein Potenzial birgt, Umdeutungen der Geschlechter vorzunehmen. → Kap. 2.2 Feministische Theorien, insbesondere Kap. 2.2.2 Differenztheorien

Gleichstellung, Gleichstellungspolitik: Gleichstellung ist das übergeordnete Ziel von Gleichstellungspolitik. Gleichstellung ist als Verfassungsauftrag zu verstehen und um-

fasst nach dem Grundgesetz die gleichberechtigte Teilhabe aller an allen gesellschaftlichen Bereichen und Ressourcen sowie die Abwesenheit jeglicher Art von Diskriminierung (Diskriminierungsschutz) und das Recht auf eine freie, selbstgewählte Lebensweise (echte Wahlfreiheit).

Gleichstellungscontrolling → Controlling

Gleichstellungskommission: Organ der Hochschule bzw. einer Fakultät, das zur Aufgabe hat, die Hochschule bzw. die Fakultät/den Fachbereich und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule zu beraten und zu unterstützen.

Gleichstellungsprüfung → Gender Impact Assessment

Gleichstellungsrat: auch Frauenrat. Unterschiedlich verwendete Bezeichnung für den Zusammenschluss von gleichstellungspolitischen Akteur_innen an Hochschulen: Der Begriff wird zum einen für den Zusammenschluss der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten benutzt (so auch im vorliegenden Handbuch), zum anderen bezeichnet er das hochschulinterne Gremium, das für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Anliegen der Hochschule zuständig ist. Dieses Organ wird in manchen Bundesländern wiederum (→) Gleichstellungskommission, Gleichstellungsausschuss oder Senatsfrauenkommission genannt. → Kap. 3.3 Modelle und Strukturen

Globalhaushalt: In Hochschulen mit Globalhaushalt werden die zur Verfügung stehenden Finanzmittel keiner strengen Zweckbindung unterworfen, d.h. die Aufteilung in bestimmte Haushaltstitel wird stark reduziert. So können Personal- und Sachkosten z.B. auch für den jeweils anderen Bereich ausgegeben werden. Weiterhin kann die Hochschule eigenständig über Zusatzeinnahmen verfügen. Im Rahmen eines Globalhaushalts kann eine Hochschule die ihr vom Land zugewiesenen Mittel sehr viel freier verwerten und diese aufgaben- und leistungsbezogen (um-)verteilen, wobei meist Leistungsziele durch die Hochschulen festgesetzt werden. → Kap. 5.1.2 Anreizsysteme

Graduiertenkolleg: auch als Promotionskolleg, Graduiertenschule, Promotionskolleg oder Graduate School bezeichnetes strukturiertes Promotionsprogramm, das zumeist an einer einzelnen Hochschule angesiedelt, manchmal aber auch als Kooperation mehrerer Universitäten angelegt ist und in dem mehrere Promovierende einer oder verschiedener Disziplinen von erfahrenen Forschenden begleitet und betreut werden. Häufig sind die verschiedenen Promotionsprojekte durch ein gemeinsames Oberthema des Graduiertenkollegs miteinander verklammert. Ziel ist es, Forschungen von Nachwuchswissenschaftler_innen zu bündeln und diesen eine optimale Betreuung, auch in Form von obligatorischen Kolloquien, Seminaren u.ä., anzubieten. Zumeist werden die Promovierenden während ihrer Zeit im Kolleg finanziell durch ein Stipendium oder eine Anstellung unterstützt; bekannt sind die durch die (→) Deutsche Forschungsgemeinschaft finanzierten Graduiertenkollegs, die von einzelnen Universitäten beantragt werden können. → Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme

Graduiertenschule, Graduate School → Graduiertenkolleg

Grundordnung: Satzung der Hochschule, die die Aufgaben der gesamten Hochschule und ihrer Organe auf Hochschul- und Fakultätsebene festlegt und regelt.

Gruppenuniversität: Nachfolgemodell der (→) Ordinarienuniversität; eine Organisationsform der Hochschule, die alle vier Statusgruppen der Hochschule – Professor_innen, Mittelbau, Studierende und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen – in die Entscheidungsgremien der akademischen Selbstverwaltung einbindet.

Habilitation: höchstrangige deutsche Hochschulprüfung, die zur Lehrbefugnis (Venia legendi) führt. Die Habilitationsleistung besteht zumeist aus einer Monografie oder einschlägig veröffentlichten Artikeln zu einem Forschungsthema (= kumulative Habilitation) sowie aus einem wissenschaftlichen Vortrag mit Kolloquium oder einer Disputation und einer öffentlichen Vorlesung. Zwar gelten „habilitationsäquivalente Leistungen" inzwischen als mögliche Zugangsvoraussetzungen zu einer W2- oder W3-Professur (→ W-Besoldung), jedoch zeigt sich in der Praxis, dass die Habilitation nach wie vor eine wichtige Qualifikation auf dem Weg zu einem Lehrstuhl ist.

Hearing: im Zuge eines Berufungsverfahrens zur Besetzung einer Professur der hochschulöffentliche Bewerbungsvortrag der in die engere Wahl einbezogenen Bewerber_innen, auch Anhörung oder scherzhaft „Vorsingen" genannt. → Kap. 10 Berufungskommissionen

Hegemoniale Männlichkeit: Der Begriff geht auf Raewyn Connell zurück und bezeichnet die hierarchische Position und Überlegenheit von Männlichkeit in zweifacher Weise: Herrschaft über Weiblichkeit und über andere untergeordnete Männlichkeiten, z.B. marginalisierte, schwarze oder schwule Männlichkeiten. Eine weitere Definition betont *Weißsein*, körperliche Uneingeschränktheit und ökonomischen Erfolg als Merkmale hegemonialer Männlichkeiten.

Herrschinger Kodex: der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft"; eine von der GEW im Jahr 2012 vorgelegte Empfehlung zur Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Der Kodex sieht beispielsweise einen (→) Tenure Track für promovierte Wissenschaftler_innen vor, der diesen eine dauerhafte Perspektive an der Hochschule eröffnet, wenn sie die zu Beginn der (→) Postdoc-Phase mit der Hochschule vereinbarten Qualifizierungsziele erreichen. Weiter wird im Herrschinger Kodex eine konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des (→) Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gefordert, welche die Verlängerung von Zeitverträgen von Wissenschaftler_innen, die Kinder betreuen, vorsieht. Die Einhaltung des Kodex soll durch eine spezielle Ombudskommission aus Hochschulmitgliedern und Expert_innen aus der Praxis überwacht werden.

Heteronormativität: Begriff aus den (→) Gender Studies und den (→) Queer Studies bzw. der Queer Theorie. Mit dem Begriff der Heteronormativität wird das System der Zweigeschlechtlichkeit kritisiert, das nur zwei Geschlechter anerkennt und Heterosexualität zur

Norm erhebt, indem Homosexualität abgewertet und Geschlecht mit Geschlechtsidentität sowie sexueller Orientierung gleichgesetzt wird.

Heterosexismus: Diskriminierung von nicht-heterosexuellen Lebensweisen (lesbisch, schwul, bi, trans, …), indem Heterosexualität zur Norm erklärt wird (→ Homophobie, → Transphobie). → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Hirsch-Index: auch h-Index, Hirschfaktor, Hirsch-Koeffizient oder h-number genannt. Der Hirsch-Index ist ein bibliometrisches Maß, das auf Zitationen von Publikationen eines/einer Autor_in zu einem bestimmten Zeitpunkt basiert. Der Hirsch-Index wird ähnlich wie der (→) Impact-Faktor zur Bewertung der wissenschaftlichen Leistung herangezogen.

Hochschulrahmengesetz (HRG): Das HRG regelt das Hochschulwesen staatlich anerkannter Hochschulen und ähnlicher Bildungseinrichtungen; die Kultur- und Wissenschaftshoheit liegt allerdings bei den Ländern. → Kap. 3.2 Gesetzliche Grundlagen

Hochschulranking: Hochschulrankings bewerten die Qualität von Hochschulen im Hinblick auf verschiedene Aspekte wie z.B. Forschung, Lehre, Personalentwicklung und erstellen eine Rangliste. Diese soll Interessierten und Studierenden eine Orientierung über die Qualität der Hochschulen für Interessierte, Studierende, etc. bieten.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Zusammenschluss fast aller staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen als Meinungsorgan, das auf Bundesebene fungiert.

Hochschulsonderprogramm (HSP): Hochschulsonderprogramme wurden ab Ende der 1980er Jahre als Sonderförderprogramme zur Umsetzung der Strukturreform im Hochschulbereich gemeinsam von Bund und Ländern geschaffen. Dazu gehörten auch Frauenfördermaßnahmen, die z.B. im Rahmen der Nachwuchsförderung als Bestandteile der Hochschulsonderprogramme HSP II und III des Bundes und einzelner Initiativen auf Landesebene verabschiedet wurden.

Homophobie: Angst vor oder Abneigung gegenüber Lesben und Schwulen. → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Horizontale Segregation: Tendenz einer Aufteilung von Berufsfeldern und Berufssparten bezüglich des Geschlechts und damit einhergehend eine ungleiche Geschlechterverteilung sowie eine durchschnittlich schlechtere Bezahlung von Frauen.

Identitätspolitik: in feministischen Kontexten Politikform mit dem Ziel, von Frauen für Frauen im Namen der Gruppe ‚Frauen' Politik zu betreiben und Frauen aus ihrer gesellschaftlich benachteiligten Position zu befreien. Es wird von einer zugrunde liegenden gemeinsamen Identität einer Gruppe ausgegangen, was im Rahmen von identitäts- und subjektkritischen Theorieansätzen einer deutlichen Kritik unterzogen wird. → Kap. 2 Geschlechtertheorien – Geschlechterpolitiken

Impact-Faktor: quantitatives Werkzeug und Bewertungsfaktor zum Vergleich und zur Evaluierung von Fachzeitschriften. Er ist ein Maß dafür, wie häufig ein durchschnittlicher

Artikel einer Zeitschrift in einem Jahr oder einer Zeitperiode zitiert wird. Die Erreichbarkeit eines hohen Impact-Faktors für eine Zeitschrift hängt stark von der jeweiligen Disziplin ab. Der Impact-Faktor liefert eine annähernde Einschätzung des Prestiges einer Zeitschrift, in der Wissenschaftler_innen publiziert haben. Dementsprechend wird für die Bewertung der Publikationsleistung von Wissenschaftler_innen häufig der Impact-Faktor der Zeitschriften betrachtet, in denen sie veröffentlicht haben. → Kap. 1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

Inklusion: In Erweiterung und in Kritik an dem Begriff der Integration und daran angelehnten Integrationspolitiken, die auf eine Aufnahme ‚der Anderen' in die ‚eigene' Gesellschaft abzielen, versteht sich das Konzept der Inklusion in sozialpolitischem Sinne als die Ermöglichung einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe für alle Menschen *als Gleiche*. Im Kontext von Disability Studies und von Diversity Management zielen Inklusionspolitiken schwerpunktmäßig auf die Schaffung von Barrierefreiheit, zum Teil wird der Begriff aber auch als umfassendes Konzept für Chancengleichheit begriffen. → Kap. 2.2.6 Disability Studies

Intersektionalität: eine aus den US-amerikanischen (→) Critical Race Studies stammende politische Strategie („Intersectionality"), die die miteinander verschränkten Diskriminierungen von Schwarzen Frauen problematisiert und die Kritik an rassistischen Ausgrenzungen in feministischen Bewegungen und Theorien kritisiert. Inzwischen auch in den deutschsprachigen Gender Studies diskutierter Ansatz zur Kritik an eindimensionalen Thematisierungen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen. → Kap. 2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies

Juniorprofessur: eine Personalkategorie an Hochschulen, die 2002 eingeführt wurde und die die Möglichkeit zur Berufung ohne vorherige Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen eröffnet hat. Juniorprofessor_innen gehören seitdem zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Hochschule und dort zur Gruppe der Hochschullehrenden. → Kap. 3.8.3 Juniorprofessur

Kameralistik: (veraltete) Finanzwirtschaft, die auf den Nachweis von Einnahmen und Ausgaben sowie den Vergleich mit dem Haushaltsplan ausgerichtet ist.

Kaskadenmodell: Modell, das den absoluten Anteil an Frauen auf bestimmter Karrierestufe mit dem Anteil auf der vorhergehenden Stufe vergleicht, da höhere Positionen nur aus dem Pool von Frauen in darunter liegenden Stufen besetzt werden können. So soll (besonders) starker Abfall von Frauenanteilen von einer niedrigeren zur höheren Stufe deutlich gemacht und Gegenmaßnahmen entwickelt werden.

Klassismus: bezeichnet eine bewusst oder unbewusst stattfindende Diskriminierung aufgrund von tatsächlichen oder angenommenen Unterschieden im sozioökonomischen und bildungspolitischen Status von Personen oder Personengruppen, Parallelbildung zu (→) Rassismus oder (→) Sexismus. → Kap. 14.2 Mehrdimensionale Diskriminierung erkennen und abbauen

Koedukation: gemischtgeschlechtliche Erziehung und Bildung; Gegensatz zu (→) Monoedukation, nach Geschlechtern getrennten Bildungsmaßnahmen. → Kap. 5.4.2 Monoedukative Studienangebote

Kollegiale Beratung: auch kollegiale Supervision genannt; eine Form der Beratung und des praxisnahen bzw. praxisbegleitenden Lernens, bei der eine Gruppe von Teilnehmenden sich in einer oder mehreren Sitzungen nach einer bestimmten Methode gegenseitig bei beruflichen Fragen unterstützt, indem z.B. gemeinsam Lösungen für Probleme erarbeitet werden.

Konstruktion von Geschlecht: Im sozialen Konstruktivismus, einer Theorieströmung der deutschsprachigen sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung, werden Alltagswissen und -handeln in Interaktionen untersucht. Die Kategorie Geschlecht wird dabei nicht als etwas natürlich Gegebenes aufgefasst, sondern Geschlechtlichkeit wird als sozial und interaktiv hergestellt verstanden. (→) Doing Gender

Kooption, homosoziale: bezeichnet den Mechanismus, dass in Gremien oder anderen personellen Zusammenschlüssen dem bereits bestehenden Personenkreis Mitglieder nach dem Ähnlichkeitsprinzip hinzugefügt werden. Nur solche Personen erhalten Zugang zu einflussreichen Positionen, die denjenigen Personen, die bereits in diesen Positionen zu finden sind, möglichst ähnlich sind, also z.B. das gleiche Geschlecht haben oder einen ähnlichen Bildungsweg. → Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline“

Kuratorium: in einigen Bundesländern ein Organ der Hochschule, das Aufsichts-, Beratungs- und Begutachtungsfunktion hat. Aufgabe des Gremiums ist es, die regionale und internationale Einbindung der Hochschule zu fördern, die Hochschule in der Öffentlichkeit zu vertreten und die Hochschulleitung insbesondere in Bezug auf die Hochschulentwicklungsplanung zu beraten. Die Mitglieder sind Persönlichkeiten des staatlichen, kommunalen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen oder politischen Lebens. Vgl. auch den (→) Stiftungsrat von Stiftungsuniversitäten.

Landeshochschulgesetz (LHG): Gesetz, mit dem die Bundesländer im Rahmen des Föderalismus ihrer Regelungshoheit für Bildung nachkommen. Jedes Bundesland regelt hierin einheitlich für die Hochschulen seines Landes (neben allgemeinen Bestimmungen) unter anderem Grundlagen der Hochschulsteuerung und der Bereiche Studium, Lehre, Forschung und Gleichstellung.

Landeskonferenz der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (LaKoF/LaKoG): Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen auf Landesebene analog zur (→) BuKoF auf Bundesebene, fungiert als Dialog-, Informations- und Arbeitsplattform. → Kap. 6.1 Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

„leaky pipeline“: bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karrierestufen überproportional viele Frauen ausscheiden. → Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline“

Lebenslagen: ein Konzept der Ungleichheitsforschung, das beschreibt, dass Menschen – als einzelne oder als Gruppen – unterschiedliche Lebensbedingungen haben und deshalb in unterschiedlicher Weise von gesellschaftlichen Ressourcen profitieren können bzw. benachteiligt sind. Lebenslagen unterscheiden sich z.B. durch objektive Faktoren, wie Berufsposition, Einkommen, Vermögen, Wohnsituation, Gesundheit bzw. gesundheitliche Risiken, und durch subjektive Faktoren, wie z.B. Deutungs- oder Verarbeitungsmuster, Wahrnehmungen und Wertmaßstäbe.

Lehrauftrag: Beschäftigungsverhältnis, in dem Personen (die so genannten Lehrbeauftragten) stehen, die an Hochschulen auf Honorarbasis vergütete oder unentgeltliche Lehrveranstaltungen anbieten. → Kap. 5.4.8 Lehraufträge

Leichte Sprache: im Kontext der Barrierefreiheit verwendeter Begriff für eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise, die es insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, aber darüber hinaus auch allen Menschen erleichtert, Texte (z.B. Gesetze, Internetseiten, Verträge, Anträge) zu verstehen. → Kap. 12.2 Gleichstellungsorientierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM): auch indikatorengesteuerte oder formelgebundene Mittelvergabe, dient als Anreizsystem und stellt ein Instrument der Mittelverteilung an Hochschulen dar. Hierunter wird die Zuweisung finanzieller Mittel nach bestimmten Indikatoren verstanden. Dabei handelt es sich um Messwerte, in denen sich Verbesserungen und Verschlechterungen der Qualität einer Einrichtung erfassen lassen. (→) Anreizsysteme, → Kap. 5.1.2 Anreizsysteme

Leitbild: enthält Aussagen zur angestrebten Organisationskultur; es beschreibt wichtige Elemente der Hochschulstrategie und stellt die Verbindung von gewachsenem Selbstverständnis, Organisationsphilosophie und den Hochschulentwicklungszielen dar. Die Leitbildentwicklung erfordert, wenn sie effektiv sein soll, eine breite Beteiligung möglichst vieler Hochschulangehöriger.

Lookism: Diskriminierung aufgrund des Aussehens.

Marginalisierung: Prozess der Verdrängung von Menschen, z.B. von Frauen oder Migrant_innen, an den Rand einer Gruppe oder einer Gesellschaft. Dieser durch das Zur-Norm-Setzen *weißer*, (→) hegemonial männlicher Maßstäbe bedingte soziale Prozess wird im Rahmen der Gender Studies kritisiert.

Marschall-Urteil: eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu deutschen Quotenregelungen – hier im Fall des Landes Nordrhein-Westfalen – von 1997. Nach dem so genannten Marschall-Urteil greift ein rein formales Verständnis von Chancengleichheit zu kurz. Die Tatsache, dass zwei Menschen gleich qualifiziert sind, also die gleichen Voraussetzungen für die infrage stehende Beförderung erfüllen, bedeutet laut EuGH nicht, dass sie auch die gleichen Chancen auf die Beförderung haben. Das Gericht entschied, dass Quotenregelungen für Frauen zulässig sind, wenn im Rahmen einer Einzelfallprüfung auch die Kriterien, die für den gleich qualifizierten Bewerber sprechen, berücksichtigt werden.

Diese Kriterien dürfen aber gegenüber den Bewerberinnen keine diskriminierende Wirkung entfalten, wie z.B. Dienstalter oder Unterhaltsverpflichtungen.

Mehrdimensionale Diskriminierung: Der Begriff erfasst das Verwobensein von mehreren miteinander verschränkten Benachteiligungen und begegnet damit einer in sozialwissenschaftlichen Analysen von Diskriminierung häufig stattfindenden Reduzierung der untersuchten Personengruppen auf ein ‚Merkmal', einen spezifischen Grund der Diskriminierung oder eine einzelne Dimension der Unterdrückung. Die Verwendung des Konzepts resultiert aus der theoretischen Auseinandersetzung mit einer machtkritischen Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung sowie aus dem Anspruch der Umsetzung eines antidiskriminierungspolitischen Konzepts von (→) Diversity Management. → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Mentoring: Zweierbeziehung zwischen einer beruflich erfahrenen Person, der/dem Mentor_in, und einer zumeist jüngeren Nachwuchskraft, der/dem Mentee, die noch am Anfang der beruflichen Laufbahn steht (Mentoringpartnerschaft bzw. Mentoringbeziehung). Findet diese Mentoringbeziehung formalisiert statt und ist um ein Begleitprogramm ergänzt, wird von einem Mentoringprogramm gesprochen. In einem Mentoringprogramm werden die Mentees über einen begrenzten Zeitraum hinweg beim Aufbau und der Planung ihrer Karriere und ihres Lebenswegs unterstützt und beraten, indem die Mentor_innen ihr persönliches Erfahrungswissen an sie weitergeben. Zu unterscheiden von (→) Coaching. → Kap. 5.4.3 Mentoring

Migrationshintergrund: Ordnungskriterium der deutschen amtlichen Statistik zur Beschreibung einer Bevölkerungsgruppe, die aus seit 1949 eingewanderten Personen und deren Nachkommen besteht. Seit Ende der 1990er Jahre in der Öffentlichkeit allgemein verwendet für Personen, die selbst oder deren Eltern oder Großeltern aus einem anderen Land nach Deutschland eingewandert sind. Der Begriff wird kritisiert, weil er eine Retro-Orientierung beinhaltet und Menschen auf ein einziges familiäres Merkmal reduziert.

MINT-Fächer: zusammenfassende Bezeichnung für die Studienfächer der Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Das Akronym vereinigt hierbei diejenigen Fächer, in denen Frauen über die verschiedenen Karrierestufen hinweg überproportional unterrepräsentiert sind. → Kap. 5.4.1 Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern

Monoedukation: Bildungsangebote, die sich an eine homogene Gruppe richten. Meist sind damit geschlechtshomogene Gruppen gemeint, z.B. getrennter Unterricht für Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer. → Kap. 5.4.2 Monoedukative Studienangebote

Nachteilsausgleich: hier verstanden im Sinne des Sozialgesetzbuchs als Ausgleich für Menschen, die aufgrund einer Behinderung oder Krankheit bestimmte Nachteile haben. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind z.B. flexible Anwesenheitszeiten oder die Gewährung längerer Bearbeitungszeiten für Hausarbeiten für Studierende mit bestimmten Einschränkungen oder die Bereitstellung technischer Hilfsmittel.

Old Boys' Network: informelle Verteilung von vor allem prestigeträchtigen Ämtern und Positionen über Kontakte und Bekanntschaften aus früherer (Ausbildungs-)Zeit; Mechanismus, mit dem Männer einander bevorteilen. → Kap. 1.3 Gründe für die „leaky pipeline"

Ordinarienuniversität: bezieht sich auf Ordinarius = durch Berufung auf einen Lehrstuhl und Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit eingesetzter ‚ordentlicher Professor'. Bis zur Gründung der Gruppenuniversität in den 1970er Jahren die übliche Organisationsform der Hochschule, die den Professor_innen das alleinige Mitspracherecht in der akademischen Selbstverwaltung einräumte.

Patriarchat: Gesellschaftsform, in der männliche Prinzipien vorherrschen und Männer mit mehr Macht und Prestige ausgestattet sind als Frauen.

Peer Review: Beurteilung von wissenschaftlichen Arbeiten durch externe Gutachter_innen, die desselben Fachgebiets entstammen, um die Qualität einer Arbeit zu bewerten. → Kap. 11 Qualitätssicherung und Evaluation

Peers: (engl. *peers* für Ebenbürtige) im Wissenschaftskontext unabhängige Gutachter_innen, die wissenschaftliche Leistungen beurteilen. → Kap. 11 Qualitätssicherung und Evaluation

People of Color: aus dem anglo-amerikanischen Kontext übernommener Begriff zur (Selbst-)Bezeichnung von Personen, die aufgrund von rassistischen und ethnisierenden Zuschreibungen diskriminiert werden und sich von einer als *weißen* Mehrheitsgesellschaft in institutioneller Weise und in alltäglichen Akten ausgeschlossen fühlen müssen. Parallelbildungen sind Queers of Color, Trans* of Color. → Queer Studies, → Trans*Personen, → Rassismus; → Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus und Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Personalentwicklung: umfasst die gezielte Förderung des Personals, um die Organisationsziele unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikation der Mitarbeiter_innen oder einer Gruppe von Mitarbeiter_innen optimal zu erreichen.

Policy: im Bereich der (→) Gleichstellungspolitik eine Leit- bzw. Richtlinie, auf die sich hochschulintern oder hochschulübergreifend verständigt wurde, um bestimmte Problembereiche zu regeln und gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen.

Postcolonial Studies/Postkoloniale Theorie → Postkolonialer Feminismus

Postdoc/Postdoktorand_in: Wissenschaftler_innen, die nach Abschluss der Promotion innerhalb des Wissenschaftssystems verbleiben und sich einem weiteren Forschungsprojekt widmen, zumeist im Rahmen einer befristeten Tätigkeit, häufig in durch (→) Drittmittel finanzierten Projekten. Die Postdoc-Phase überschneidet sich meist mit bzw. geht in die (→) Habilitationsphase über.

Postfeminismus: unklarer, widersprüchlich verwendeter Begriff, der sowohl zur Bezeichnung von neuartigen reaktionären Positionen eines zunehmend populär werdenden Anti-Feminismus, als auch zuweilen für feministische Positionen junger Frauen sowie für popkul-

turelle Erscheinungsweisen eines (→) Feminismus benutzt wird, der (→) Dekonstruktion und (→) Queer Theorie stark macht. Aufgrund dieser einander ausschließenden, konträren Begriffsinhalte erscheint die Verwendung des Begriffs problematisch.

Postkolonialer Feminismus: fragt nach Problemen und Chancen eines globalen feministischen Projekts. Differenzen zwischen Frauen in den westlichen Industriestaaten und den ehemals kolonisierten Ländern werden dabei betont und einem ethnozentristischen Universalismus entgegengewirkt, der die komplexen und vielfältigen Lebenssituationen von Frauen unterschiedlicher Hautfarbe, Nationalität und unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds ignoriert und deren je spezifische Unterdrückung auf inadäquate Weise systematisiert, vereinheitlicht und vereinnahmt. → Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus

Poststrukturalismus: Annahme, dass sich die Wirklichkeit vor allem über Sprache und Diskurse konstruiert, d.h. aus Zeichen und Symbolen entsteht, weshalb es keine objektive Wirklichkeit/Wahrheit geben kann. → Kap. 2.2.3 Dekonstruktion

Powersharing: „Macht-mit-Anderen-Teilen"; Konzept nach Gabriele Rosenstreich (2006), das – ausgehend von einem Bewusstsein privilegierter Menschen für die eigene Machtposition – die Umverteilung von Ressourcen zum Ziel hat. Das Macht-Teilen fordert eine Abgabe von Macht, damit sie von marginalisierten Gruppen selbstbestimmt genutzt werden kann, ggf. auch gegen die Interessen der dominanten Gruppen. → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Prekariat: eine soziale Gruppierung, deren (→) Lebenslage und Beschäftigungsverhältnisse sich durch (ökonomische) Unsicherheit auszeichnen.

Professionalisierung: im engeren Sinne Verberuflichung einer bestimmten Tätigkeit. Im weiteren Sinne Festlegung und Standardisierung von Mindest- bzw. Qualitätsanforderungen, die zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erfüllt werden müssen, um Kommunikation und Kooperation mit anderen Akteur_innen auf einer gemeinsamen Grundlage zu gewährleisten.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: ein vom BMBF gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 gestartetes Programm, das darauf abzielt, mehr Frauen auf Professuren zu bringen und gleichstellungspolitische Strukturen an Hochschulen zu stärken. Für die Bewerbung um die Förderung einer oder mehrerer Professuren müssen die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung vorlegen. → Kap. 3.7 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards und Professorinnenprogramm

Promotionskolleg → Graduiertenkolleg

Promotionsprogramme, strukturierte: aus der Kritik an intransparenten Betreuungsverhältnissen und einer starken Vereinzelung und Isolation der Doktorand_innen entstandene, stärker formal geregelte Form der Promotionsphase. Strukturierte Promotionsprogramme zeichnen sich zumeist durch einen definierten Start- und Endzeitpunkt und durch die Festlegung zusätzlich zur Promotion zu erbringender Leistungen (z.B. Besuch von Seminaren oder Kolloquien) aus. Formen strukturierter Promotionsprogramme sind unter anderem

(→) Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, Graduiertenzentren und Promotionsstudiengänge. → Kap. 5.4.7 Strukturierte Promotionsprogramme

Rassismus: Diskriminierung aufgrund der biologistischen Annahme natürlicher Unterschiede zwischen den Menschen, die in rassistischen Kontexten mit dem Begriff der „Rasse" bezeichnet werden. Dabei wird von äußeren Merkmalen auf bestimmte Befähigungen, Rechte, Privilegien etc. geschlossen. Rassistische Vorurteile und Stereotype dienen der Rechtfertigung von hegemonialen Machtverhältnissen; aufgrund von Rassismen werden Menschen verfolgt und von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder bestimmten Bereichen ausgeschlossen. Extreme Formen des Rassismus sind Apartheit, Pogrome und Genozide. → Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus und Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Rekrutierungsstrategien → aktive Rekrutierung

Qualitätspakt Lehre: Programm des Bundes und der Länder zur Sicherung guter Studienbedingungen an den deutschen Hochschulen. In zwei Förderrunden von 2011 bis 2020 stellt der Bund dafür insgesamt rund 2 Milliarden Euro zur Verfügung. Gefördert werden 186 Hochschulen aus allen 16 Bundesländern, darunter 78 Universitäten, 78 Fachhochschulen und 30 Kunst- und Musikhochschulen. → Kap. 5.2.5 Gender und Diversity-Aspekte in der Lehre

Queer Studies: Theorierichtung, die alle essentialisierenden Identitätspolitiken, vor allem in Bezug auf die Kategorien „Geschlecht" und „Sexualität", ablehnt. Infragestellung und Kritik an (→) Heteronormativität, jeglicher stabilen Geschlechterordnung, Homophobie und heterosexistischen Ausschlüssen. → Kap. 2.2.4 Queer Theorie

Queer Theorie/Queer Theory → Queer Studies

Quote: Zu unterscheiden sind zwei Arten von Quoten, die Entscheidungsquote bzw. absolute Quote (Vorrang einer bestimmten Gruppe) und die Ergebnis- bzw. Zielquote (Pflicht zur Steigerung des Anteils einer bestimmten Gruppe). Bei den an deutschen Hochschulen angewandten Quotenregelungen zur Gleichstellung z.B. im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren handelt es sich nicht um absolute Quoten, sondern um Entscheidungsquoten. Einer Bewerberin muss nur im Fall „gleicher Qualifikation" der Vorrang vor ihren männlichen Mitbewerbern eingeräumt werden, dies wird in jedem Verfahren in jedem Einzelfall geprüft. → Kap. 5.1.8 Quotenregelungen

Responsivität: im Kontext von Berufungsverfahren und Personalbestellung positiver, wertschätzender Umgang mit Bewerber_innen. Responsivität beinhaltet z.B. einen entgegenkommenden Umgang und besondere Gastfreundschaft gegenüber den Bewerber_innen im persönlichen Kontakt sowie in der strukturellen Gestaltung der Informationspolitik während des Auswahlprozesses. → Kap. 9 Stellenbesetzungsverfahren

Second Wave- und Third Wave-Feminismus: Nach einer ersten Phase der Frauenbewegung um 1900 bezeichnet der Second Wave-Feminismus eine neue Welle des Feminismus ab den 1960er Jahren. Im Zentrum des Second Wave-Feminismus stand die Forde-

rung nach der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, der Selbstbestimmung und der geschlechteregalitären Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Zentrale Themen waren Sexualität, Missbrauch von Frauen und das Recht auf Schwangerschaftsabbruch. Eine dritte Welle der Frauenbewegung entwickelte sich ab den 1990er Jahren ausgehend von den USA. Der Third Wave-Feminismus stellt einerseits eine Fortführung des Second Wave-Feminismus dar, dessen Ziele als bis heute noch nicht verwirklicht angesehen werden. Andererseits geht es darum, spezifische Identitätskonzepte von Geschlechtlichkeit zu hinterfragen. So sollen bestimmte Ausschlüsse des Second Wave-Feminismus korrigiert werden; nun werden z.B. die Unterschiede unter Frauen betont, dies gerade auch vor dem Hintergrund eines globalen feministischen Projekts (→ Postkolonialer Feminismus). → Kap. 2.1 Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

Senat: demokratisch gewähltes, oberstes Hochschulgremium, das für Angelegenheiten von Forschung, Lehre und Studium zuständig ist.

Senioritätsprinzip: Grundsatz, dass ältere Arbeitnehmer_innen aufgrund ihres Alters unabhängig von anderen Kriterien besser entlohnt werden als jüngere; außerdem das Prinzip – das z.B. für Personalräte entscheidungsleitend ist –, dass ältere Mitarbeiter_innen und solche, die schon länger im jeweiligen Betrieb beschäftigt sind, bei Stellenbesetzungen jüngeren und externen Bewerber_innen vorgezogen werden sollten.

Sex-Gender-System: Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und der kulturellen und sozialen Dimension (→) „Gender“. Dieses System soll unter anderem zeigen, dass Geschlechterordnungen nicht biologischen Ursprungs sind. → Kap. 2.2.3 Dekonstruktion

Sexismus/sexistisch: Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Sexismus umfasst Einstellungen, Stereotype und kulturelle Werte, die diese Diskriminierung befördern. → Kap. 13 Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung, sexualisierte Gewalt: sexuell konnotierte Handlungen einer (meist) männlichen Person gegenüber einer (meist) weiblichen Person in Form von sexueller Nötigung bis hin zu Vergewaltigung und sexuellem Missbrauch ebenso wie sexualisierte Belästigungen in Form von unerwünschten und einseitigen Annäherungen durch Blicke, Gesten, Äußerungen oder Körperkontakte, die von den betroffenen Personen als erniedrigend, belästigend oder bedrohlich empfunden werden. → Kap. 13 Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Stabsstelle: in der Hochschule institutionell verankerte Funktionsstelle mit spezifischer Zuständigkeit für bestimmte inhaltliche Ressorts; Stabsstellen unterstützen die Hochschulleitung und sind zumeist dem Rektorat oder Präsidium zugeordnet. Mit der Einrichtung von Stabsstellen haben viele Hochschulen neue Verantwortlichkeiten für Gleichstellung etabliert, z.B. durch die Schaffung einer Stabsstelle für Chancengleichheit, für Diversity Management oder für Gleichstellung.

Stiftungshochschule: Statt durch das Bundesland werden Stiftungshochschulen durch eine rechtsfähige Hochschulstiftung getragen, die Eigentümerin aller Liegenschaften und des beweglichen Vermögens der Hochschule ist (Stiftungskapital). Die Hochschulleitung wird durch einen mit externen Personen des öffentlichen Lebens besetzten Stiftungsrat ergänzt.

Subalterne, Subalternität: Verwendung der Begrifflichkeit im feministischen Kontext geht auf die postkoloniale Theoretikerin Gayatri Chakravorty Spivak und ihren Essay „Can the Subaltern speak?" (1988) zurück. Bezeichnet wird damit eine (neo)koloniale vergeschlechtlichte Positioniertheit jenseits der Möglichkeit, sich in den hegemonialen Diskurs einzuschreiben oder sich in diesem zu artikulieren. → Kap. 2.2.5 Postkolonialer Feminismus

Suspensives Veto: Einspruch, der z.B. im Zuge von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren den Einstellungsvorgang „stoppt", weil die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte ihr Einverständnis verweigert. Der gesamte Vorgang muss in diesem Fall an die betreffende Fakultät bzw. an die zuständige Dienststelle zurückgegeben werden. Nähere Bestimmungen für den Fall eines Einspruchs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regeln die jeweiligen Ländergesetze. Meist hat nur die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, ein suspensives Veto einzulegen, nicht aber die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L): Tarifvertrag der Länder. Regelt die einheitliche tarifliche Eingruppierung unter anderem von Angestellten und Arbeiter_innen auf Basis einer erfahrungsorientierten Vergütung.

Templiner Manifest: wurde von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2010 verabschiedet. Es fordert in einem 10-Punkte-Katalog berechenbare Karrierewege und bessere Arbeitsbedingungen in Hochschule und Forschung. Das *Templiner Manifest* ist im Internet abzurufen und kann durch die eigene Unterzeichnung unterstützt werden.

Tenure Track: ein akademisches Laufbahnmodell nach US-amerikanischem Vorbild, bei dem zunächst befristete Stellen bei positiver Evaluierung in Dauerstellen umgewandelt werden und so genannte „assistant professors" nach einer bestimmten Zeit auf permanente Professuren berufen werden. In Deutschland ist dieses Modell seit Einführung der Juniorprofessur ausdrücklich möglich und erwünscht; konkret heißt das, dass die Ländergesetze laut HRG im Falle eines Übergangs von einer Juniorprofessur zur Dauerprofessur den Hochschulen erlauben, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen, wenn zuvor mindestens einmal ein Wechsel der Hochschule stattgefunden hat (in Form eines Hochschulwechsels nach der Promotion oder einer mindestens zweijährigen Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule). → Kap. 3.8.3 Juniorprofessur

Third Wave-Feminismus → Second Wave-Feminismus

top-down: Begriff aus dem Management, Gegenteil: bottom-up. Die Top-Down-Umsetzung eines Vorhabens in einer hierarchischen Organisation verweist auf die zentrale Rolle der Führungsebene in Veränderungsprozessen. Sie bedeutet idealerweise, dass die Führungsebene mit der Umsetzung beginnt und dann nach und nach die darunter liegenden Hier-

archiestufen der Unternehmensorganisation hinzukommen. Im Kontext von (→) Gender Mainstreaming wird hiermit vor allem die Verantwortungsübernahme der Führungsebene für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen betont. → Kap. 3.6 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Trans*Personen: Begriff wird zur (Selbst-)Bezeichnung von Menschen verwendet, deren Geschlechtsidentität das gesellschaftlich dominierende heteronormative und dualistische Schema einer Mann/Frau-Differenz überschreitet.

Transphobie: bezeichnet die Angst vor nicht heteronormativen Geschlechtsidentitäten von (→) Trans*Personen. → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

Universal Design: auch Inklusives Design oder Design für Alle, steht für Produktgestaltungsentwürfe, die die Heterogenität der Nutzer_innen zum Ausgangspunkt nehmen. Während Barrierefreiheit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an gesellschaftlichen Lebensbereichen hat, geht es beim Universal Design darum, möglichst alle Menschen mit ihren unterschiedlichen körperlichen und geistigen Voraussetzungen & Fähigkeiten bei der Gestaltung von Produkten zu berücksichtigen. → Kap. 14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen

Vielfältige Lebenslagen: Geschlechterverhältnisse stehen im Zusammenhang mit vielfältigen (→) Lebenslagen, die Menschen benachteiligen und oder privilegieren, so z.B. ihre Geschlechts-, Klassen- oder Schichtzugehörigkeit, ihre ethnische, nationale und kulturelle Herkunft, ihre sexuellen Identitäten, ihr Alter, ihre physischen, geistigen, psychischen Kapazitäten und ihre Religion bzw. Weltanschauung. → Kap. 14 Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung

W-Besoldung: Die W-Besoldung regelt seit der Professorenbesoldungsreform 2005 die Besoldungsgruppen für Professor_innen neu. Im Gegensatz zur vorher geltenden C-Besoldung sieht die W-Besoldung – ‚W' steht für „Wissenschaft" – ein System aus Grundgehalt und Leistungszulagen vor und gibt damit das (→) Senioritätsprinzip der finanziellen Honorierung von Dienstjahren auf. Die Besoldungsordnung sieht die Besoldungsgruppen W1 (→ Juniorprofessur) bis W3 vor. Zu den Grundgehältern können bei den Gruppen W2 und W3 Leistungsbezüge hinzukommen, die z.B. in Forschung. Lehre und Nachwuchsförderung zu erbringen sind oder auch Mehraufwand durch Funktionsübernahme in der akademischen Selbstverwaltung kompensieren.

WiNbus: eine vom HIS (Hochschul-Informations-System GmbH) bereitgestellte und vom BMBF geförderte Online-Plattform für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, auf der Befragungen des wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und deren Ergebnisse in einem jährlichen Gesamtbericht veröffentlicht werden.

Wissenschaftsrat (WR): berät die Bundesregierung in Fragen der strukturellen und inhaltlichen Entwicklung von Hochschulen, Wissenschaft und Forschung.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist am 18.04.2007 in Kraft getreten und enthält Regelungen über die befristete Beschäfti-

gung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Es ersetzt damit die bis dahin gültigen Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes (HRG). → Kap. 3.8.4 Befristungsregeln

Work-Life-Balance: Verhältnis von Arbeits- und Privatleben; möglichst sollten sich die jeweiligen Anforderungen der verschiedenen Lebenskontexte in einem Gleichgewicht befinden und die individuelle Lebensführung nicht durch widerstreitende Funktionsweisen der unterschiedlichen Lebensbereiche behindert werden. → Kap. 5.3 Work-Life-Balance

Zielvereinbarungen: vertragliche Abkommen zwischen verschiedenen Einrichtungen und Steuerungsebenen (z.B. Bundesland und Hochschule, Hochschulleitung und Fakultät/Fachbereich) über Ziele, die in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden sollen. Als ein Anreizsystem stellen Zielvereinbarungen ein Verfahren der Mittelverteilung an Hochschulen dar, bei dem für die Erreichung eines Ziels, wie z.B. der Beseitigung eines Missstandes, finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Im Falle des Nichterreichens dieses Ziels wird gemäß der Vereinbarung finanziell sanktioniert. Bei Zielvereinbarungen werden Ziele einvernehmlich festgelegt – die zu ergreifenden Maßnahmen zur Zielerreichung bleiben zu großen Teilen den Ausführenden selbst überlassen. → Kap. 3.8 Strukturelle Veränderungen der Hochschullandschaft und Kap. 5.1.2 Anreizsysteme

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1.1: Frauenanteil bei den Studierenden an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %), 2000, 2005, 2008-2010 29

Tabelle 1.2: Entwicklung des Frauenanteils bei Promotionen an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %) 2000, 2005, 2008-2010 31

Tabelle 1.3: Entwicklung des Frauenanteils bei Habilitationen an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen (in %) 2000, 2005, 2008-2010 31

Tabelle 1.4: Frauenanteil an Professuren an Hochschulen insgesamt, bundesweit 32

Tabelle 1.5: Frauenanteil bei Bewerbungen, Platzierungen auf Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren an Hochschulen im Jahr 2010 34

Tabelle 4.1: Übersicht über die Erklärungsmuster für das Geschlechterverhältnis im Wissenschaftsbetrieb 68

Tabelle 5.1: Mögliche Konflikte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Lösungsansätze 299

Tabelle 10.1: Überblick über eine Auswahl der Regelungen zu Berufungsverfahren in den Landeshochschulgesetzen ..... 352ff.

Tabelle 12.1: Maßnahmen zum Informationsmanagement von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 412

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Abbildungen

Abbildung 1.1: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn im Vergleich 2000 und 2010 30

Abbildung 1.2: Frauenanteil an C4/W3-Professuren an deutschen Hochschulen im zeitlichen Verlauf nach Fächergruppen (in %) 33

Abbildung 9.1: Beteiligungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten im Länderüberblick 335

Abbildung 10.1: Überblick über den Ablauf von Berufungsverfahren 366

Literaturverzeichnis

Abdul-Hussain, Surur, und Samira Baig (Hrsg.). 2009. *Diversity in Supervision, Coaching und Beratung.* Wien.

Akman, Saro, Meltem Gülpinar, Monika Huesmann und Gertraude Krell. 2005. Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. *Personalführung* 38 (10): 72–76.

Albrecht, Gary, Katherine Seelman und Michael Bury (Hrsg.). 2001. *Handbook of Disability Studies*. Thousand Oaks.

Aldrich, Robert. 2002. *Colonialism and Homosexuality.* London.

Andresen, Sünne, Mechthild Koreuber und Dorothe Lüdke (Hrsg.). 2009. *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?* Wiesbaden.

Anger, Hans. 1960. *Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Umfrage unter Professoren und Dozenten*. Tübingen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). 2012. Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, erstellt von Dr. Heidrun Czock, Dominik Donges und Susanne Heinzelmann, prognos AG. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 01.03.2013.

Arndt, Marlies, Magdalene Deters, Gabriele Harth, Johanna Kootz, Birgit Riegraf, Manuela Roßbach und Karin Zimmermann (Hrsg.). 1993. *Ausgegrenzt und mittendrin – Frauen in der Wissenschaft.* Berlin.

Arndt, Susan. 2012. *Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus.* München.

Ashcroft, Bill. 2011. *The Post-colonial Studies Reader.* London.

Ashcroft, Bill, Gareth Griffiths und Helen Tiffin (Hrsg.). 2009. *Post colonial studies. The key concepts.* London.

Auferkorte-Michaelis, Nicole, Ingeborg Stahr, Anette Schönborn und Ingrid Fitzek. 2009. *Gender als Indikator guter Lehre.* Universität Duisburg-Essen.

Aulenbacher, Brigitte, und Birgit Riegraf. 2010. Arbeitsplatz Hochschule im Wandel: Entwertung und Feminisierung von Wissenschaft? In *Arbeitsplatz Hochschule, Dokumentation der 22. BuKoF Jahrestagung*, hrsg. BuKoF, 14-18. Bonn. http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/jt10-doku.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Auspurg, Katrin, und Thomas Hinz. 2010. Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005-2008. http://www.dfg.de/dfg_profil/gesamtliste_publikationen/statistische_doku/index.html#micro5936585. Zugegriffen: 01.03.2013.

Baaken, Uschi, Dagmar Höppel und Nadine Telljohann (Hrsg.). 2005. *Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.* Göttingen.

Baer, Susanne, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche. 2010. *Mehrdimensionale Diskriminierung.* Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin.

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Baer, Susanne, Janet Keim und Lucy Nowottnick. 2009. Intersectionality in Gender Training. http://www.quing.eu/files/WHY/baer_keim_nowottnick.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Baer, Susanne, Sandra Smykalla und Karin Hildebrandt (Hrsg.). 2009. *Schubladen, Schablonen, Schema F – Stereotype als Herausforderungen für Gleichstellungspolitik*. München.

Batisweiler, Claudia, und Marion Rieken. 2000. Niedersachsen – zwischen Experiment und Etablierung indikatorengesteuerter Mittelverteilung. In *Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen,* hrsg. Andrea Löther und Lydia Plöger, 76-89. Bielefeld.

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck und Mechthild Jansen (Hrsg.). 2001. *Geschlechterpolitik in Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming.* Opladen.

Bauhardt, Christine. 1997. Das Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel": Ein Experimentierfeld für die Frauenuniversität in der Bundesrepublik Deutschland. In *Frauenuniversität. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*, hrsg. Sigrid Metz-Göckel und Felicitas Streck, 129-135. Opladen.

Beaufaÿs, Sandra. 2003. *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld.

Beaufaÿs, Sandra. 2012. Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozialitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft,* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 87-117. Frankfurt a.M./New York.

Beauvoir, Simone de. 1997 [1949]. *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Reinbek bei Hamburg.

Becker, Ruth, und Beate Kortendiek (Hrsg.). 2010. *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* 3. Aufl. Wiesbaden.

Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer. 2007. *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge*: www.curricula.com. Zugegriffen: 01.03.2013.

Becker, Stefan. 2004. Audit Beruf & Familie – Familienbewusste Personalpolitik durch freiwillige Unternehmensinitiativen. In *Fehlzeiten-Report 2003: Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance; Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft,* hrsg. Bernhard Badura, Henner Schellschmidt und Christian Vetter, 161-169. Berlin.

Becker, Thomas. 2005. *Mann und Weib – schwarz und weiß. Die wissenschaftliche Konstruktion von Geschlecht und Rasse 1600-1950.* Frankfurt a.M./New York.

Becker-Schmidt, Regina, und Gudrun-Axeli Knapp. 2000. *Feministische Theorie zur Einführung.* Hamburg.

Bednarz-Braun, Iris. 2000. *Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik: Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland*. München/Opladen.

beiträge zur feministischen theorie und praxis 42. 1996. 19. Jg.

Benhabib, Seyla, Judith Butler und Drucilla Cornell. 1994 [1996]. *Der Streit um Differenz: Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart.* Frankfurt a.M.

Berghahn, Sabine. 2002. Die Quote als Mittel zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst. In *Rechtshandbuch für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte,* hrsg. Petra Brackert und Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, Kap. 2.4.2. Hamburg.

Berghahn, Sabine. 2002. Hochschulreform als Ressourcenverschwendung und Kampf der Generationen? *femina politica* (1), o.S. www.femina-politica.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

Berghahn, Sabine. 2011. Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland (Aktualisierung 2011). www.gender-politik-online.de. http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/berghahn/Ritt_auf_der_Schnecke.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Berghahn, Sabine, und Ulrike Schultz (Hrsg.). 2012. *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.* Aktualisierungsstand 2012. Hamburg.

Bergmann, Nadja, und Irene Pimminger. 2004. Die 3R Methode. In *GeM-PraxisHandbuch Gender Mainstreaming*, hrsg. dies., 76. Wien.

Bericht der Arbeitsgruppe zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung an Hochschulen und Berufsakademien. Informationen für Hochschulleitungen und Frauenbeauftragte. Februar 2000. (Beziehbar über die LaKoF, Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs).

Bertrand, Marianne, und Sendhil Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4): 991–1013.

berufundfamilie gGmbH (Hrsg.). 2008. *Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen. = für die praxis* 2. Frankfurt a.M. http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/41cff8fbe6b180740836afae4b0ee0db/fuer_die_praxis_02_hochschule.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bhabha, Homi K. 1994. *The Location of Culture*. London/New York.

Bilden, Helga. 1991. Geschlechtsspezifische Sozialisation. In *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung.* 4., völlig neubearb. Aufl., hrsg. Klaus Hurrelmann und Dieter Ulich, 279-301. Weinheim/Basel.

Biller-Andorno, Nikola, Anna-Karina Jakovljević, Katharina Landfester und Min Ae Lee-Kirsch (Hrsg.). 2005. *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen.* Frankfurt a.M.

BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V. (Hrsg.). 2012. *Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen*. Projektleitung, Text und Redaktion K Produktion Hamburg. http://www.k-produktion.de/fileadmin/k-produktion/redakteure/barrierefrei/handreichung_barrierefreie_veranstaltungen_druckversion_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

BMBF. 2008. *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses* (BuWiN). Berlin. http://www.buwin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bochow, Michael, und Hans Joas. 1987. *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus*. Frankfurt a.M./New York.

Bock, Ulla. 1997. „…wir hatten Frauen als Vorbilder, ein nicht zu unterschätzender Vorteil". Zur Bedeutung weiblicher Vorbilder und Mentorinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. *Feministische Studien* 15 (2): 100-108.

Bock, Ulla, Daniela Heitzmann und Inken Lind. 2011. *Gender*forschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 3 (2): 98-113.

Borgwardt, Angela. 2010. *Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen*. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010. Berlin. http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz und Hans-Dieter Daniel. 2007. Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics* (1): 226-238.

Bosbach, Eva. 2009. *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*. Leipzig.

Böhmer, Susan, und Stefan Hornbostel. 2009. *Postdocs in Deutschland: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen*. = IfQ-Working Paper 6. Bonn. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bösl, Elsbeth, Anne Klein und Anne Waldschmidt (Hrsg.). 2010. *Disability History. Konstruktionen von Behinderung in der Geschichte. Eine Einführung.* Bielefeld.

Breger, Claudia. 1999. >Gekreuzt< und queer. Überlegungen zur Rekonzeptualisierung von gender, Ethnizität und Sexualität. In *Differenzen in der Geschlechterdifferenz. Differences within Gender Studies*, hrsg. Kati Röttger und Heike Paul, 66-85. Berlin.

Breger, Claudia. 2010. Gender Studies. In *Die Figur des Dritten. Ein kulturwissenschaftliches Paradigma,* hrsg. Eva Eßlinger, Tobias Schlechtriemen, Doris Schweitzer und Alexander Zons, 35-48. Frankfurt a.M.

Breger, Claudia, und Tobias Döring (Hrsg.) 1998. *Figuren der/des Dritten. Erkundungen kulturseller Zwischenräume*. Amsterdam/Atlanta.

Bröckling, Ulrich. 2009. Von den Exzellenzen zur Exzellenz. Genealogie eines Schlüsselbegriffs. *Forschung & Lehre 16*: 422-424.

Brownworth, Victoria A., und Susan Raffo (Hrsg.). 1999. *Restricted Access. Lesbians on Disability*. Berkeley.

Buchmayr, Maria, und Julia Neissl (Hrsg.). 2006. *Work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?* Wien.

Budden, Amber E., Tom Tregenza, Lonnie W. Aarssen, Julia Koricheva, Roosa Leimu und Christopher J. Lortie. 2007. Double-blind review favours increased representation of female authors. *Trends in Ecology and Evolution* 23 (1): 4-6.

BuKoF. 2005. Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur oder Juniorprofessur an Hochschulen. II. Informationen für Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte. http://www.bukof.de/Handreichungen.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. 2006. Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft zur Verbände-Anhörung am 22. August 2006. http://www.bukof.de/index.php/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

BuKoF. 2009. Stellungnahme der BuKoF zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2.3.2009. http://www.bukof.de/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html?file=tl_files/Veroeffentl/sn-09_wissenschaftlicher-nachwuchs.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bulbeck, Chilla. 1998. *Re-Orienting Western Feminism. Women's Diversity in a postcolonial World*. Cambridge.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK). 2002. *Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002*. Bonn. http://www.blk-bonn.de/papers/heft100.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.). 2010. *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn/Berlin.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich (Hrsg.). 2007. *Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung.* Autor_innen: Frey, Regina, und Manfred Köhnen. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CH0136/CMS1197629195783/arbeitshilfe_gender_budgeting.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Burkhardt, Anke. 2008a. Excellence meets Gender. In *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative*, hrsg. Roland Bloch, Andreas Keller, André Lottmann und Carsten Würmann, 85-98. Bielefeld.

Burkhardt, Anke (Hrsg.). 2008b. *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland.* Leipzig.

Burkhardt, Anke, und Karsten König (Hrsg.). 2005. *Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Bonn.

Burkhardt, Anke, und Uta Schlegel. 2004. *Gleichstellung: Ostdeutsche Frauen vor und nach der Wende*. o.O. http://science.orf.at/science/news/115958. Zugegriffen: 01.03.2013.

Butler, Judith. 1991 [1990]. *Das Unbehagen der Geschlechter.* Frankfurt a.M.

Butler, Judith. 1997 [1993]. *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts.* Frankfurt a.M.

Callies, Rosemarie, und Ingrid Rügge. 1992. Frauentutorien – nein danke? *Frauenarbeit und Informatik* (5): 62-65.

Carvalho Arruda, Carine. 2007. Justifications des inégalités dans la nomination des professeur.e.s à l'université. In *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23.März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussionen, Materialien*, hrsg. Barbara Müller, Gabriele Obexer und Katharina von Salis, 49-53. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Castro Varela, María do Mar, und Nikita Dhawan. 2005. *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung.* Bielefeld.

Castro Varela, María do Mar, und Nikita Dhawan. 2003. Postkolonialer Feminismus und die Kunst der Selbstkritik. In *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik*, hrsg. Hito Steyerl und Encarnación Gutiérrez Rodríguez, 270-290. Münster.

CEWS. 2003b. *HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten. Best-Practice-Beispiele. = cews.publik.no 6.* Bonn. (PID):http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233388. Zugegriffen: 01.03.2013.

Clausner-Landerer, Katja-Petronella. 2012. Das Beratungsgespräch. *In Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, hrsg. Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Aktualisierungsstand: 2012, Kap. 9.1. Hamburg.

Connell, Raewyn. 1999. *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*: 139-167.

Curdes, Beate, Sabine Marx, Ulrike Schleier und Heike Wiesner (Hrsg.). 2007. *Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte*. Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 6. Oldenburg.

Czollek, Leah Carola, Gudrun Perko und Heike Weinbach. 2009. *Lehrbuch: Gender und Queer (Modul Soziale Arbeit).* Berlin.

Czollek, Leah Carola, Gudrun Perko und Heike Weinbach. 2012. *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. München/Weinheim.

Dalhoff, Jutta, und Nina Steinweg. 2010. *Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen*. = CEWS-Positionspapier Nr. 4. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Dederich, Markus. 2007. *Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies.* Bielefeld.

Degele, Nina. 2008. *Gender/Queer Studies. Eine Einführung.* München.

Degen, Barbara. o.J. Gutachten zu den Informationsrechten der Hochschulfrauenbeauftragten gegenüber abgelehnten qualifizierten Bewerberinnen in Niedersachsen. Einsehbar über die Homepage des Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen. http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/b412fd6d5d0fb203f6fe35057961a72d.pdf/Gutachten_Barbara%20Degen.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. 2011a. Die „Eigene Stelle" – ein DFG-Förderinstrument im Spiegel der Statistik = DFG Infobrief (1). http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/ib01_2011.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. 2011b. *Exzellenzinitiative auf einen Blick. Der Wettbewerb des Bundes und der Länder zur Stärkung der universitären Spitzenforschung*, 3., überarb. Aufl. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/exin_broschuere_1104_dt.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. 2012a. Hinweise zu Fragen der Befangenheit. = DFG-Vordruck 10.201-4/10. http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. 2012b. *Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland*. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/foerderatlas/dfg-foerderatlas_2012.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

DFG. o. J. Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen. http://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Deutscher Hochschulverband (DHV) (Hrsg.). 2008. *Forschung und Lehre – Schwerpunkt: Braucht die Wissenschaft eine Frauenquote?* 06/2008. Bonn.

Dietrich, Anette. 2007. *»Weiße Weiblichkeiten«: Konstruktionen von »Rasse« und Geschlecht im deutschen Kolonialismus*. Bielefeld.

Dingler, Johannes, Regina Frey, Ute Frietsch, Ingrid Jungwirth, Ina Kerner und Frauke Spottka. 2000. Dimensionen postmoderner Feminismen. Plädoyer für Mehrstimmigkeit im feministischen Theoriekanon. *Feministische Studien* (1): 129-144.

Ditton, Hartmut. 2010. Evaluation und Qualitätssicherung. In *Handbuch Bildungsforschung*, hrsg. Rudolf Tippelt und Bernhard Schmidt, 607-623. Wiesbaden.

Dömling, Martina, und Thomas Schröder. 2011. *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen*. HIS: Forum Hochschule 2.

Ebenfeld, Melanie, und Manfred Köhnen (Hrsg.). 2011. Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Eckstein, Kisten. 2006. *GENDER IMPACT ASSESSMENT*. Projektdokumentation im Rahmen des Projektes „Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement" gefördert vom BM:BWK, Graz. http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/gm_endbericht_univ_graz_01.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

El-Tayeb, Fatima. 2003. Begrenzte Horizonte. Queer Identity in der Festung Europas. In *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik,* hrsg. Hito Steyerl und Encarnación Gutiérrez Rodríguez, 129-142. Münster.

Empfehlungen für die Praxis des Qualitätsmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft. Ein Ergebnisbeitrag des Expertenaustausches zwischen ausgewählten Unternehmen und der Johannes Gutenberg-Universität Mainz im Rahmen der Workshopreihe „Steuerung und Qualitätssicherung in Wirtschaft und Wissenschaft", gefördert durch die Heinz Nixdorf Stiftung und

den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. 2010. http://www.zq.uni-mainz.de/Dateien/Broschuere_Workshopreihe_QM.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Engels, Anita, Tina Ruschenburg und Stephanie Zuber. 2012. Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*, hrsg. T. Heinze und G. Krücken, 187-217. Wiesbaden.

Erbe, Birgit. 2012. Gleichstellungssteuerung über Mittelvergabe – an den Beispielen leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen. Vortrag. http://www.equality-management.de/dateien/2012_06_22_Haushaltssteuerung_ERBE.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Erfurt, Philine. 2007. Changing Organisations towards Gender Equality: Exploring the Micropolitics of Individual Resistance Against Gender Policy Implementations. Master-Arbeit University of Sussex (unveröffentlicht).

Erfurt, Philine. o.J. Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung. http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/widerstaende_und_akzeptanzsicherung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

European Commission. 2009. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.* Brüssel.

Färber, Christine. 2012. Geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. In *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, hrsg. Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Aktualisierungsstand: 2012, Kap. 8.6.

Färber, Christine, und Ute Riedler. 2011. *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur.* Frankfurt a.M./New York.

Färber, Christiane, und Ulrike Spangenberg. 2008. *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren.* Frankfurt a.M.

Faulstich-Wieland, Hannelore. 2004. Mädchen und Naturwissenschaften in der Schule. Expertise für das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg. Hamburg. http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/personal/faulstich-wieland/expertise.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Federkeil, Gero, und Florian Buch. 2007. *Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. = CHE-Arbeitspapier Nr. 90.* Gütersloh. http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Felt, Ulrike, Helga Nowotny und Klaus Taschwer. 1995. *Wissenschaftsforschung. Eine Einführung.* Frankfurt a.M./New York.

Feltes, Thomas, Katrin List, Rosa Schneider und Susanne Höfker. 2012. *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland.* Ruhr-Universität Bochum. EU-Projekt 2009. http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Flink, Tim, Jan-Christoph Rogge, Simon Roßmann und Dagmar Simon. 2012. *Angleichung statt Vielfalt. Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil. = WZBrief Bildung* 22. http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung222012_flink_rogge_rossmann_simon.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Forschungsprojekt der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund im Auftrag des BMFSFJ, Berlin. 2009. Projekt: Total E-Quality_Strategie. Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Prädikats. Befragungen der Prädikatsträger von TOTAL E-QUALITY. Ergebnisdokumentation. Berlin. http://www.sfs-dortmund.de/odb/Repository/Project/Docs/100/praedikatstraegerbefragung.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Forum Mentoring e.V. 2012. *Qualitätsstandards im Mentoring.* 3. Auflage. Würzburg. http://forum-mentoring.de/Homepage/http://forum-mentoring.de/Homepage/wp-content/uploads//2012/12/20120531_broschuere_A5_3_Auflage_PRINT-2-1.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Franke, Bernhard. 2012. Arbeitsrechtliche Fallbeispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, hrsg. Sabine Berghahn und Ulrike Schultz, Aktualisierungsstand: 2012. Kap. 4.3.3. Hamburg.

Frankenberg, Ruth. 1993. *White women, Race Matters. The Social Construction of Whiteness.* Minneapolis.

Frankenberg, Ruth. 1996. Weiße Frauen, Feminismus und die Herausforderung des Antirassismus. In *Rassismen und Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen*, hrsg. Brigitte Fuchs und Gabriele Habinger, 51-66. Wien.

Franz, Anja, Claudia Kieslich, Robert Schuster und Doreen Trümpler. 2011. *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform. = HoF-Arbeitsbericht* 3/2011. Unter Mitarbeit von Anke Burkhardt und Roland Bloch. Halle/Wittenberg.

Frey, Regina. 2003. *Gender im Mainstream. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs*. Königstein/Taunus.

Frey, Regina. 2007. *Trainingshandbuch Gender und Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit. Impulse für eine geschlechterreflektierende und an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Arbeit von Nichtregierungsorganisationen*. Magdeburg.

Frey, Regina, Jutta Hartmann, Andreas Heilmann, Thomas Kugler, Stephanie Nordt und Sandra Smykalla (genderbüro und GenderForum Berlin). 2006. Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung. http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Funk, Julika, Elke Gramespacher und Iris Rothäusler (Hrsg.). 2010. *Dual Career Couples an Hochschulen: Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik.* Opladen u.a.

Gaard, Greta. 1996. Anti-Lesbian Intellectual Harassment in the Academy. In *Antifeminism in the Academy*, hrsg. VèVè Clark, Shirley Nelson Garner, Margaret Higonnet, and Ketu H. Katrak, 115-140. New York/London.

Geppert, Jochen. 2005. Gender Budgeting. Forschungspapier des GenderKompetenzZentrums Berlin. http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/forschungspapier_gender_budgeting.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gerhart, Ulrike, und Hadumod Bußmann. 1995. Hilfe zur Selbsthilfe. Möglichkeiten individueller Gegenwehr. In *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, hrsg. Hadumod Bußmann und Katrin Lange, 125-129. München.

Gerhart, Ulrike, Anita Heiliger und Annette Stehr (Hrsg.). 1992. *Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen*. München.

GEW. 2009. Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW. http://www.gew.de/Binaries/Binary39662/Wipop.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

GEW. 2010. Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW. http://www.gew.de/Binaries/Binary72695/Promotion%20Brennpunkt.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Giebhardt, Ute. 1998. Macht Hochschulpolitik einen Unterschied? In *Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen*, hrsg. Christine Roloff, 39-51. Berlin.

Gieselmann, Astrid, und Gertraude Krell. 2011. Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, hrsg. Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 199-218. Wiesbaden.

Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig in Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle Braunschweig (Hrsg.) 2001. *Lesbische Frauen. Ein Ratgeber.* Braunschweig.

Goddar, Jeanette. Gleichbehandlung für behinderte Frauen: Fehlanzeige. In *Das Parlament*, 22./29.7.2002, o.S. http://www.das-parlament.de/2002/29 _30/Thema/043.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

Goldin, Claudia, und Cecilia Rouse. 2000. Orchestrating impartiality: The impact of blind auditions on female musicians. *The American Economic Review* 90 (4): 715-741.

Gramespacher, Elke, und Julika Funk. 2009. Förderung von Dual Career Couples an Hochschulen. In *femina politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 18 (01): 136-142.

Gramespacher, Elke, und Kerstin Melzer. 2010. Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversitygerechter Personalentwicklung an Hochschulen. In *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft* 2 (3): 123-133.

Gransee, Carmen (Hrsg.). 2003. *Der Frauenstudiengang in Wilhelmshaven. Facetten und Kontexte einer „paradoxen Intervention“*. Opladen.

Greve, Dorothee. 1994. Frauen als Außenseiterinnen. Gedanken zur männlichen Emotionalität in der Diskussion um die Frauenquote. In *Geschlechterverhältnisse – schlechte Verhältnisse. Verpasste Chancen der Moderne*, hrsg. Susanne Lang und Dagmar Richter, 99-109. Marburg.

Grod, Olyana N., Amber E. Budden, Tom Tregenza, Julia Koricheva, Roosa Leimu, Lonnie W. Aarssen und Christopher J. Lortie. 2008. Systematic variation in reviewer practice according to country and gender in the field of ecology and evolution. *PLoS ONE* 3 (9): e3202. doi:10.1371/journal.pone.0003202. Zugegriffen: 01.03.2013.

Grunzenhäuser, Randi, und Erika Haas. 2000. *Promovieren mit Plan. Ihr individueller Weg von der Themensuche zum Doktortitel.* Wien.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación. 2003. Repräsentation, Subalternität und postkoloniale Kritik. In *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik,* hrsg. Hito Steyerl und Encarnación Gutiérrez Rodríguez, 17-37. Münster.

Gülker, Silke, und Susan Böhmer. 2010. Nachwuchspolitik. In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie und Stefan Hornbostel, 176-192. Wiesbaden.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2011a. *Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich.* Materialien der GWK Heft 21. Bonn. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2011b. *Chancengleichheit in Wissenschaft und* Forschung – *15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.* Bonn.

Hanke, Christine. 2007. *Zwischen Auflösung und Fixierung. Zur Konstitution von 'Rasse' und 'Geschlecht' in der physischen Anthropologie um 1900.* Bielefeld.

Hänsch, Ulrike. 2001. Ein erotisches Verhältnis? – Lesbische Perspektiven und feministische Theoriebildung. In *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie*, hrsg. Sabine Hark, 273-280. Opladen (zuerst in *Feministische Studien* 16 (2). 1998. S. 135-141).

Haraway, Donna. 1990. *Primate Visions. Gender, Race, and Nature in the World of Modern Science.* New York.

Haraway, Donna. 1991. *Simians, Cyborgs, and Women. The Reinvention of Nature.* New York.

Harding, Sandra. 1994. *Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu*. Frankfurt a.M.

Haritaworn, Jinthana. 2005. Queerer als wir? Rassismus. Transphobie. Queer Theorie. In *Queering The Humanities*, hrsg. Elahe Yekani Haschemi und Beatrice Michaelis, 216-238. Berlin.

Hark, Sabine. 1989. Eine Lesbe ist eine Lesbe, ist eine Lesbe … oder? Notizen zu Identität und Differenz. *beiträge zur feministischen theorie und praxis* 25/26: 59-70.

Hark, Sabine. 2001a. Der „männliche" Wissenschaftskörper und die Frauenförderung – Paradoxien eines un/aufhaltsamen Aufstiegs. In *Geschlechterpolitik in Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming,* hrsg. Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck und Mechthild Jansen, 58-65. Opladen.

Hark, Sabine (Hrsg.). 2001b. *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie.* Opladen.

Hark, Sabine. 2005. *Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus.* Frankfurt a.M.

Hark, Sabine. 2009. Queer Studies. In *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien*. 2. überarbeitete und ergänzte Aufl., hrsg. Christina von Braun und Inge Stephan, 309-327. Köln/Weimar/Wien.

Hartmann, Michael. 2006. Die Exzellenzinitiative – ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan* (4): 447–465.

Harzer, Regina. 2008. *Gleichstellungsrecht, Gleichstellungspolitik und Gender-Justice: Historische Sichtweisen einer Feministischen Rechtswissenschaft. = querelles-net* 25. http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/654/662. Zugegriffen: 01.03.2013.

Harzer, Regina. 2009. Reform, Revision, Radikalisierung. Über die Krise gegenwärtiger Gleichstellungspolitik. *IFFOnZeit. Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)* 1 (1): 32-43.

Hechler, Daniel. 2008. Promovieren lernen: Die jüngere Promotionsratgeberliteratur. Literaturbericht. In *die hochschule* (1). http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/08_1/Hechler_Promovieren.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). 2011. Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Dossier. http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2759.asp. Zugegriffen: 01.03.2013.

Heinsohn, Kirsten, und Hedwig Röckelein. 1994. „Gemeinsam sind wir stärker": Von der Frauenbeauftragten zur Frauenkommission. In *Feministische Erbschaften – Feministische Erblasten. Reflexionen über Frauenförderung und Frauenforschung in Hamburg anläßlich des zehnjährigen Bestehens der Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung an Hamburger Hochschulen*, hrsg. Heike Kahlert und Elke Kleinau, 62-69. Hamburg.

Herkommer, Vera. 2007. Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem: Das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Tenure_Track/tenure_track.asp. Zugegriffen: 01.03.2013.

Hilgemann, Meike, Beate Kortendiek und Anne Knauf. 2012. *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. = Studien Netzwerk Frauen- & Geschlechterforschung NRW* 14. 3. aktual. u. veränd. Aufl. Essen.

Hochschulrektorenkonferenz. 2012. *Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit.* Bonn.

Hof, Renate. 1995. Die Entwicklung der Gender Studies. In *Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften*, hrsg. Hadumod Bußmann und Renate Hof, 2-33. Stuttgart.

Holland-Cunz, Barbara. 2001. Probleme des Erfolgs – Überlegungen zu den ambivalenten Anforderungen institutioneller feministischer Theorie und Politik. In *Geschlechterpolitik in Hoch-*

schulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, hrsg. Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck und Mechthild Jansen, 45-55. Opladen.

Holland-Letz, Matthias. 2008. *Privatisierungsreport – 6. Schöne neue Hochschulwelt.* Frankfurt a.M. http://www.gew.de/Binaries/Binary34669/080415_GEW-Priva-6-final.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Holzbecher, Monika. 1995. Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. In *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, hrsg. Hadumod Bußmann und Katrin Lange, 20-35. München.

Holzbecher, Monika, Anne Braszeit, Ursula Müller und Sibylle Plogstedt. 1997. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. = Schriftenreihe BMFSFJ, Bd. 141. Stuttgart/Berlin/Köln.

Hornscheidt, Antje. 2008. Gender resignifiziert. Schwedische (Aus)Handlungen in und um Sprache. Berlin. http://edoc.hu-berlin.de/skandinavistik/14/hornscheidt-antje-415/PDF/hornscheidt.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Hornscheidt, Lann. 2012. Postkoloniale Gender-Forschung. Ansätze feministischer postkolonialer Studien. In *Schlüsselwerke der Postcolonial Studies*, hrsg. Julia Reuter, Alexandra Karentzos, 215-228. Wiesbaden.

Hörnle, Tatjana. 1995. Rechtliche Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen. In *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, hrsg. Hadumod Bußmann und Katrin Lange, 109-129. München.

Hyam, Ronald.1990. *Empire and Sexuality. The British Experience.* Manchester.

Iber, Karoline, und Birgit Virtbauer (Hrsg.). 2008. *Diversity Management. Eine transdisziplinäre Herausforderung.* Göttingen.

Irigaray, Luce. 1980 [1974]. *Speculum. Spiegel des anderen Geschlechts.* Frankfurt a.M.

Jacob, Jutta, Swantje Köbsell und Eske Wollrad (Hrsg.). 2010. *Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis.* Bielefeld.

Jaeger, Michael, und Susanne In der Smitten. 2009. *Evaluation der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Berliner Hochschulen. Gutachten der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.* HIS: Forum Hochschule 1. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200901.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Jaeger, Michael, Michael Lescensky, Dominic Orr und Astrid Schwarzenberger. 2005. Formelgebundene Mittelvergabe und Zielvereinbarungen als Instrumente der Budgetierung an deutschen Universitäten: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Kurzinformation HIS September 2005. http://www.his.de/pdf/pub_kia/kia200513.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Jagose, Annamarie. 2001. *Queer Theory. Eine Einführung.* Berlin.

Jakszat, Steffen, Nora Schinder und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren – Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. HIS: Forum Hochschule 14. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Jansen, Mechthild. 2001. Dilemmata und Spannungsfelder feministischer Theorien und Politik. In *Geschlechterpolitik in Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming,* hrsg. Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck und Mechthild Jansen, 27-44. Opladen.

Jansen-Schulz, Bettina, Beate Kortendiek und Hannelore Poguntke. 2011. *Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme. = Studien Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW* 11. Essen.

Jongmanns, Georg. 2011. *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) – Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.* HIS: Forum Hochschule 4. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Jüngling, Christina, und Daniela Raststetter. 2011. Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In *Chancengleichheit in der Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 6., vollst. überarb. u. erw. Auflage, hrsg. Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 25-40. Wiesbaden.

Kahlert, Heike. 2003. ‚Gender'-Analyse als Instrument der Organisationsentwicklung und -beratung an Hochschulen. In *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*, hrsg. Heike Kahlert. Opladen. 73-134.

Kahlert, Heike. 2006. Gender Mainstreaming im Hochschulwesen: Handlungsfelder, Strategien und Erträge der Implementation. In *Gender Mainstreaming – Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen,* hrsg. Christiane Burbach und Peter Döge, 23-135. Göttingen.

Kahlert, Heike, und Delia Schindler. 2003. Mit Hochschulreform Chancengleichheit herstellen? Gender Mainstreaming zwischen Ökonomisierung und Demokratisierung. In *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich*, hrsg. Anke Burkhardt und Uta Schlegel. = *Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung* 12 (2): 50-63. Wittenberg.

Kahlert, Heike, Anke Burkhardt und Ramona Myrrhe. 2008. *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven.* HoF-Arbeitsberichte 2/2008. Wittenberg.

Kaiser-Belz, Manuela. 2008. *Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder.* Wiesbaden.

Karsch, Margret. 2004. *Feminismus für Eilige*. Berlin.

Kaschuba, Gerrit, und Karin Derichs-Kunstmann. 2009. *Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen*, hrsg. vom Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ). Tübingen. http://www.tifs.de/pdf/fortbildung_gleichstellungsorientiert.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kehm, Barbara M. 2012. Vom Produkt zum Prozess. Vervielfältigung der Wege und Vereinheitlichung der Kultur. In *Forschung & Lehre* (8): 620-621.

Keller, Andreas. 2008. Alma mater prekär – Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit an Hochschulen. In *Denk-doch-mal.de/Netzwerk Gesellschaftsethik e.V.* Ausgabe 3/2008. http://www.denk-doch-mal.de/node/15. Zugegriffen: 01.03.2013.

Keller, Andreas. 2011. Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum öffentlichen Fachgespräch „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes" im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, am 30. November 2011 in Berlin. www.gew.de/Binaries/Binary82334/Stellungnahme BT WissZeitVG 2.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Keller, Evelyn Fox. 1985. *Reflections on Gender and Science*. Yale.

Kemper, Andreas, und Heike Weinbach. 2009. *Klassismus. Eine Einführung.* Münster.

Kerner, Ina. 2009. *Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus*. Frankfurt a.M.

Kerner, Ina. 2012. *Postkoloniale Theorie zur Einführung.* Hamburg.

Kibler, Susanne. 2011. *Zwischen Emphase und Exklusion. Gleichstellungspolitik in der Exzellenzinitiative von 2005 bis 2007.* Diss. Braunschweig.

Kilomba, Grada. 2009. Schwarze in der Universität: Diversity in Adversity. In *Gemachte Differenz. Kontinuitäten biologischer „Rasse"-Konzepte*, hrsg. AG gegen Rassismus in den Lebenswissenschaften, 130-137. Münster.

Kirsch-Auwärter, Edit. 1999. Generationsbeziehungen in Organisationen. Institutionalisierte Förderprogramme als gleichstellungspolitisches Instrument. In *GeNarrationen. Variationen zum Verhältnis von Generation und Geschlecht,* hrsg. Eveline Kilian und Susanne Komfort-Hein, 154-168. Tübingen.

Kirsch-Auwärter, Edit. 2003. Gender Controlling – AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In *Europäisierung der Gleichstellung: Bologna Prozess – Hochschulstrukturen – Forschungspolitik. Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen*, hrsg. Andrea Löther, 84-88. Bonn.

Kirsch-Auwärter, Edit, Agnes Speck und Marion Woelki. 2010. Gleichstellung ist messbar. *duz Magazin* (9): 12-13.

Klammer, Ute, und Bartholomäus J. Matuko. 2010. Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. In *Der pädagogische Blick* 18 (2): 106-118.

Klein, Uta, und Daniela Heitzmann. 2012. *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme.* München/Weinheim.

Kleinau, Elke, und Claudia Opitz (Hrsg.). 1996. *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung.* Bd. 1: *Vom Mittelalter bis zur Aufklärung.* Bd. 2: *Vom Vormärz bis zur Gegenwart*. Frankfurt/a. M.

Klinger, Cornelia, und Gudrun-Axeli Knapp. 2007. Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse"/Ethnizität. In *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität,* hrsg. Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer, 19-41. Frankfurt a.M./New York.

Klinkhammer, Monika. 2009. Angebot und Nachfrage von Coaching für Wissenschaftler/innen. *OSC – Organisationsberatung, Supervision, Coaching* (2): 122-133.

Knapp, Gudrun-Axeli. 1997. Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze zur Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen.* 2. Aufl.*,* hrsg. Gertraude Krell, 73-82. Wiesbaden.

Knapp, Gudrun-Axeli. 1998a. Postmoderne Theorie oder Theorie der Postmoderne? Anmerkungen aus feministischer Sicht. In *Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne,* hrsg. dies., 25-83. Frankfurt a.M./New York.

Knapp, Gudrun-Axeli. 2005. „Intersectionality" – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender". *Feministische Studien* 23: 68-81.

Knapp, Gudrun-Axeli, und Carmen Gransee. 2003. *Experiment bei Gegenwind. Der erste Frauenstudiengang in einer Männerdomäne. Ein Forschungsbericht*. Opladen.

Knigge-Illner, Helga. 2002. *Der Weg zum Doktortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. Frankfurt a.M.

Koall, Iris, Verena Bruchhagen und Friederike Höher (Hrsg.). 2007. *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung.* Hamburg.

Koch-Thiele, Andrea. 2002. Mentoring-Programme – aktuelle Bausteine der Personalentwicklung. In *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an Hochschulen,* hrsg. Christine Roloff, 75-88. Bielefeld.

Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie. 2002. *Innovative Studienreformprojekte für Frauen. Informatik + IT/Natur- + Ingenieurwissenschaften*. Bielefeld. http://frauen-technik-impulse.de/Produkte/2002_Studienreformprojekte. Zugegriffen: 01.03.2013.

Korff, Svea, Navina Roman und Julia Schröder. 2012. Inside the Blackbox – Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung? In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 25-56. Frankfurt a.M.

Köbsell, Swantje. 1996. *„Was wir brauchen". Handbuch zur behindertengerechten Gestaltung von Frauenprojekten.* Kassel.

Köbsell, Swantje. 2010. Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In *Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis,* hrsg. Jutta Jacob, Swantje Köbsell und Eske Wollrad. 17-33. Bielefeld.

Krais, Beate (Hrsg.). 2000. *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt a.M./New York.

Krais, Beate. 2008. Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*, hrsg. Yvonne Haffner und Beate Krais, 177-211. Frankfurt a.M.

Krais, Beate. 2009. Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In *Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenzdokumentation = cews.publik.no 14*: 18-33. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kraß, Andreas. 2003a. Queer Studies – eine Einführung. In *Queer denken: Gegen die Ordnung der Sexualität*, hrsg. ders., 7-28. Frankfurt a.M.

Kraß, Andreas (Hrsg.). 2003b. *Queer denken: Gegen die Ordnung der Sexualität*. Frankfurt a.M.

Krell, Gertraude (Hrsg.). 2004. *Chancengleichheit in der Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 4., vollst. überarb. u. erw. Auflage. Wiesbaden.

Krell, Gertraude, Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hrsg.). 2011. *Chancengleichheit in der Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 6., vollst. überarb. u. erw. Auflage. Wiesbaden.

Krell, Gertraude, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz (Hrsg.). 2007. *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze.* Frankfurt a.M./New York.

Kriszio, Marianne. 2008. Gleichstellungsarbeit mit umfassender Zuständigkeit für alle Diskriminierungstatbestände – keine attraktive Perspektive für Frauenbeauftragte. In *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. = cews.publik.no 12*, hrsg. Inken Lind und Andrea Löther, 105-106. Bonn. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429. Zugegriffen: 01.03.2013.

Kriszio, Marianne, und Andrea Löther. 2003. Chancengleichheit für Juniorprofessorinnen. *Femina Politica* (1): o.S.

Krücken, Georg, Katharina Kloke und Albrecht Blümel. 2012. Alternative Wege an die Spitze? Karrierechancen von Frauen im administrativen Hochschulmanagement. In *Einfach Spitze?* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 118-141. Frankfurt a.M.

Kuhlmann, Ellen, Elisabeth Kutzner, Ursula Müller, Birgit Riegraf und Silvia Wilz. 2002. Organisation und Profession als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung*, hrsg. Eva Schäfer, Regina Fritzsche und Claudia Nagode, 221-249. Opladen.

Kurmeyer, Christine. 2012. *Mentoring: Weibliche Professionalität im Aufbruch*. Wiesbaden.

Küster, Sybille. 1998. Wessen Postmoderne? Facetten postkolonialer Kritik. In *Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne*, hrsg. Gudrun-Axeli Knapp, 178-215. Frankfurt a.M./New York.

LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs). (Hrsg.). 2010. Akademische Mentoring-Programme in Deutschland. Überblick über die deutschlandweite Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Aufwind mit Mentoring". http://www.aufwind-mit-mentoring.de. Zugegriffen: 01.03.2013.

LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs). 2011. *Faire Berufungsverfahren. Eine Handreichung.* http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/LaKoG_Handreichung_WEB_230512.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013

Lewalter, Sandra, Jochen Geppert und Susanne Baer. 2009. Leitprinzip Gleichstellung? – 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1 (1): 125-141.

Liebscher, Doris, und Anne Kobes. 2010. *Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG*, hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 01.03.2013.

Limbach, Jutta. 1994. *Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft*. Berlin.

Lind, Inken. 2004. *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. *= cews Beiträge 2*. Bielefeld.

Lind, Inken. 2009. *Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft. Aktuelle Trends und bestehende Desiderata der Forschung. Konferenzdokumentation*. *= cews.publik.no 14: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung*. Bonn. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/Download/cews-publik14.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Lind, Inken. 2012. Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 280-311. Frankfurt a.M./New York.

Lind, Inken, und Andrea Löther (Hrsg.). 2008. *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*. *= cews.publik.no 12*. Bonn. (PID): http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429. Zugegriffen: 01.03.2013.

LNHF (Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter) (Hrsg.). 2011. *Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen*. Hannover. http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Lothaller, Harald. 2008. Die ‚rush hour' des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. Thema: Junge Generation unter Druck? *Journal für Generationengerechtigkeit* (3): 4-7. http://www.generationengerechtigkeit.de/images/stories/JfGG/jfgg28.pdf#page=4. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2003. Besetzung von Juniorprofessuren – Erste Erfahrungen und Ergebnisse einer Umfrage der BuKoF. http://www.bukof.de/index.php/Handreichungen.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2007a. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Erfahrungen und Weiterentwicklung. In *Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur*, hrsg. Anne Dudeck und Bettina Jansen-Schulz, 357-375. Bern.

Löther, Andrea. 2007b. Personelle und finanzielle Ressourcen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen – Erste Ergebnisse einer CEWS-Umfrage. In *CEWS-Newsletter* No. 54, 4. Juli 2007, o.S. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-news54_Schwerpunkt_Gleichstellung-Loether_2007.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2011. *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. = cews.publik.no 16*. Bonn. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Löther, Andrea. 2012. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. *die hochschule* (1): 36-54.

Löther, Andrea, und Lina Vollmer. 2012. Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel. Präsentation der Projektergebnisse. Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen" 12./13.11.2012 in Bonn. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/HGiW-CEWS.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Lutz, Helma, und Norbert Wenning. 2001. Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*, hrsg. Helma Lutz und Norbert Wenning, 11-24. Opladen.

Mattern, Klaudia. 2005. Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning: Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Bildungsangeboten. http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/gender___diversity_management/publikationen/. Zugegriffen: 01.03.2013.

Mayntz, Renate (Hrsg.). 1994. *Aufbruch und Reform von oben: Ostdeutsche Universitäten im Transformationsprozess*. Frankfurt a.M./New York.

McClintock, Anne. 1995. *Imperial Leather. Race, Gender and Sexuality in the Colonial Contest.* New York/London.

McRuer, Robert, Abby L. Wilkerson und Ellen Samuels. 2003. Desiring Disability: Queer Theory Meets Disability Studies. *A Journal of Lesbian and Gay Studies* 9 (1-2).

Meinel, Christoph, und Monika Renneberg (Hrsg.). 1996. *Geschlechterverhältnisse in Medizin, Naturwissenschaft und Technik*. Bassum/Stuttgart.

Mentoring for change. 2011. *A focus on mentors and their role in advancing gender equality*, Ed.: eument-net, Fribourg.

Meschkutat, Bärbel, und Monika Holzbecher. 1997. *Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Bd. 40. Düsseldorf.

Metz-Göckel, Sigrid. 2002. Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse. In *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an Hochschulen,* hrsg. Christine Roloff, 55-74. Bielefeld.

Metz-Göckel, Sigrid, und Felicitas Steck. 1997. *Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*. Opladen.

Metz-Göckel, Sigrid, Christina Möller und Kirsten Heusgen. 2012. Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.* hrsg. Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert, 233-256. Frankfurt a.M.

Metz-Göckel, Sigrid, Christa Schmalzhaf-Larsen und Eszter Belinszki (Hrsg.). 2000. *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge*. Opladen.

Michel, Sigrid. 2000. Die Frauenbeauftragte als Gleichstellungsmanagerin. *Neue Impulse. Wissenschaftliche Beiträge und Mitteilungen der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V.* (3): 12-18.

Middendorff, Elke. 2008. *Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System.* Bonn/Berlin.

Mies, Maria, und Vandana Shiva. 1995. *Ökofeminismus, Beiträge zur Praxis und Theorie*. Zürich.

Millett, Kate. 1992 [1970]. *Sexus und Herrschaft: die Tyrannei des Mannes in unserer Gesellschaft*. Reinbek bei Hamburg.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. 2012. *Leitfaden für die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg.* Stuttgart. http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/hochschulen/frauenfoerderung/Leitfaden_Gleichstellungsplaene.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Mischau, Anina. 2004. *Akzeptanz monoedukativer Studiengänge/-elemente bei jungen Frauen – Bestandsaufnahme und exemplarische Betrachtung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. = IFF-Forschungsreihe* 15. Bielefeld.

Mohanty, Chandra Talpade. 2002 [1991]. Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses. In *Dangerous Liaisons. Gender, Nation, and Postcolonial Perspectives*, hrsg. Anne McClintock, Aamir Mufti und Ella Shohat, 255-277. Minneapolis/London. (zuerst in *Third World Women and the Politics of Feminism*, hrsg. Chandra Talpade Mohanty, Ann Russo und Lourdes Torres, 51-80. 1991. Indianapolis)

Müller, Ursula. 1999. Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In *Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft,* hrsg. Bettina Dausien, Martina Herrmann, Mechthild Oechsle-Grauvogel, Christiane Schmerl und Marlene Stein-Hilbers, 141-166. Opladen.

Müller, Ursula. 2001. Von der „Frauenförderung" zur „Geschlechterdemokratie": Wie gehen wir mit unserer Geschichte um? Eine Auseinandersetzung mit den Thesen von Gunda Werner. In *Möglichkeiten und Grenzen eines Transfers zwischen feministischer Wissenschaft und Politik. Beiträge des Gunda-Werner-Promotionskollegs des Feministischen Instituts und des Studienwerks der Heinrich-Böll-Stiftung*, hrsg. Feministisches Institut und Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung. 22-31. Berlin.

Müller, Ursula, und Monika Schröttle. 2004. *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.* Bielefeld.

Münch, Richard. 2007. *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz.* Frankfurt a.M.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.). 2012. *Kompetenzprofil für Beratende*. Berlin/Heidelberg. http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Inhaltlich/Professionalitaet/broschuere_kompetenz.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Netzwerk Gender Training (Hrsg.). 2004. *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training.* Königstein/Taunus.

Neusel, Aylâ. 2002. Die ifu als Kind ihrer Zeit – Grenzverschiebungen zwischen Staat und Hochschule. In *Universität Neu Denken,* hrsg. Aylâ Neusel und Margot Poppenhusen, 301-315. Opladen.

Niehoff, Anneliese. 2008. Anti-Diskriminierung und Gleichstellungspolitik. In *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, hrsg. Inken Lind und Andrea Löther, 107-108. *= cews.publik.no 12*. Bonn. (PID): http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429. Zugegriffen: 01.03.2013.

Oechsle-Grauvogel, Mechthild. 2009. Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neue Problemlagen und Herausforderungen. *IFF OnZeit* 1 (1): 44-57.

Opitz-Belakhal, Claudia. 2010. *Geschlechtergeschichte*. Frankfurt a.M./New York.

Pasero, Ursula (Hrsg.) 2003. *Gender – from costs to benefits.* Wiesbaden.

Pasternack, Peer. 2006. Ökonomisierung des Hochschulwesens. In *Redebeiträge und Thesen des 17. Glienicker Gesprächs 2006. = Beiträge der Hochschule* 27, hrsg. Peter Heinrich und Denis Kirstein, 33-56. Berlin. http://www.peer-pasternack.de/texte/FHVR%20Glienicker%20Gespraech%202.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Pasternack, Peer. 2008. Die Exzellenzinitiative als politisches Programm. Fortsetzung der normalen Forschungsförderung oder Paradigmenwechsel? In *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative*, hrsg. R. Bloch, 13–36. Bielefeld.

Pauser, Norbert, und Manfred Wondrak. 2011. *Praxisbuch Diversity Management.* Wien.

Petersen, Lars-Eric, und Bernd Six. 2008. *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen.* Weinheim.

Pimminger, Irene. 2012. *Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung.* Opladen.

Plöger, Lydia, und Birgit Riegraf (Hrsg.). 2009. *Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die ‚Wissensgesellschaft'.* Opladen.

Pratt, Marie Louise. 1992. *Imperial Eyes. Travel Writings and Transculturation.* London/New York.

Preißler, Ulrike. 2012. Verbesserungsbedarf. Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Nachwuchsförderung. *Forschung & Lehre* (1): 26-27.

Raab, Heike. 2010. Shifting the Paradigm: „Behinderung, Heteronormativität und Queerness". In *Gendering Disability. Behinderung und Geschlecht in Theorie und Praxis,* hrsg. Swantje Köbsell, Jutta Jacob und Eske Wollrad, 73-95. Bielefeld.

Raab, Heike. 2011. Inklusive Gender? Gender, Inklusion und Disability Studies. *Zeitschrift für Inklusion* 1. http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/viewArticle/97/99. Zugegriffen: 01.03.2013.

Rath, Gudrun. 2010. ‚Hybridität' und ‚Dritter Raum'. *Displacements* postkolonialer Modelle. In *Die Figur des Dritten. Ein kulturwissenschaftliches Paradigma,* hrsg. Eva Eßlinger, Tobias Schlechtriemen, Doris Schweitzer und Alexander Zons, 137-149. Frankfurt a.M.

Rathgeb, Kerstin (Hrsg.). 2012. *Disability Studies. Kritische Perspektiven für die Arbeit am Sozialen*. Wiesbaden.

Richter, Dagmar. 2000. *Die Berücksichtigung des Geschlechts bei der Vergabe und Schaffung öffentlicher Ämter in der Wissenschaft. Eine bereichsbezogene Theorie der Gegensteuerung im Einwirkungsbereich von deutschem und europäischem Recht. = Wissenschaftsrecht*, Beiheft 14. Tübingen.

Riegraf, Birgit, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter und Ursula Müller (Hrsg.). 2011. *Gender Change in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden.

Roloff, Christine. 1998b. Gleichstellung ist Strukturpolitik. In *Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform*, hrsg. Lydia Plöger und Birgit Riegraf, 125-141. Bielefeld.

Rommelspacher, Birgit. 1995. *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht.* Berlin.

Rommelspacher, Birgit. 2009. Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In *Feminismus: Kritik und Intervention*, hrsg. Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele, 81-96. Münster.

Rosenstreich, Gabriele. 2006. Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops. In *Spurensicherung – Refle-*

xion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, hrsg. Gabi Elverich, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier, 195-223. Frankfurt a.M./London.

Roßmanith, Birgit, und Horst Backes (Hrsg.). 2008. *Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit. Beispiel Hochschule*. Saarbrücken.

Roßmanith, Birgit, und Johann F. Schneider. 2008. Work-Life-Balance: Was können Unternehmen und Organisationen tun? In *Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit. Beispiel Hochschule,* hrsg. Birgit Roßmanith und Horst Backes, 219-246. Saarbrücken.

Rothe, Andrea, Birgit Erbe, Werner Fröhlich et al. 2008. *Gender budgeting as a management strategy for gender equality at universities. Concluding project report.* München. http://www.frauenakademie.de/projekt/eu_gender-budgeting/img/FAM-GB_management_conclusion_2008.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Rothe, Andrea, Birgit Erbe, Elisabeth Klatzer und Johanna Zebisch. o.J. Gender Budgeting an Universitäten. http//:www.neww.org.pl/pliki/napisali/2.doc. Zugegriffen: 01.03.2013.

Rössel, Jörg, und Katharina Landfester. 2004. Die Juniorprofessur und das Emmy Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/Juniorprofessur_%20und_Emmy_Noether.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Röttger, Kati, und Heike Paul (Hrsg.). 1999. *Differenzen in der Geschlechterdifferenz. Differences within Gender Studies.* Berlin.

Ruschenburg, Tina, Stephanie Zuber, Anita Engels und Sandra Beaufaÿs. 2011. Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. *die hochschule* (2): 161-172.

Rusconi, Alessandra. 2011. Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren. In *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften,* hrsg. Alessandra Rusconi und Heike Solga. 147-178. Opladen u.a.

Rusconi, Alessandra, und Heike Solga (Hrsg.). 2011a. *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften.* Opladen u.a.

Rusconi, Alessandra, und Heike Solga. 2011b. „Linked Lives" in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften,* hrsg. Alessandra Rusconi und Heike Solga. 11-50. Opladen u.a.

Sadrozinski, Renate (Hrsg.). 1993. *Grenzverletzungen: Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag.* Frankfurt a.M.

Said, Edward W. 1994 [1979]. *Orientalismus*. Frankfurt a.M.

Sambale, Jens, Volker Eick und Heike Walk (Hrsg.). 2008. *Das Elend der Universitäten: Neoliberalisierung deutscher Hochschulpolitik*. Münster.

Sauer, Birgit. 2001. Was kann feministische Wissenschaft für Geschlechterdemokratie leisten? In *Möglichkeiten und Grenzen eines Transfers zwischen feministischer Wissenschaft und Politik. Beiträge des Gunda-Werner-Promotionskollegs des Feministischen Instituts und des Studienwerks der Heinrich-Böll-Stiftung am 30. Oktober 2000 in Berlin*, hrsg. Feministisches Institut und Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung, 7-21. Berlin.

Schelhowe, Heidi, Gabriele Kreutzner und Barbara Schelkle. 2002. Nutzerinnenorientierung, Partizipation und Interaktion als Leitprinzipien: Die virtuelle Internationale Frauenuniversität (vifu). In *Universität Neu Denken*, hrsg. Aylâ Neusel und Margot Poppenhusen, 231-243. Opladen.

Schiebinger, Londa. 2000. *Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?* München.

Schieck, Dagmar, Heike Dieball, et al. 2002. *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder.* Frankfurt a.M.

Schmalzhaf-Larsen, Christa. 2000. Reflexionen über Geschlecht: Zur Entstehung von Dialogen über monoedukative Studienreformprojekte. In *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge,* hrsg. Sigrid Metz-Göckel, Christa Schmalzhaf-Larsen und Eszter Belinszki, 11-28. Opladen.

Schultz, Dagmar. 1990. *Das Geschlecht läuft immer mit. ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren.* Pfaffenweiler.

Schuster, Robert. 2009. *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens.* HoF-Arbeitsbericht 5/2009. http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_5_2009.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Schwarzbach-Apithy, Aretha. 2009. Interkulturalität und anti-rassistische Weis(s)heiten an Berliner Universitäten. In *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 2. Aufl,, hrsg. Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche und Susan Arndt, 247-261. Münster.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin. 2009. *Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft. Dokumentation einer internationalen Fachtagung vom Herbst 2008*. Berlin.

Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz Ernst-Moritz-Arndt Universität. Anonyme Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten. Informationsmaterial zur Auswertungsveranstaltung für Presse und Verantwortliche. 28. Januar 2002. Greifswald.

Smykalla, Sandra. 2000a. Theorie als politische Praxis – Gratwanderung zwischen Differenz, Gleichheit und Dekonstruktion. In *Lesarten des Geschlechts. Die (De-)Konstruktionsdebatte in der erziehungswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung*, hrsg. Doris Lemmermöhle, Dietlind Fischer, Anne Schlüter und Dorle Klika, 268-279. Opladen.

Smykalla, Sandra. 2000b. Dekonstruktion und Gleichstellungspolitik – Eine widersprüchliche Chance? Beilage zu *Auguste* (9/2000). Hrsg. v. Frauenbüro der Georg-August-Universität Göttingen. Göttingen.

Smykalla, Sandra. 2010. *Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming.* Wiesbaden.

Smykalla, Sandra. 2013. „Doing differences" im Namen der Reputation – (wie) etablieren sich Gleichstellungskulturen in Hochschule und Wissenschaft? In *Jahrbuch Hochschule gestalten. Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit*, hrsg. Frauke Gützkow und Gunter Quaißer. Bielefeld.

Smykalla, Sandra, und Dagmar Vinz. 2011. *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity – Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. = Forum Frauen- und Geschlechterforschung* der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Band 30. 3., unveränd. Aufl. 2013. Münster.

Snyder, Sharon S., und David T. Mitchell. 2000. *Narrative Prosthesis. Disability and the Dependencies of Discourse.* Ann Arbor.

Sondermann, Michael, Dagmar Simon, Anne-Marie Scholz und Stefan Hornbostel. 2008. *Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase.* Bonn. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Sow, Noah. 2009. *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus*. München.

Spivak, Gayatri Chakravarty. 1988. Can the Subaltern Speak? In *Marxism and the interpretation of culture*, hrsg. Gary V. Nelson und Lawrence Grossberg, 281-313. Urbana/Chicago.

Spivak, Gayatri Chakravorty. 1999. *A Critique of Postcolonial Reason*. Calcutta/New Delhi.

Steinbach, Jörg und Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.). 2009. *Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre.* Berlin.

Stock, Steffen, Patricia Schneider, Elisabeth Peper und Eva Molitor (Hrsg.). 2009. *Erfolgreich promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende.* 2. Aufl. Berlin/Heidelberg.

Stoler, Ann Laura. 1995. *Race and the Education of Desire. Foucault's History of Sexuality and the Colonial Order of Things.* Durham.

Stoler, Ann Laura. 2002. *Carnal Knowledge and Imperial Power. Race and the Intimate in Colonial Rule.* Berkeley u.a.

Strohschein, Juliane. 2009. Als weiße Studentin in einer weißen Universität: erste Positionierung. In *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 2. Aufl., hrsg. Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche und Susan Arndt, 506-513. Münster.

Strohmeier, Renate. 1998. *Lexikon der Naturwissenschaftlerinnen und naturkundigen Frauen Europas*. Thun/Frankfurt a.M.

Strunk, Guido, und Anett Hermann. 2009. Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. *Zeitschrift für Personalforschung* 23 (3): 237-257.

Teuteberg, F. 2006. Die Juniorprofessur: Empfehlungen zur weiteren Ausgestaltung. *Das Hochschulwesen – Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik* 54 (3): 98-104.

Tißberger, Martina, Gabiele Dietze, Daniela Hrzán und Jana Husmann-Kastein (Hrsg.). 2009. *Weiß – Weißsein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus.* Frankfurt a.M.

Tobies, Renate (Hrsg.). 2008. *„Aller Männerkultur zum Trotz". Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften.* 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt a.M.

Tregenza, Tom. 2002. Gender bias in the refereeing process? *Trends in Ecology and Evolution* 17: 349-350.

Uerlings, Herbert. 2006. *„Ich bin von niedriger Rasse". (Post-)Kolonialismus und Geschlechterdifferenz in der deutschen Literatur.* Köln/Weimar/Wien.

Uerlings, Herbert, Karl Hölz und Viktoria Schmidt-Linsenhoff (Hrsg.). 2001. *Das Subjekt und die Anderen. Interkulturalität und Geschlechterdifferenz vom 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Berlin.

Ullrich, Charlotte, und Helen Schwenken. 2007. Third Wave Feminism. In *ABC der Alternativen. Von „Ästhetik des Widerstands" bis „Ziviler Ungehorsam"*, hrsg. Ulrich Brand, Bettina Lösch und Stefan Thimmel. In Kooperation mit der Rosa Luxemburg Stiftung, der „tageszeitung" und dem Wissenschaftlichen Beirat von Attac, 232-233. Hamburg.

Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWIND). 2011. *Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten.* http://www.uniwind.org/assets/files/UniWiNDPositionspapier2011.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Urbatsch, Katja. 2011. *Ausgebremst: Warum das Recht auf Bildung nicht für alle gilt.* München.

Veil, Mechthild. 2010. Familienpolitik ohne Gleichstellungspolitik? Zu einigen Paradoxien aktueller familienpolitischer Interventionen in Deutschland. In *Feministische Studien* (2): 214-228.

Vinken, Barbara. 2001. *Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos.* München.

Vinz, Dagmar. 2011. Klasse und Geschlecht – eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity. In *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity – Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. = Forum Frauen- und Geschlechterforschung* 30. Band

der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, hrsg. Sandra Smykalla und Dagmar Vinz, 61-75. 3., unveränd. Aufl. 2013. Münster.

Voß, Eva. 2011. *Diversity in University. Zur Implementierung neuer Gleichstellungspolicies an der Hochschule.* Freiburg.

Waldschmidt, Anne. 2003. Selbstbestimmung als behindertenpolitisches Paradigma – Perspektiven der Disability Studies. *Politik und Zeitgeschichte* (8). http://www.bpb.de/publikationen/QBYGJ5,0,0,Selbstbestimmung_als_behindertenpolitisches_Paradigma_Perspektiven_der_Disability_Studies.html. Zugegriffen: 01.03.2013.

Waldschmidt, Anne. 2009. *Behinderung und Anerkennung. Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik.* Bd. 2. Stuttgart.

Waldschmidt, Anne, und Werner Schneider (Hrsg.). 2007. *Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung: Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld.* Bielefeld.

Walgenbach, Katharina. 2005. *„Die weiße Frau als Trägerin der weißen Kultur". Koloniale Diskurse über Geschlecht, „Rasse" und Klasse im Kaiserreich.* Frankfurt a.M./New York.

Wartenpfuhl, Birgit. 1999. Dekonstruktive Bestimmungen von Geschlecht – Identität – Differenz jenseits metaphysischer Gewißheiten. Herausforderungen für feministische Politik und Wissenschaft. In *Gender and Politics. „Geschlecht" in der feministischen Politikwissenschaft*, hrsg. Christine Bauhardt und Angelika von Wahl, 65-82. Opladen.

Wennerås, Christine, und Agnes Wold. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387: 341-343. (deutsch als: Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*, hrsg. Beate Krais, 107-120. Frankfurt a.M./New York. 2000.)

West, Candace, und Sarah Fenstermaker. 1995. Doing Difference. *Gender and Society* 9 (1): 8-37.

West, Candace, und Don H. Zimmermann. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1 (2): 125-151.

Wetterer, Angelika (Hrsg.). 1992. *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen.* Frankfurt a.M./New York.

Wetterer, Angelika. 2000. Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In W*issenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt,* hrsg. Beate Krais, 195-221. Frankfurt a.M./New York.

Wetterer, Angelika 2008. Feministische Theorie und gleichstellungspolitische Gender-Expertise – zwei ungleiche Schwestern? In *Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen,* hrsg. Maria Buchmayr, 12-26. Innsbruck.

Wildenthal, Lora. 2001. *German Women for Empire, 1884-1945.* Durham/London.

Winker, Gabriele, und Nina Degele. 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit.* Bielefeld.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. 2005. *Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen.* Hannover. http://www.hmtm-hannover.de/uploads/media/Empfehlungen_der_Wissenschaftlichen_Kommission_Nds..pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 1998. *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung.* Mainz. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3534-98.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2005. *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Jena.

Wissenschaftsrat. 2007. *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2011. Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Wissenschaftsrat. 2012. *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen.* http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf. Zugegriffen: 01.03.2013.

Woelki, Marion, und Anke Väth. 2010. Gibt es ein Patentrezept für eine erfolgreiche Doppelkarriereförderung? Eine Reflexion aus der Gleichstellungsarbeit. In *Dual Career Couples an Hochschulen: Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik,* hrsg. Julika Funk, Elke Gramespacher und Iris Rothäusler. 195-211. Opladen u.a.

Wollrad, Eske. 2009. Weißsein und bundesdeutsche Gender Studies. In *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 2. Aufl., hrsg. Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche und Susan Arndt, 416-426. Münster.

Young, Robert. 2003. *Colonial Desire. Hybridity in Theory, Culture and Race.* London/New York.

Zantop, Susanne M. 1997. *Colonial Fantasies. Conquest, Family and Nation in Precolonial Germany, 1770-1870*. Durham/London.

Ziegele, Frank. 2000. Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik. In *Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen,* hrsg. Andrea Löther und Lydia Plöger, 27-42. Bielefeld.

Ziegele, Frank, und Kai Handel. 2009. Anreizsysteme im Hochschuleinsatz. Grundlagen – Chancen und Grenzen – Empfehlungen zu Auswahl und Konzeption. http://www.wissenschaftsfinanzierung.de/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=242&Itemid=59. Zugegriffen: 01.03.2013.

Zimmermann, Karin. 2012. *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“.* HoF-Arbeitsbericht 6/2012, Halle-Wittenberg.

Zuber, Stephanie. 2010. Women in Cutting-edge Research – Gender Equality and the German Excellence Initiative. In *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*, hrsg. Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter und Ursula Müller, 189-202. Wiesbaden.

Zürn, Michael. 2010. Ein Rückblick auf die erste Exzellenzinitiative. Wie es noch besser geht. *Forschung & Lehre – Alles was die Wissenschaft bewegt* 17 (5): 342-345.

Zu den Autor_innen

Eva Blome, Jun.-Prof., Dr. phil., Literaturwissenschaftlerin, Juniorprofessorin für Gender Studies am Institut für Deutsche Philologie der Universität Greifswald. Dissertation entstanden an der Universität Konstanz und veröffentlicht als „Reinheit und Vermischung. Literarisch-kulturelle Entwürfe von ‚Rasse' und Sexualität (1900-1930)" (Böhlau Verlag 2011). Studium der Deutschen Philologie, Ethnologie und Soziologie in Göttingen und Aix-en-Provence. Ehemalige Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen.

Alexandra Erfmeier, Dr. rer. nat. habil., Dipl.-Biologin, Privatdozentin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Habilitation zu „The role of evolutionary processes in plant invasions", Universität Halle. Promotion zu „Ursachen des Invasionserfolges von *Rhododendron ponticum L.* auf den Britischen Inseln", Universität Göttingen. Studium der Biologie an der Universität Göttingen. Ehemalige Frauenbeauftragte der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen.

Nina Gülcher, Referentin für Gender Mainstreaming im Gleichstellungsbüro der Georg-August-Universität Göttingen. Promotionsprojekt zum Thema „Generationenverhältnissen in der deutschsprachigen Literatur nach 1945" an der Freien Universität Berlin. Studium der Deutschen und Englischen Philologie in Göttingen und Edinburgh. Ehemalige Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen.

Sandra Smykalla, Dr. disc. pol., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Hochschuldidaktik und Lehrbeauftragte am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel. Dissertation veröffentlicht als „Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming" (Verlag für Sozialwissenschaften 2010). Studium der Pädagogik, Romanistik und Kinder- und Jugendpsychiatrie an der Universität Göttingen. Ehemalige Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen.

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Angebote von gleichstellung *concret*

gleichstellung *concret* wurde 2005 von den Autor_innen des vorliegenden Handbuchs gegründet. Das Team von gleichstellung *concret* setzt sich für die Professionalisierung gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen ein und bietet dazu bundesweit Weiterbildung und Beratung an.

Angebot

Die Weiterbildungs- und Beratungsangebote von gleichstellung *concret* basieren auf den geschlechtertheoretischen und hochschulpolitischen Grundlagen des vorliegenden Handbuches und zielen auf die Entwicklung von Handlungsstrategien. Das Angebot umfasst modularisierte Workshops über einen oder mehrere Tage, Kollegiale Praxisberatung, verschiedene Formen der Moderation und Vorträge.

Arbeitsweise

Die Formate und Inhalte der Workshops werden bedürfnis- und zielgruppenorientiert in Absprache mit den anfragenden Einrichtungen gestaltet. Die Workshopmethoden umfassen i.d.R. Impuls-Vorträge, Kleingruppenarbeit, soziometrische Übungen und Diskussionen. Die Workshops werden im Teamteaching angeboten.

Referenzen

Das Team von gleichstellung *concret* war bis dato in 10 Bundesländern an verschiedenen Hochschulen tätig. Auftraggeber_innen waren zentrale Gleichstellungs- oder Frauenbüros an Universitäten und Fachhochschulen oder Hochschulleitungen sowie weitere Institutionen wie die Landes- oder Bundeskonferenzen der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Kontakt: team@gleichstellung-concret.de

Weitere Informationen zu Angeboten und Referenzen unter:
http://www.gleichstellung-concret.de

E. Blome et al., *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen,*
DOI 10.1007/978-3-531-93157-9, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2013