Gleichstellungspolitik an der Hochschule - die Umsetzung gesetzlicher Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen

Eine Revision der Instrumente der 1990er Jahre

Ute Giebhardt

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel als Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) angenommen.

Erster Gutachter: Prof. Dr. Ulrich Teichler
Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Barbara M. Kehm

Tag der mündlichen Prüfung 13. Oktober 2005

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar

Zugl.: Kassel, Univ., Diss. 2005
ISBN-10: 3-89958-200-4
ISBN-13: 978-3-89958-200-0
URN: urn:nbn:de:0002-2002

© 2006, kassel university press GmbH, Kassel
www.upress.uni-kassel.de

Umschlaggestaltung: 5 Büro für Gestaltung, Kassel
Druck und Verarbeitung: Unidruckerei der Universität Kassel
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis III

Tabellenverzeichnis VI

1 Einleitung 1

2 Forschungsstand 3

2.1 Implementationsforschung 3

2.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik 7

2.2.1 Frauen- und Gleichstellungspolitik allgemein 7

2.2.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschule 16

2.3 Hochschulen als Organisationen 28

3 Fragestellung, Methoden und Gegenstand der Untersuchung 43

3.1 Fragestellung und Methoden 43

3.2 Gegenstand der Untersuchung: Die Regelungen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Hessen und in Niedersachsen 53

3.2.1 Hessen 53

3.2.2 Niedersachsen 58

4 Die Umsetzung der Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen 69

4.1 Pläne und Berichte 69

4.1.1 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne 69

4.1.1.1 Zentrale Richtlinien, Frauenförderplan an H Neu 70

4.1.1.2 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an H Kla 80

4.1.1.3 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an N Neu 85

4.1.1.4 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an N Kla 93

4.1.1.5 Vergleichende Betrachtung von Richtlinien und Förderplänen 99

4.1.2 Dezentrale Frauenförderpläne 100

4.1.2.1 Dezentrale Förderpläne an H Kla 101

4.1.2.2 Dezentrale Förderpläne N Neu 107

4.1.2.3 Dezentrale Förderpläne an N Kla 120

4.1.3 Frauenförderung und Hochschulentwicklungsplanung 121

4.1.4 Berichte 123

4.2 Berufungsverfahren 126
4.2.1 Ausschreibung 127
4.2.2 Besetzung der Berufungskommissionen 128
4.2.3 Einladungen zu Vorstellungsvorträgen 131
4.2.4 Begutachtung, Listenerstellung 134
4.2.5 Behandlung in Senat, Präsidium, Ministerium 136

4.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs 142
4.3.1 Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein 143
4.3.2 Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses 144
4.3.3 Probleme des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses 147
4.3.4 Familienorientierung als zentrales Karrierehindernis für Frauen 153
4.3.5 Wie können die Frauenanteile gesteigert werden oder: Was macht Wissenschaft als Beruf für Frauen attraktiv? 157

4.4 Gleichstellungspolitische Institutionen 160
4.4.1 Frauenbeauftragte 160
4.4.2 Zentrale Frauenbeauftragte 168
4.4.3 Die dezentrale Frauenbeauftragten 173
4.4.4 Kommissionen und Ausschüsse 178
4.4.5 Die Frauenversammlung 182

5 Entwicklungen seit Mitte der 1990er Jahre 185

5.1 Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen 185
5.1.1 Hochschulrahmengesetz 185
5.1.2 Überprüfungen und Änderungen der gesetzlichen Grundlagen in Hessen 187
5.1.3 Änderung der gesetzlichen Grundlagen in Niedersachsen 194

5.2 Neue Steuerung der Gleichstellung - Indikator gestützte Modelle der Bewertung 197
5.2.1 Indikator gestützte Mittelzuweisung in Hessen 198
5.2.2 Indikator gestützte Mittelzuweisung in Niedersachsen 200
5.2.3 Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 201

6 Die Ergebnisse aus den Perspektiven der verschiedenen Untersuchungsdimensionen 207

6.1 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Implementationsforschung - sechs Thesen.....207

6.2 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Gleichstellungsforschung - vier Wahrnehmungsmuster 222

6.3 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Forschung zur Organisation Hochschule - fünf organisatorische Gegebenheiten (und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik).....237

6.4 Zusammenfassung und Schlussüberlegungen 252

7 Literatur- und Quellenangaben 260

7.1 Literatur 260

7.2 Gesetze und Erlasse, Berichte und Urteile zur Gleichstellungspolitik in Hessen, Niedersachsen und dem Bund 278

7.3 Ausgewertete Dokumente 281

8 Anhang 285

8.1 Interviewleitfaden.....285

8.2 Interviewliste.....288

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* H Neu 75

Tabelle 2: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *Höherer Dienst* H Neu 76

Tabelle 3: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *Angestellte auf Dauer* H Neu 77

Tabelle 4: Frauenanteile an *Abschlüssen und Qualifikationsstellen* H Neu - Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Sprachen, Physik und Biologie 78

Tabelle 5: Frauenanteile *Wissenschaftliche Dauerstellen ohne Professuren* H Kla 83

Tabelle 6: Frauenanteile *Qualifikationsstellen* H Kla 84

Tabelle 7: Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* N Neu in 1992, 1994 und 1996 89

Tabelle 8: Frauenanteile *Qualifikationsstellen* N Neu in 1992, 1994 und 1996 90

Tabelle 9: Frauenanteile *Qualifikationsstufen* N Neu in den Studienjahren 1991 - 1996 91

Tabelle 10: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst* N Neu in 1992, 1994 und 1996 92

Tabelle 11: Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* N Kla in 1992, 1994 und 1996 97

Tabelle 12: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst - IIa/2 und C1* an N Kla in 1992, 1994 und 1996 98

Tabelle 13: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst IIa und A13 - A15* an N Kla in 1992, 1994 und 1996 98

Tabelle 14: Veränderungen des Frauenanteils am *wissenschaftlichen und künstlerischen Personal* von 1996 zu 2001 an N Kla, H Kla, N Neu und H Neu 205

Tabelle 15: Veränderungen des Frauenanteils an den *Professuren* von 1996 zu 2001 an N Kla, N Neu, H Kla und H Neu 205

1 Einleitung

> "... wenn es stimmt, dass die Frauen auch andere Vorstellungen, Zielvorstellungen vom Wissenschaftsprozess haben, dann könnte ich mir denken, dass die Gleichstellung von Mann und Frau im Prozess, im Wissenschaftsprozess genauso lange dauert wie die Veränderung der Grundstruktur von Wissenschaft, des Wissenschaftssystems (...) also ich sage immer, bei gesellschaftlichen Prozessen, wenn sich eine Gesellschaft in eine Richtung entwickelt hat über einen bestimmten Zeitraum, dauert es genauso lange, um diese Entwicklung wieder in eine andere Richtung zu bringen (...) - das ist natürlich eine schlechte Perspektive, die ich hier entwickle, wenn sich das Wissenschaftssystem über vierhundert Jahre entwickelt hat, würde ich sagen, jetzt müssen wir vierhundert Jahre warten (...) Das ist keine gute Perspektive."
>
> (Interview 36: 301 - 319[1])

Dass dies keine gute Perspektive ist, finden viele Frauen, aber auch viele Politikerinnen und Politiker. Daher wurden - um die entsprechenden Prozesse zu beschleunigen - seit Beginn der 1980er Jahre von staatlicher Seite verschiedene Vorgaben zur Gleichstellungspolitik an der Hochschule gemacht. Dies geschah zunächst meist mit Richtliniencharakter, seit den 1990er Jahren gelten in diesem Bereich vermehrt gesetzliche Regelungen. Dies durchgesetzt zu haben, ist zweifellos ein großer gleichstellungspolitischer Erfolg. Auf Grund des Ausbleibens merklicher Veränderungen im Geschlechterverhältnis (auch und gerade an den Hochschulen) gibt es aber in der Gleichstellungspolitik eine Tendenz, auf immer neue Instrumente zu setzen, aktuell etwa auf das Konzept des *Gender Mainstreamings*. Das - mal vermeintliche, mal tatsächliche - Scheitern der älteren Konzepte und Instrumente wird dabei selten einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Im Überblick über die Forschung zur Gleichstellungspolitik aus verschiedenen Perspektiven (Abschnitt 2) bestätigt sich das, denn er wird zeigen, dass es nach wie vor wenige Studien gibt, die einzelne gleichstellungspolitische Instrumente und deren Auswirkungen gründlich untersuchen. Dies für den Bereich der Hochschulen zu tun war der Anlass für die Konzipierung meiner Untersuchung zu den Umsetzungsprozessen von Regelungen zur Gleichstellung aus den 1990er Jahren.

Kernstück der Studie sind in den Jahren 1997/98 an Hochschulen in Hessen und in Niedersachsen durchgeführte Leitfaden gestützte Interviews mit Hochschulleitungen, zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten und Dekaninnen und Dekanen, die durch Analyse relevanter Dokumente ergänzt wurden. Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Prozesse der Umsetzung der etwa seit Anfang 1994 gültigen Regelungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes bzw. des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zum Gleichstellungsauftrag der Hochschulen (zu Fragestellung, Methoden und Gegenstand der Untersuchung s. Abschnitt 3).

[1] Die Ziffer bzw. die Ziffern hinter dem Doppelpunkt stehen für die Zeilennummern der Textstelle im Interviewtext, die Interviewtexte sind mit einer von Anfang bis Ende durchlaufenden Zeilennummerierung versehen.

Die empirische Untersuchung lieferte Material für eine ausführliche Beschreibung der Umsetzungsprozesse. Die Struktur der Darstellung (in Abschnitt 4) orientiert sich an vier wichtigen Wirkungsfeldern von Gleichstellungspolitik an der Hochschule, nämlich: Pläne und Berichte (4.1), Berufungen (4.2), Wissenschaftlicher Nachwuchs (4.3) und Gleichstellungspolitische Institutionen (4.4).

Seit dem Zeitpunkt der Durchführung meiner Untersuchung hat sich die Gesetzeslage in einigen Aspekten verändert, und im Hochschulbereich sind neue Steuerungsinstrumente etabliert worden, und zwar auch im Bereich der Gleichstellungspolitik. Diese Entwicklungen werden in Abschnitt 5 referiert.

Im letzten Teil der Arbeit werden die wichtigsten Ergebnisse der empirischen Untersuchung nochmals aufgenommen und stärker thematisch fokussiert (Abschnitt 6). Dabei werden aus der Perspektive der Implementationsforschung Thesen dazu aufgestellt, welche Regelungen sich in der Umsetzung wie ausgewirkt haben und auch, welche Unterschiede es dabei zwischen den zwei Bundesländern gab (6.1). Aus der Perspektive der Gleichstellungsforschung werden Wahrnehmungsmuster heraus gearbeitet, die einer erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungspolitik auf der Ebene der Überzeugungen und Befindlichkeiten eines großen Teils der entscheidungsmächtigen Akteurinnen und Akteure entgegenstehen (6.2). Und schließlich wird aus der Perspektive der Forschung zur Organisation Hochschule aufgeführt, welche organisatorischen Gegebenheiten sich wie auf das Ziel der Gleichstellung auswirken (6.3). Die Arbeit endet mit Zusammenfassung und Schlussüberlegungen (6.4).

Aus heutiger Sicht dient eine solche Revision der in den 1990er Jahren eingeführten Instrumente einerseits dazu, diese zu reflektieren, wo ihr Einsatz fortdauert. Andererseits kann die Benennung der strukturellen Schwierigkeiten, auf die die Instrumente gestoßen sind und stoßen vielleicht vermeiden helfen, dass neue Instrumente bzw. Konzepte an alten Barrieren scheitern.

2 Forschungsstand

Das Thema meiner Arbeit hat mehrere Dimensionen, die sich in der Darstellung des Forschungsstandes widerspiegeln werden. Da die Umsetzung gesetzlicher Regelungen untersucht werden soll, werden die Ansatzpunkte, die die politikwissenschaftliche Implementationsforschung hierfür bietet, auf ihre Nützlichkeit hin überprüft (2.1). Danach wird dargelegt, an welche Untersuchungen und Überlegungen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik mein Vorhaben anknüpfen kann (2.2), und zwar sowohl auf allgemeiner Ebene (2.2.1), als auch im spezifischen Bereich der Hochschulen (2.2.2). Schließlich müssen die Erkenntnisse der Hochschulforschung zum Thema "Organisation Hochschule" in die Arbeit einfließen, da hier die Bedingungen des Feldes beschrieben werden, in das hinein die Implementation der Programme erfolgt (2.3).

Die Ansätze, die sich jeweils als die fruchtbarsten für die Einordnung meiner Ergebnisse erweisen, werden dann in Abschnitt 6 bei der Fokussierung entlang der verschiedenen Dimensionen des Themas meiner Untersuchung wieder aufgenommen.

2.1 Implementationsforschung

Implementationsforschung ist ein Bereich von Policy-Forschung, also Forschung, die sich mit einem bestimmten inhaltlichen Politikbereich beschäftigt. Policy-Forschung im allgemeineren Sinne konzentriert sich dabei eher auf die Erfassung von Zusammenhängen innerhalb des politisch-administrativen Systems (also etwa dem Zustandekommen von Programmen durch Aushandlungen in einer bestimmten Policy-Arena), während Implementationsforschung die Programme als etwas Gegebenes hinnimmt, und nach den Bedingungen für eine effektive Implementation und Ziel konforme Wirkung fragt. Aber auch die allgemeinere Frage nach einer Steuerbarkeit politischer Prozesse überhaupt spielt immer eine Rolle (Kaufmann/Rosewitz 1983: S. 34).

Um auf der Basis empirischer Untersuchungen auch die Theoriebildung voranzutreiben, stand in der Implementationsforschung anfangs das Bemühen im Mittelpunkt, Programmformen zu typologisieren und einzelne Typen und ihre Implementationsbedingungen zu charakterisieren. Als Oberbegriffe kristallisierten sich Kennzeichnungen heraus wie Regulative Programme (Mayntz 1983a, betrifft hauptsächlich den wirtschaftlichen Bereich als Korrektiv zum Marktversagen, also vieles, was heute wieder dereguliert werden soll), Anreiz- und Sanktionsprogramme (Scharpf 1983, Beispiel ist hier ein arbeitsmarktpolitisches Programm, das mit Lohnkostenzuschüssen arbeitete) und Überzeugungsprogramme (Dahme/Grunow 1983). Überzeugung bzw. Information wird dabei neben Recht und Geld als ein drittes wichtiges Interventionsinstrument des Staates betrachtet.

Als die aus der internationalen Forschung am stärksten rezipierte Kategorisierung von Programmen gilt die von Lowi. Er unterscheidet *distributive policy*, *regulative policy*, *redistributive policy* und *constituent policy*. Geordnet sind diese Kategorien nach der Art der Anwendung von Zwang, bzw. nach Vorannah-

men über die zu erwartenden Widerstandspotentiale (Kaufmann/Rosewitz 1983: S. 37 ff. und Lowi 1964).

Als Resultat der Implementationsforschung wird in der zusammenfassenden Rückschau die Feststellung genannt, dass erfolgreiche politische Steuerung eher die Ausnahme darstellt (Burth/Görlitz 2001a: S. 10).

Eine Erklärung dafür bietet eine Theorierichtung, die allerdings gleichzeitig eine grundsätzliche Infragestellung politikwissenschaftlicher Überlegungen zur Steuerung mit sich bringt, die Theorie sozialer Systeme von bzw. im Anschluss an Luhmann (z. B. 1984). Soziale Teilsysteme werden dabei als autonom und autopoietisch geschlossen konzipiert. Sie sind nur an ihrer eigenen Leitdifferenz orientiert - Geld haben oder nicht haben in der Wirtschaft, Macht haben oder nicht haben in der Politik - weshalb davon ausgegangen wird, dass eine direkte politische Steuerung in andere Teilsysteme "hinein" gar nicht funktionieren kann. Steuerungsimpulse sind noch möglich, aber nur in Form der Konditionalisierung der Randbedingungen, die dann als beobachtbare Differenz in die Informationsbasis der jeweiligen basalen Zirkularität (also der Autopoiese des jeweiligen Systems) Eingang findet. Diese Konditionalisierung von Randbedingungen wird als dezentrale Kontextsteuerung bezeichnet (Willke 1992: S. 189).

Durch diese fundamentale Infragestellung sahen sich die Vertreterinnen und Vertreter der politikwissenschaftlichen Steuerungsforschung genötigt, den Bezugsrahmen ihrer Forschung zu verändern, weg vom politisch-administrativen System hin zur Untersuchung von gesellschaftlichen Teilsystemen,

> "... deren Steuerbarkeit von der soziologischen Systemtheorie verneint wird. Gerade weil wir diesen prinzipiellen Steuerungspessimismus nicht teilen (...), mußten wir nun das Verhältnis zwischen politisch-administrativen Steuerungsinterventionen und den endogenen Entwicklungstendenzen und Veränderungswiderständen in den gesellschaftlichen Regelungsfeldern zu unserem Thema machen."[2]
>
> (Mayntz/Scharpf 1995a: S. 11)

Das Ergebnis dieser Neuorientierung, der "akteurzentrierte Institutionalismus" (Mayntz/Scharpf 1995b: S. 43 ff), ist also nach Burth/Görlitz tatsächlich als Reflex auf die makrotheoretischen Postulate der generell geringen Steuerbarkeit sozialer Teilsysteme zu sehen. Ziel ist es, zu spezifischen Aussagen über die Variablenkonstellationen zu kommen, die für die (doch noch möglich sein sollende) erfolgreiche Steuerung autonomisierter Teilsysteme relevant sind (2001a: S. 10).

Indem sich die Analysen nicht mehr nur auf das staatliche Handeln konzentrierten, haben in der Policy-Forschung Netzwerk-Konzepte einen "Siegeszug" angetreten. Etatistische Gesellschaftssteuerung sei in den Steuerungsarrangements westlicher Demokratien abgelöst worden durch Aushandlungsprozeduren zwischen politischen und gesellschaftlichen Netzwerkakteuren. Dafür hat Scharpf den Begriff der 'Verhandlungen im Schatten der Hierarchie' geprägt (Scharpf 1991: S. 25).

[2] Zitate aus älteren Texten sind in der alten Form der Rechtschreibung belassen.

Dabei wird nur noch wenig Implementationsforschung im engeren Sinne betrieben, nämlich politische Programme als etwas Gegebenes hinzunehmen und die Bedingungen ihrer Umsetzung zu untersuchen. Vielmehr steht bei der Betrachtung von Aushandlungsprozessen in Policy-Netzwerken häufig wieder die Programmentstehung - also z. B. die Einigung auf bestimmte Maßnahmen- und Regelungspakete - im Vordergrund. Mitunter wird aber selbst dahinter zurückgegangen. So kritisiert Mayntz eine Krypto-Normativität von Steuerungstheorie, weil diese voraussetze, dass es in der Politik um Problemlösungen, und nicht um Herrschaftsinteressen einzelner Politiker oder dominanter Gruppen gehe (Mayntz 2001: S. 24).

Weniger grundsätzlich, aber auch die Programmentstehung thematisierend, stellen Burth/Starzmann die Frage danach, ob die Wahl politischer Instrumente tatsächlich ausschließlich davon abhängt, welche als die geeignetsten zur Zielerreichung angesehen werden können (was die Implementationsforschung implizit voraussetzt). Sie referieren einen sogenannten Kontext-Ansatz, in dessen Rahmen unter anderem festgestellt wird, dass die Wahl der Instrumente auch stark durch die Charakteristika des Netzwerkes, das über die Maßnahmen verhandelt, abhängt. So würde ein Netzwerk, das durch starke Interaktion, aber schwachen Konsens gekennzeichnet ist, unabhängig von der Zielsetzung Absprachen als Instrument favorisieren (Burth/Starzmann 2001: S. 51 ff.)

Politikwissenschaftliche Steuerungstheorie hat sich also in großen Teilen eher in eine Richtung bewegt, in der sie als Rahmen für empirische Untersuchungen, die immer nur einen bestimmten Ausschnitt des Politikprozesses zum Gegenstand haben können, nur bedingt nützlich sein kann. Gerade wenn es darum gehen soll, bestehende Programme zu analysieren, um daraus eventuell später Lehren für die Konzipierung neuer Programme zu ziehen, muss die eigentliche Wirkung der Instrumente - bei allen interessanten Fragen, die darum herum gestellt werden können - im Vordergrund stehen. Und dabei kommt man mitunter wieder beim bzw. vor dem Ausgangspunkt der Implementationsforschung an, weil es in diesem Bereich, wie eben dargestellt, wenig Weiterentwicklungen der Analyse gegeben hat. So setzt z. B. Dose - unter Verzicht auf Systematisierungsversuche - für seine Untersuchung im Bereich Umweltpolitik unterhalb des Programmbegriffs bei einer möglichst niedrigen analytischen Ebene an, den einzelnen Instrumenten nämlich. Als Grund dafür nennt er, dass der 'Widerstand gegen eine Maßnahme' (entsprechend der oben erwähnten Kategorien von Lowi) eine wichtige Variable für den Steuerungserfolg sei, dieser aber innerhalb eines Programms eben abhängig vom Instrument sehr stark schwanken könne (2001: S. 323/324).

Man kann auf einer allgemeinen Ebene versuchen, Gleichstellungspolitik in die oben vorgestellten Raster einzuordnen, wobei dann die *redistributive policy* die nahe liegende Kategorie wäre[3]. Diese

[3] Es sind aber auch distributive Elemente wahrnehmbar, wenn der Begriff der Frauen- und Gleichstellungspolitik weit gefasst wird und eher familienpolitische Maßnahmen wie die Zahlung von Erziehungsgeld u. ä. mit einschließt.

> "... strebt die bewußte Umlenkung und Verlagerung von finanziellen Mitteln, Rechten oder anderen Werten zwischen sozialen Schichten und Gruppen der Gesellschaft an. Zwangsläufig existieren in diesem Umverteilungsspiel GewinnerInnen und VerliererInnen. Um die Umverteilung durchzusetzen, sind 'highly coercive techniques', d. h. staatliche Zwangsmaßnahmen, erforderlich. Die Politikarena läßt sich nicht harmonisch und konsensual gestalten, sondern entwickelt sich notwendigerweise konfliktreich und polarisierend."
>
> (Riegraf 1997: S. 61)

Es wird also zu fragen sein, ob dies bei der Konzipierung der hier zu untersuchenden gleichstellungspolitischen Instrumente beachtet worden ist.

Vom Charakter der Vorschriften beeinflusst ist die Einordnung von Gesetzen oder Richtlinien zur Gleichstellung als regulative Politik, die Meuser im Rahmen seiner Implementationsstudie zur Umsetzung der Bremer Gleichstellungsrichtlinie im Anschluss an Mayntz (1983a)[4] vornimmt. Diese Einordnung wird aber gleich wieder durch die Anmerkung relativiert, dass gerade im Fall der Frauenförderpolitik nicht auf die Unterstützung der Adressaten in Form der Personalentscheiderinnen und -entscheider gezählt werden könne. In Ermangelung anderer flankierender Maßnahmen wie Sanktionen oder Anreizen müssten daher zusätzlich persuasive Methoden wie Information und Kommunikation zum Einsatz kommen (Meuser 1989: S. 29/30). Da diese Instrumente ja eigentlich Überzeugungsprogramme konstituieren, sind hier bereits wieder die Grenzen der Sinnhaftigkeit der Programmsystematisierung erkennbar.

Meuser rekurriert noch auf eine weitere Begrifflichkeit, die eher aus der Verwaltungsforschung stammt. Dabei werden Programme nicht anhand der Instrumente oder deren Wirkung differenziert, vielmehr wird unterschieden zwischen Zweckprogrammen und Konditionalprogrammen. Dabei legen Zweckprogramme die zu erreichenden Ziele fest, es werden jedoch keine Vorgaben gemacht, mit welchen Mitteln die Zielvorgabe realisiert werden sollen. Konditionalprogramme legen dagegen Bedingungen fest, die bestimmte Entscheidungsprozesse auslösen sollen, können also als Wenn-Dann-Aussagen dargestellt werden. Meuser ordnet die einzelnen Maßnahmen der Bremer Richtlinie diesen Programmformen zu, wobei alle allgemeinen Maßnahmen zweckprogrammatisch angelegt sind, allein die auch Entscheidungsquote genannte Bevorzugungsregel (bei gleicher Qualifikation sind Frauen bevorzugt einzustellen) stellt ein Konditionalprogramm dar (Meuser 1989: S. 23)[5]. Konditionalprogramme gelten bei Luhmann als die eindeutigere, weniger für Werturteile und Kritik offene Form der Steuerung (1969: S. 131). Für die Steuerung im Bereich der Gleichstellung stellt Meuser allerdings fest, dass ein entscheidender Schwachpunkt der Regelung in der Unbestimmtheit des Qualifikationsbegriffs liegt, der den Implementationsträgern einen hohen Entscheidungsspielraum bei der Einschätzung lässt, ob das "wenn" (gleiche Qualifikation) vorliegt, dass das "dann"

[4] Bei Mayntz (1983: S. 53) kommen z. B. "schwangere Frauen" als durch regulative Programme zu schützende Personengruppe vor.

[5] Insofern wäre, so Meuser, die Richtlinie insgesamt als Zweckprogramm zu kennzeichnen, weil der größte Teil der Maßnahmen zweckprogrammatisch angelegt ist, andererseits wird die konditionalprogrammatische Entscheidungsquote als Kernstück der Regelung gesehen bzw. die Richtlinie wird damit gleichgesetzt (Meuser 1989: S. 23). So ist eine einzelne Richtlinie in einer vielfachen Hinsicht ein Beispiel dafür, wie schwierig systematisierende Einordnungen sind.

(Einstellung einer Frau) erforderlich macht. So stellt die Anwendung im konkreten Fall wiederum die aus der Systematik heraus getroffenen Einschätzungen in Frage.

Zur Struktur des Implementationsfeldes formuliert Grunow die Hypothese, dass die Implementation um so schwieriger und weniger erfolgreich sein wird, je heterogener die daran beteiligten Akteure sind. Er macht ein Kontinuum auf zwischen einer durch eine einzige, bürokratisch organisierte Verwaltungsbehörde konstituierten Implementationsstruktur und einer Implementation durch viele heterogene Akteure aus verschiedenen Sektoren und Gebietskörperschaften (Grunow 1983: S. 44). Nun besteht das Implementationsfeld im Rahmen meiner Untersuchung jeweils aus einer einzelnen Organisation. Wie sich im Abschnitt zur Forschung zur Hochschule als Organisation zeigen wird, ist diese Organisation aber in sich nicht homogen, was dann entsprechend berücksichtigt werden muss. Wichtig zu beachten bleibt aus der Perspektive der Implementationsforschung außerdem, ob die Instrumente den Erfordernissen einer redistributiven Politik angemessen sind, und wie auf Probleme wie die Offenheit des Qualifikationsbegriffes gleichstellungspolitisch reagiert wird. Die neueren Entwicklungen politikwissenschaftlicher Steuerungstheorie würden für meine Fragestellung nur vermittelt Relevanz erhalten, sollte etwa weitgehendes Steuerungsversagen diagnostiziert werden und nach einer Erklärung verlangen. Aber:

> "Bei manchen gesellschaftlichen Problemen verspricht die klassische staatliche Regulierung durchaus erfolgreich zu sein."
>
> (Dose 2001: S. 315)

Ob das für die staatliche Regulierung in Form der Frauen- und Gleichstellungspolitik gilt?

2.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik

2.2.1 Frauen- und Gleichstellungspolitik allgemein

Frauen- und Gleichstellungspolitik existiert als Politikfeld seit Beginn der 1980er Jahre des 20. Jahrhunderts und hat es, im Gegensatz zu anderen neuen Politikfeldern, etwa der Umweltpolitik, in den ersten Jahren seiner Existenz nicht geschafft, einen politikwissenschaftlichen Forschungsboom auszulösen (Krautkrämer-Wagner 1989: S. 9).

Für die anfängliche Konstituierung des Politikfeldes ist das Aufnehmen frauenpolitischer Themen durch Verbände und Parteien kennzeichnend. Dies hat weitgehend losgelöst von der autonomen Frauenbewegung stattgefunden. Kontos spricht von einer "intermediären Ebene von Frauenpolitik", die zwischen autonomer Frauenpolitik und traditionellen Politikfeldern vermitteln konnte (Kontos 1994: S. 37).

Die Geschichte der administrativen Institutionalisierung von Frauenpolitik ist eine der fortlaufenden Aufwertung von Fachreferaten hin zu Misch- oder reinen Frauenministerien. Rudolph (1994) unterscheidet vier Phasen: Eine Vorläufer-

phase (1971 - 78), eine Gründungsphase (1979 - 1982), eine Ausweitungsphase (1983 - 1988), und schließlich eine Aufwertungsphase (ab 1988 bis in die frühen 1990er Jahre). Darüber hinaus differenziert sie parteipolitisch zwei Leitgedanken der Frauenpolitik: Während die SPD stark auf die Gleichstellung durch gleiche Einbindung ins Erwerbsleben abhebe, sei die Gleichstellungspolitik der CDU stärker auf eine Angleichung der sozialen Stellung (Absicherung) zwischen erwerbstätigen und Familien-Frauen ausgerichtet (1994: S. 68/69).

Zum Zweck einer abstrakteren Definition des Inhaltes von Gleichstellung als Policy verwenden Kulawik/Sauer (1996a) folgende Differenzierung: Sie bezeichnen als Geschlechterpolitik alles, was im Rahmen anderer Politikfelder Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis hat, ohne dass die Maßnahmen auf dieses zielen[6]. Unter den Begriff der Frauenpolitik fassen sie sowohl das, was in den entsprechenden institutionalisierten Ressorts an Politik prozessiert wird, als auch Maßnahmen im Rahmen von Familien- und Arbeitspolitik. Gleichstellungspolitik wiederum wird als Teil des Feldes der Frauenpolitik gesehen. An dieser Differenzierung machen sich auch Unterschiede der Instrumente fest: Während in der traditionellen Frauenpolitik rein distributive Maßnahmen vorgeherrscht hätten, verfahre Gleichstellungspolitik regulativ und redistributiv, ziele auf eine Enthierarchisierung des Geschlechterverhältnisses (Kulawik/Sauer 1996a: S. 29 ff.).

Ähnlich wie die Institutionen, so sind auch die Regelungen kontinuierlich aufgewertet worden, von Leitlinien über Grundsätze bis hin zum Gesetz. Für die hessischen Hochschulen ist das durch eine Studie des Frankfurter Instituts für Frauenforschung für die Zeit vor 1991 gut belegt (HMFAS 1991). Eine vergleichende Dokumentation der Gleichstellungsgesetze aller Länder hat Böhmer (1994) geleistet.

Neben der Aufwertung der Regelungen knüpften sich in der Mitte der 1990er Jahre auch große Hoffnungen an die Änderung der Form der Quotierung. Statt weiterhin (allein) auf die Entscheidungsquote zu setzen, die zuviel Spielraum bei der Qualifikationsbeurteilung zulässt, wurden jetzt in die Gesetze Verpflichtungen aufgenommen, Frauenförderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in einem bestimmten Zeitraum zu erstellen. Mit diesen "Ergebnisquoten" sollte den Dienststellen größerer Spielraum bei der Besetzung von Stellen eingeräumt werden (gegenüber der Entscheidungsquote, unter deren Gültigkeit ja theoretisch bei **jeder** Einstellung Frauen ausgewählt werden müssen, wenn sie mindestens gleichwertig qualifiziert sind wie ihre männlichen Mitbewerber). Von diesem Spielraum und der Möglichkeit, die Frauenförderpläne gemäß den jeweils konkreten Verhältnissen vor Ort ausgestalten zu können, versprachen sich Gleichstellungspolitikerinnen eine Mobilisierung von Eigeninteresse der Dienststellen und eine Identifikation mit Frauenförderung als eigener, und nicht von oben aufoktroyierter Aufgabe (Böhmer 1994:

[6] Kulawik/Sauer geben selbst kein Beispiel an, was nicht verwundert, da ihrem Konzept der Geschlechterpolitik mit „unintendierten oder unartikulierten Programmen mit unintendierten Effekten“ (1996: S. 29) fast etwas Klandestines anhaftet. Politik bezüglich sozialer Sicherungssysteme, die unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat, dürfte z. B. unter das Konzept von Geschlechterpolitik fallen.

S. 30/31). Pfarr beschreibt die Hoffnung auf die neuen Instrumente für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz:

> "Bringen also qualifikationsabhängige Entscheidungsquoten nichts, ist es umso wichtiger, ja unverzichtbar, andere Regelungen einzuführen oder anzuwenden, die aus dem Dilemma herausführen. Das sind Regelungen, die anordnen, bei Besetzungen und der Vergabe von Geldern einen bestimmten Anteil für Frauen vorzusehen.
> Das 'Hessische Gleichberechtigungsgesetz' z. B. schreibt dies für Frauenförderpläne vor. (...) Der wesentliche Fortschritt dieser Regelung liegt auf der Hand: Es kommt zumindest in dem festgelegten, Frauen vorbehaltenem Anteil nicht mehr zu Qualifikationsvergleichen mit Männern. Entsprechend unerfreuliche Diskussionen, in denen die Anforderungen und Bewertungen so lange gedreht und gewendet werden, bis nur die Entscheidung für den Mann übrig bleibt, fallen weg. Statt dessen wird die Anzahl der durch Frauen zu besetzenden Stellen errechnet, und danach nur noch die Auswahl unter den Bewerberinnen getroffen."
>
> (Pfarr 1997: S. 62, Hervorh. im Original)

Pfarr betont allerdings im Folgenden, wie auch Böhmer im genannten Zusammenhang, dass dieser Effekt nur dann eintreten wird, wenn entsprechende Sanktionen drohen, z. B. Stellen nicht besetzt werden dürfen, wenn nicht genügend Frauen gefunden werden (Pfarr 1997: S. 63). Es ist also klar, dass die Gleichstellungspolitikerinnen der Ergebnisquote als solcher nicht so viel motivierende Wirkung zutrauen, wie es zunächst anklingt.

Parallel zur bzw. kurz nach der Institutionalisierung von Förderprogrammen und Frauenbüros bzw. Gleichstellungsstellen entstand eine Fülle von Literatur zu diesen Prozessen. Diese bewegte sich aber eher im Bereich von Erfahrungsberichten und Bestandsaufnahmen, und war häufig durch die grundsätzliche Frage mit beeinflusst, ob Gleichstellungspolitik in einem patriarchalen Staat nicht auf eine Alibifunktion beschränkt sein müsse. Die explizite Berufung auf herkömmliche politikwissenschaftliche Ansätze sei nur in homöopathischen Dosen vorzufinden (Biester 1994: S. 179). Mit dem Sammelband, den Biester und andere zum Thema Gleichstellungspolitik in 1994 herausgaben, wurde angestrebt, das bisherige Defizit politikwissenschaftlicher Frauenforschung an "theoriegeleiteter Evaluierung der Implementierung und des *outcomes* frauenfördernder Maßnahmen" anzugehen (Sauer 1994: S. 11).

Eine der wenigen Studien, die für einen solchen gewandelten Forschungsansatz direkt als Vorbild hätten dienen können, ist Meusers bereits erwähnte implementationstheoretisch angeleitete Untersuchung über die Umsetzung der Bremer Gleichstellungsrichtlinie (1989). Er hat Entscheidungsträgerinnen und -träger und Personalrätinnen und -räte (Frauenbeauftragte an dezentralen Stellen gab es noch nicht) nach ihrem Umgang mit den Regelungen und nach ihrer Einschätzung dazu befragt, und filtert in der Analyse der Interviews verschiedene Umsetzungsbarrieren für die Richtlinien heraus. Außerdem entwickelt er Kategorien für die verschiedenen Grade der Umsetzungsbereitschaft.

Von einem Abbau des festgestellten Mangels an empirischer Forschung zur Gleichstellungspolitik kann allerdings in den Folgejahren wenig Rede sein. Ein Sammelband von 1996, der die Grundlagen feministischer Politikwissenschaft

zusammentragen will (Kulawik/Sauer 1996), enthält zwar einen Aufsatz zur Gleichstellungspolitik aus policy-analytischer Sicht, dabei handelt es sich aber um die Herausarbeitung von Forschungsdesideraten, nicht um eigentliche Forschung (Holland-Cunz 1996).

Auf die dort festgestellten Defizite insbesondere im Theoriebereich bezieht sich v. Wahl auch in einem Aufsatz von 2000 noch. Mit einem Vergleich der Gleichstellungspolicies der USA und der Bundesrepublik Deutschland (Wahl 1999) liefert sie unter Übertragung eines Ansatzes aus der international vergleichenden Sozialstaatsforschung einen Beitrag zur Schließung der Lücke, die die Policyforschung in Bezug auf die Gleichstellungspolitik aufweist. Ergebnis ihrer Arbeit ist eine Unterscheidung in Gleichstellungsregimes, nämlich ein liberales in den USA, dass arbeitende Frauen als "Quasi-Männer" entbiologisiert und Reproduktionsverantwortung ignoriert, und ein konservatives in der Bundesrepublik, in dem Gleichstellungspolitik aus der Wahrnehmung von Frauen als Mütter und Hausfrauen heraus betrieben wird (Wahl 2000: S. 252).

In 1997 hat feministisch orientierte Politikwissenschaft einen wichtigen Schritt "in das Fach hinein" getan, indem zum ersten Mal ein Sonderband der Politischen Vierteljahresschrift, der Zeitschrift der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW), mit dem Thema Geschlechterverhältnisse als Schwerpunkt erschien. Als inhaltliche Leitlinie für eine Auswahl aus der Fülle politikwissenschaftlicher Frauenforschung wählten die Herausgeberinnen den Kontext politischer Transformationen (Kreisky/Sauer 1997). Die Gleichstellungspolitik kommt dabei im einführenden Beitrag nur als eine Auswirkung eines - transformierten - Politikverständnisses der Frauenbewegung vor:

> "Die Frontstellung gegen staatliche Institutionen wandelte sich in eine durchaus ambivalente Kooperation. Zahlreiche Frauenprojekte wurden beispielsweise durch staatliche Finanzmittel auf Dauer gestellt, und die Eroberung männlicher Institutionen in Wissenschaft und Politik wurde zur Parallelaktion autonomer feministischer Aktivitäten. Trotz des Anti-Institutionalismus der Frauenbewegung gelang ihr darüber hinaus in Zusammenarbeit mit traditionellen politischen Organisationen eine der erfolgreichsten politisch-institutionellen Innovationen, die Gleichstellungsinstitutionen (...).
>
> (Kreisky/Sauer 1997a: S. 33)

Trotz des festgestellten Erfolges wird institutionalisierte Gleichstellungspolitik im engeren Sinne im Sammelband nicht behandelt, lediglich werden in einem Beitrag von Abels u. a. die Erfahrungen mit dem Versuch reflektiert, feministische Politologinnen in die "männerbündische und androzentrische Enklave" (1997: S. 398) deutsche Politikwissenschaft in Form der DVPW zu integrieren. Dabei wird wiederum festgestellt, dass es zur Analyse von Gleichstellungspolitik kein elaboriertes Instrumentarium gebe, sondern lediglich einige theoretische Perspektiven hierfür Ansatzpunkte bieten würden[7].

[7] Nun gibt es sicherlich, ähnlich wie es keine Verpflichtung von Wissenschaftlerinnen zum Betreiben von Frauen- und Geschlechterforschung gibt, keine Verpflichtung für feministische Politikwissenschaft, Gleichstellungspolitik besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Bemerkenswert ist eher, dass sich trotz des 1994 festgestellten Mangels an empirischen Arbeiten im Inhaltsverzeichnis des Sonderheftes von 1997 in den

Eine der empirischen Studien, die zwischenzeitlich durchgeführt wurden, ist die Untersuchung von Bednarz-Braun/Bruhns zu Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst (1997). Beide haben mit einer ganz ähnlichen Herangehensweise wie Meuser in Verwaltungen sowohl Entscheidungsträgerinnen und -träger als auch Personalrätinnen und -räte und die zwischenzeitlich berufenen Frauenbeauftragten nach der Umsetzung gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung befragt. Dabei ging es einerseits um das Zweite Bundesgleichberechtigungsgesetz, andererseits um das Hessische Gleichberechtigungsgesetz. Sie arbeiten aus den Aussagen der an der Umsetzung der Gesetze Beteiligten die - je nach Position - verschiedenen Faktoren und Zusammenhänge heraus, die die Entwicklung von frauenfördernden Maßnahmen begünstigen bzw. behindern.

In einem Artikel zum novellierten Bundesgleichstellungsgesetz, dem sogenannten "Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz" greift Koch in 2002 die von Bednarz/Braun in 1997 gemachten Feststellungen wieder auf. Einer Analyse der Schwachpunkte des alten (CDU/FDP-) Gesetzes werden die Verbesserungen durch die neue (SPD/bündnisgrüne) Fassung gegenübergestellt, mit denen das Gesetz gewissermaßen auf den Stand der gleichstellungspolitischen Technik gebracht wird. Die im Gesetz enthaltenen Sanktionen werden aber trotzdem als zu wenige und als zu schwach eingeschätzt (Koch 2002: S. 9)[8].

Einige Studien zur Umsetzung von Regelungen bzw. Maßnahmen zur Gleichstellung kommen aus dem Bereich der Organisationssoziologie. Riegraf und Hilf haben z. B. Anfang der 1990er Jahre die freiwilligen Bemühungen um Frauenförderung in einem Einzelhandelskonzern untersucht. Die Motivation für den Konzern, frauenfördernde Maßnahmen zu ergreifen, lagen in vorausschauender Personalrekrutierungsplanung und dem Wunsch, im Rahmen einer zu entwickelnden Unternehmenskultur positive Zeichen an die vorwiegend weibliche Kundschaft zu senden (Riegraf/Hilf 1992: S. 105). Es wurden "Leitlinien der Personalpolitik für Frauen" herausgegeben, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielten (mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung zum Elternurlaub) und eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen anstrebten, ohne dafür konkrete Maßnahmen vorzusehen. Die Festlegung von "Erfolgsquoten" wurde abgelehnt (1992: S. 107). Die Analyse der Autorinnen ergab, dass trotz der guten Absichten der Konzernleitung die Ziele der Frauenförderung von denen, die Träger der Politik auf mittlerer Ebene hätten sein müssen, nicht geteilt wurden, keine Umsetzungsbereitschaft vorhanden war. Hauptgrund dafür war, dass die Problematik "Frauen in Führungspositionen" als soziales Problem definiert wurde, für dessen Lösung ein privatwirtschaftliches Unternehmen nicht zuständig sein könne. Ein solcher Widerspruch zu den ökonomischen Interessen wurde beim Thema "Umweltschutz" übrigens nicht gesehen, (u. a. aufgrund des großen öffentlichen Interesses in diesem Bereich, aber

---

Überschriften Begriffe wie "Geschlechterkritik", "Verlauf der Debatte", "Überlegungen" oder "Nachdenkliches zu ... " finden, die Begriffe "Studie" oder "Untersuchung" - zu welchen politikwissenschaftlichen Themenfelder auch immer - aber fehlen.

[8] Die Verortung des Aufsatzes innerhalb einer feministisch-politikwissenschaftlichen Zeitschrift unter der Rubrik "Tagespolitik" verweist übrigens einmal mehr darauf, dass Gleichstellungspolitik von feministischen Politikwissenschaftlerinnen kaum als Forschungsgegenstand betrachtet bzw. bearbeitet wird.

auch aufgrund gesetzlicher Initiativen, 1992: S. 115 ff.). Die Möglichkeit, das Thema Frauenförderung trotz entsprechender anders lautender Aussagen der Konzernleitung zu ignorieren, war auch dadurch gegeben, dass diese Zielsetzung nicht systematisch in die Beurteilungs- und Informationspolitik des Unternehmens integriert war.

Riegraf hat das Thema in der Folgezeit weiter bearbeitet, und dabei die Einbettung in den Zusammenhang der Forschung zu mikropolitischen Prozessen in Organisationen vorangetrieben.

> "Im Laufe des Forschungsprojektes wurde deutlich, dass sich Erfolge bzw. Mißerfolge betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur aus ökonomischen Sachzwängen und Logiken (wie veränderter Markt- und Wettbewerbsstrategien, technologischer Neuerungen, Weltmarktentwicklungen) oder (...) 'richtiger' oder 'falscher' Instrumente erklären lassen. Die Reichweite, die Wirksamkeit und die Grenzen betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen sind auch das Resultat komplexer organisationsspezifischer Formen der Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kompromißbildungsprozesse in Organisationen - so ein zentrales Ergebnis der Studie. Das typische politische und soziale Spannungsfeld, d. h. die organisationsspezifischen Formen der Entscheidungsfindung, der Konfliktlösung, des Informationsflusses sowie der innerbetrieblichen Interessendivergenzen und -konvergenzen rückte zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit."
>
> (Riegraf 1997: S. 54)

Vereinfacht zusammengefasst könnte man sagen, Riegraf weist als Ergebnis ihrer Analysen darauf hin, dass weder eine zentrale Steuerung in Richtung des Ziels noch die Kooperationsbereitschaft der Akteurinnen und Akteure bzw. Akteursgruppen vor Ort allein jeweils hinreichende Bedingung zur Umsetzung einer so voraussetzungsvollen Politik wie der Gleichstellungspolitik sind, vielmehr muss beides gegeben sein. Um dies zu erreichen, ist die Wahrnehmung eines Vorhabens als vorteilhaft für alle, als Positivsummenspiel von großer Bedeutung (Riegraf 1997: S. 63)

In diesem Punkt, wie auch in der Überprüfung von Verfahren aus der Wirtschaft auf ihr Potential als Vorbild für Gleichstellungspolitik in anderen Bereichen hin, trifft sich Riegrafs Ansatz mit den Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik der letzen Jahre, die *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* als neue, erfolgversprechendere Strategien zur Erlangung von mehr Chancengleichheit betrachten.

Ursprünglich entwickelt wurde *Gender Mainstreaming* als Strategie von feministischen Aktivistinnen in der Entwicklungspolitik, da hier im Laufe der 1980er Jahre besonders deutlich wurde, dass eine vermeintlich geschlechtsneutrale Wirtschaftspolitik sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirkt.

> "Die Frage nach der Richtung des Stroms wurde also politisch zunehmend brisant und sie wurde frauenpolitisch immer qualifizierter gestellt. Feministische Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen (...) begannen mit Hilfe des Begriffs *Gender Mainstreaming* zunehmend Überprüfungs- und Gestaltungsansprüche an die makroökonomische und makro-politische Ebene zu stellen."
>
> (Braunmühl 2002: S. 19)

Obwohl die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Ansprüche nicht als sehr ermutigend beschrieben werden (Braunmühl 2002: S. 20), haben der Begriff und das dahinterstehende Konzept schnell Karriere gemacht, und zwar sowohl auf globaler als auch auf europäischer Ebene: Bei der Weltfrauenkonferenz in Peking wurde das Prinzip in die offiziellen Dokumente aufgenommen, im Rahmen der EU im Vierten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit verankert. Die Aufnahme der Klausel "Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern" in Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages wird als Bekräftigung des *Gender Mainstreaming*-Prinzips gesehen (Stiegler 2002). In welcher Form der Umsetzung auch immer, wird die Aufnahme der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der Kernaufgaben der Union in den Amsterdamer Vertrag unterschiedlich gesehen: Einerseits als Erfolg der Frauenlobby, andererseits als Versuch, die Skepsis von Frauen gegenüber der EU zu mindern, die in Abstimmungen in Dänemark und der Schweiz zutage getreten war (Schunter-Kleemann 2002: S. 129/130)

Auf nationaler Ebene in Deutschland erfolgte der Beschluss, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anzuerkennen, im Juni 1999.

Worin besteht nun *Gender Mainstreaming*?

> "Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen."
>
> (Stiegler 2002: S. 6)

Auch diejenigen, die in dieses Konzept große Hoffnungen setzen, leugnen nicht, dass dies eine Art Neuformulierung der schon älteren Erkenntnis ist, dass Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu verstehen und eigentlich auch umzusetzen ist. Die neue Qualität wird darin gesehen, dass *Gender Mainstreaming* Entscheidungsprozesse von Anfang an beeinflusse (Stiegler 2002: S. 6/7), was dem Postulat von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe offensichtlich nicht gelungen ist. Die Annahme, dass *Gender Mainstreaming* hier bessere Chancen haben könnte, gründen sich in dem *top-down*-Charakter der Strategie, also darin, dass das Konzept von jeweils höchster Ebene beschlossen wird, und es jeweils die Leitungspositionen von Politikbereichen oder Organisationen sein sollen, die das Prinzip vertreten und seine Umsetzung kontrollieren. Was diese dazu bewegen sollte, dies zu tun, bleibt unklar:

> "Die Verantwortung für den Erfolg wird an diejenigen delegiert, die bisher (meist unwissentlich) eine Gleichstellungspolitik blockiert oder für unwichtig gehalten haben."
>
> (Metz-Göckel 2002: S. 61)

An das "bisher unwissentlich" knüpfen die konkreten Maßnahmen an, die mit der Strategie verbunden sind, die sogenannten "Gendertrainings", in denen die "Genderkompetenz" bzw. die "Gendersensibilität" von Führungskräften erhöht werden soll.

Solche Initiativen stellen dann vielleicht auch den Unterschied zu bisherigen Versuchen im Rahmen von Gleichstellungspolitik dar, diese nicht nur als Querschnitts- sondern auch als Leitungsaufgabe zu definieren und in den Institutionen zu verankern. Denn indem etwa das Hessische Gleichberechtigungsgesetz Frauenförderung als Aufgabe der Dienststelle insgesamt setzt, und die Dienststellenleitung für ihre Durchführung verantwortlich macht (s. Abschnitt 4.1), wird ja versucht, genau dies fest zu schreiben. Und auch die schon lange bestehende Formulierung in § 2 Abs. 2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung von 1985, dass die Hochschulen **bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben** auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin wirken, entspricht der Grundidee von *Gender Mainstreaming*.

Um nun das Eigeninteresse von Organisationen und ihren Leitungen am Abbau von Diskriminierungen zu erhöhen, tritt zum *Gender Mainstreaming* das Konzept des *Diversity Management* hinzu. Dieses Konzept stammt, anders als das *Gender Mainstreaming*, überhaupt nicht mehr aus einem frauenpolitischen Zusammenhang, sondern aus einem rein betriebswirtschaftlichen. Es geht darum, im Sinne eines effektiven Personalmanagements Reibungsverluste, die durch die immer stärkere Heterogenität der Belegschaft (in den USA auch ethnisch heterogen, was in Deutschland vorläufig weniger eine Rolle spielen wird) entstehen könnten, zu vermeiden, und statt dessen die Diversität der Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen auszunutzen.

Ein beeindruckendes Beispiel der "Entdeckung der Frauen" berichtet die Koordinatorin frauenfördernder Maßnahmen bei der Deutschen Shell. Sie fasst auch gut zusammen, was der Grundgedanke von *Diversity Management* ist:

> "Wir haben Kunden, und die sind zur Hälfte weiblich. Wenn ich diese Kundschaft im Sinne von Diversity auch in unserer Arbeit und unseren Produkten besser widerspiegeln möchte, muss ich diese Aspekte auch in meiner Belegschaft berücksichtigen."
>
> (Basler 2002: S. 90)

Auslöser für das Bedürfnis, die Kundschaft stärker im Unternehmen widerspiegeln zu wollen, war das Ereignis "Brent Spar"[9]: Anhand der offensichtlich für den Konzern völlig überraschenden Reaktionen der Öffentlichkeit wurde deutlich, dass das Management die Erwartungen gegenüber dem Unternehmen falsch eingeschätzt hatte. Unter anderem dagegen soll eine stärkere Diversität der Belegschaft - stärker der gesellschaftlichen, bzw. der Diversität der Kundschaft entsprechend - das Unternehmen künftig schützen.

In den wenigsten Organisationen werden sich solche einschneidenden Erlebnisse als verheißungsvoller Ausgangspunkt für *Diversity Management* finden.

[9] In 1995 initiierte die Umweltorganisation Greenpeace Proteste und Boykott-Aktionen gegen das Vorhaben von Shell, die Bohrplattform "Brent Spar" im Meer zu versenken.

Trotzdem wird der Ansatzpunkt klar: Es geht nicht mehr um einen politischen Anspruch auf gerechte Teilhabe einer oder mehrerer bislang benachteiligter Gruppen, sondern um die Vorteile, die die Organisation oder das Unternehmen davon haben, die Potentiale von Mitgliedern dieser Gruppen nicht länger ungenutzt zu lassen.

Die Verlockungen dieser unpolitischen Strategie für die frauenpolitisch motivierte Akteurinnen liegen auf der Hand: Endlich werden z. B. Frauen nicht mehr als förderungsbedürftige Belastung gesehen, sondern als wertvolles Potential, an dessen Weiterentwicklung Management und Organisationsleitungen ein genuines Interesse haben. Mit einem weiteren schönen Anglizismus kann das Konzept als Versprechen einer "*win-win*-Situation" charakterisiert werden, also etwas, wovon alle profitieren sollen[10].

Wenn schon das *Gender Mainstreaming* eher auf Weiterbildung als auf politische Auseinandersetzung setzt, so ist die Negierung aller Interessengegensätze, die von der angestrebten Umverteilung von Macht und Ressourcen von der bislang dominanten Gruppe - etwas verkürzt gesagt, weiße Männer - zu bislang mariginalisierten Gruppen eigentlich zu erwarten sein sollten, beim *Diversity Management* komplett.

Das ist auch in der feministisch-wissenschaftlichen Diskussion nicht unhinterfragt geblieben. Angelika Wetterer, eine der profiliertesten Kritikerinnen der ersten Generation von Frauenförderprogrammen, unterscheidet dabei drei Phasen von Frauen- und Gleichstellungspolitik, in denen sich die oben beschriebenen verschiedenen Dimensionen des Politikfeldes wiederfinden.

Als erste Phase betrachtet sie die 1980er und frühen 1990er Jahre, mit der Institutionalisierung von Frauenministerien und Frauenbüros, der Ausschreibung von Sonderprogrammen und dem Versuch, Benachteiligungen abzubauen. Diese Politik trifft in den 1990er Jahren der Vorwurf, Geschlechterstereotype zu verstärken, indem z. B. durch die Aufnahme der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frauenförderpläne die Zuständigkeit von Frauen für die Familie fest geschrieben worden sei. Weiter wird den Konzepten dieser Phase vorgeworfen, die Defizite nur auf Seiten der Frauen zu verorten, und die Strukturen des Geschlechterverhältnisses zu vernachlässigen, aufgrund derer die Benachteiligung von Frauen vielfach auch dann fortbestehe, wenn von Defiziten ihrerseits weit und breit nichts mehr zu sehen sei (Wetterer 2002: S. 131).

Anders als viele Vertreterinnen des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes, die erst mit diesem eine qualitative Veränderung der Gleichstellungspolitik als gegeben

[10] Neben der Negierung der Interessengegensätze zwischen Frauen und Männern, die als politische Strategie in Frage gestellt werden kann, wird eine andere Art von Verlierern bzw. Verliererinnen in den angesprochenen Ansätzen nicht thematisiert, denen auch ich hier nicht gerecht werden kann, die aber wenigstens erwähnt werden sollen. "Die wachsende Teilhabe von Frauen an professionalisierten Berufstätigkeiten wird begleitet von einer immer weiter um sich greifenden Refeudalisierung der Hausarbeit. Immer mehr Frauen, zumeist Migrantinnen, arbeiten in informellen Jobs in haushaltsorientierten Dienstleistungen. Sie werden Teil der Unterstützungsstrukturen, die gut ausgebildeten Frauen Karrieren überhaupt erst ermöglichen. In allen Metropolen ist so eine unsichtbare Verbindung entstanden zwischen der wirtschaftlichen Aktivität von professionellen Frauen und der zumeist unsichtbaren, schlecht bezahlten Arbeit von weiblichem Dienstpersonal. Die sich abzeichnenden Verschiebungen sind Folgen eines massiven Versagens des Wohlfahrtsstaaten gegenüber der Anerkennung familiärer Bedürfnisse." (Schunter-Kleemann 2002: S. 133/134)

sehen, bescheinigt Wetterer bereits der Entwicklung in den 1990er Jahren entscheidende Verbesserungen, gerade in den genannten Punkten, weil ab diesem Zeitpunkt Gleichstellung als Strukturpolitik verstanden werde. Die Zielvorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes werden als neuer Ansatz gewürdigt, der sich heute in Zielvereinbarungen fortsetze. In der stärkeren Verrechtlichung durch den novellierten Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sieht Wetterer ebenso entscheidende Fortschritte gegenüber der ersten Phase wie in dem Bemühen, Gleichstellung mit Hilfe von Anreizprogrammen im Inneren einzelner Organisationen zu verankern (2002: S. 131).

Insofern sieht Wetterer im *Gender Mainstreaming* keine qualitativ anderen Inhalte (die Punkte, über die es mit den älteren Konzepten verbunden ist, wurden ja auch schon genannt), sondern im Wesentlichen eine rhetorische Modernisierung[11]. Wie sich die Gehalte von Gleichstellungspolitik dabei weiter entwickelten, müsse noch abgewartet werden (2002: S. 146). Was Wetterer aber kritisiert, ist die Begründung der gleichstellungspolitischen Umorientierung mit dem vermeintlichen Scheitern der Instrumente der 1990er Jahre, das sie so nicht als gegeben ansieht (2002: S. 132 ff).

Weil ich das ähnlich sehe, und eben weil viele Elemente des *Gender Mainstreaming* schon in diesen Instrumenten enthalten waren, setzt meine Arbeit an der gründlichen Analyse dieser - vermeintlich veralteten - Instrumente an. Das für die Gleichstellungspolitik charakteristische Muster, immer wieder neue Instrumente (oder Vokabeln) einzuführen, ohne die Probleme mit den älteren einer genaueren Betrachtung zu unterziehen, soll damit ein Stück weit aufgebrochen werden.

Nun zu der Forschungsliteratur, die sich mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen beschäftigt.

2.2.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschule

Bevor sich auch an den Hochschulen Regelungen zur Frauenförderung im engeren Sinne etablierten, konstituierte sich Hochschulpolitik der Frauenbewegung zunächst über die Forderung nach Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung (Webler 1984: S. 243).

Eine frühe Bestandsaufnahme der hochschulspezifischen Regelungen der Länder haben Grimm/Heyn/Nitzinger (1992) vorgelegt. Sie kommen in einer Evaluierung der Umsetzung der Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zur Frauenförderung zu dem Ergebnis, dass eine frühe Verabschiedung von frauenfördernden Maßnahmen zu weniger weitreichenden Regelungen geführt hat als eine späte, wobei nicht nur gesetzliche, sondern auch Regelung auf der Ebene von Richtlinien und Grundsatzempfehlungen mit in die Betrachtung einbezogen wurden.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat zuletzt 1990 Empfehlungen zur Förderung der Frauen in den Hochschulen verabschiedet (noch als Westdeutsche Rekto-

[11] Wetterers Erklärung für den rasanten Aufstieg des Konzeptes ist übrigens, dass Gender-Expertinnen wie z. B. Frauenbeauftragte darüber ihre Professionalisierung vorantreiben (Wetterer 2002: S. 138 ff.)

renkonferenz WRK), hat allerdings im Mai 2003 zum Thema 'Frauen in der Wissenschaft' getagt und im Juli 2003 Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschulen abgegeben. Der Wissenschaftsrat hat in 1998 "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung" verabschiedet.

Die durch neue Vorgaben durch das HRG von 1999 teilweise mehrfach veränderten Regelungen der Länder zur Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen sind inzwischen verschiedentlich in Synopsen zusammengetragen worden, und zwar im Auftrag von Interessenvertretungs- bzw. Dienstleistungsorganisationen in diesem Bereich (z. B. Günter 1999 für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, und die Übersicht des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS 2002). Ähnliches setzt sich fort für die neuen Instrumente in gleichen inhaltlichen Bereich, also für das Thema Chancengleichheit in Zielvereinbarungen zwischen Ländern und Hochschulen (König/Schmidt/Kley 2003). Diese Zusammenstellungen haben größtenteils den Charakter von Bestandsaufnahmen, eine Evaluierung der Regelungen findet nur in Ansätzen statt. Das CEWS hat inzwischen einen Sammelband mit Studien heraus gegeben, in denen nicht Regelungen, aber verschiedene Sonderprogramme und Projekte zur Frauenförderung aus den letzten Jahre ausführlich evaluiert werden (Löther 2004).

Die BLK legt regelmäßig Berichte zum Thema Chancengleichheit vor (1996, 1998 und 2000). Stark vergrößert hat sich dabei der Umfang dieser Datensammlungen, die auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes und eigener Umfragen in den Ländern erstellt werden. Sie liefern bundesweit und nach Ländern differenziert einen Überblick über quantitative Entwicklungen im Hochschulbereich (inzwischen über mehrere Jahre nachvollziehbar) und bieten damit zumindest wichtige Elemente einer Ergebniskontrolle von frauenfördernden Maßnahmen, auch wenn auch hier eine Evaluation solcher Maßnahmen im engeren Sinne nicht geleistet werden kann. Das gleiche gilt für das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2003 erstmals vorgelegt hat (CEWS 2003, s. auch Abschnitt 5.2.3).

Für ein einzelnes Bundesland, nämlich Nordrhein-Westfalen, haben Müller, Holzbecher, Schmalzhaf-Larsen und Krischer (1998) im Auftrag des nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums eine Evaluierung der "Grundsätze zur Frauenförderung an der Hochschulen des Landes NRW" vorgenommen. Wegen ihrer Bedeutung für meine Arbeit gehe ich weiter unten auf die Studie etwas näher ein, ebenso auf eine Bestandsaufnahme der Frauenförderpläne an niedersächsischen Hochschulen von Ende 2000 (Esselborn 2001).

Bei einem so stark gesetzlich regulierten Bereich wie der Gleichstellungspolitik spielt auch die Forschung aus rechtswissenschaftlicher Perspektive eine gewisse Rolle. Eine gleichstellungspolitische Argumentation zur Konsequenz des Gleichstellungsgebotes für die hochschulpolitische Regulierung durch das HRG hat Margot Gebhardt-Benischke in einem Rechtsgutachten für die Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten und die Max-Traeger-Stiftung vorgelegt (1996). In Bezug auf die frühere Regelung in § 2 Abs. 2 des

HRG von 1985 stellen Gebhardt-Benischke und Stahr (1991a) in sehr grundsätzlicher Weise die Bedeutsamkeit der Regelung der "Frauenfrage" durch öffentliches Recht klar. Wo es um die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben gehe, spielten die Motive der Personen keine Rolle, wichtig sei, dass Prozess und Ergebnis von Entscheidungsfindungen mit den Handlungsanweisungen übereinstimmten, und dies werde gewährleistet durch ein System von formalisierter Kommunikation, Kontrollen und Sanktionen, also durch Verfahren. Da dies sonst in der öffentlichen Aufgabenwahrnehmung funktioniere, sei es naheliegend, daraus für die öffentliche Aufgabe 'Frauenförderung' zu lernen. Dadurch werde es möglich

> "... die Nichtbeachtung normativer Vorgaben in Sachen Diskriminierungsverbot, Gleichstellung und Frauenförderung als Verletzung des geltenden Rechts sichtbar zu machen und diese Rechtsverletzungen, falls sie dann noch vorkommen sollten, konkreten Personen als vorsätzliche Verletzung von Amts- oder Dienstpflichten in Form der Befangenheit oder als banale Inkompetenz zur Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben aufgrund von Rückständigkeit oder persönlichen Entwicklungsdefiziten zuzuordnen. Das wäre ein, wenn nicht der entscheidende Schritt von der Frauenfrage als Ausdruck eines Macht- und Gewaltverhältnisses hin zum Rechtsverhältnis, das nach Verfahrensregeln abgewickelt wird, die rechtmäßiges Verhalten als den Regelfall und nicht als Zufall oder Entgegenkommen gewährleisten."
>
> (Gebhardt-Benischke/Stahr 1991b: S. 83)

Trotz der Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen, die auf Bundesebene einen vorläufigen - und von der Namensgebung her denkwürdigen - Höhepunkt im aktuellen Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz gefunden hat, haben sich die hier formulierten Hoffnungen noch nicht erfüllt.

Eine Übersicht über das an Hochschulen gültige Gleichstellungsrecht, das bestimmt wird durch ein jeweils spezifisches Zusammenspiel von Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetzen liefert Schieck (1998), ergänzt durch eine Erläuterung der verschiedenen Formen von Quotierung und Argumentationen gegen verfassungsrechtliche Bedenken gegen Gleichstellungsmaßnahmen im Hochschulbereich. Mehrere Jahre nach den eben zitierten Hoffnungen auf die Rechtsverhältnisse bilanziert Schiek ungleich nüchterner, dass es zwar für gutwillige Hochschulen rechtliche Möglichkeiten gibt, die Gewinnung und Förderung des wissenschaftlichen Personals unter gleichstellungspolitischen Aspekten zu optimieren, böswillige Hochschulen, die dies nicht tun, aber nicht Gefahr laufen, von der Wissenschaftsadministration sanktioniert zu werden (1998: S. 116)

Innerhalb von Hochschulen sind in den ersten Jahren der Gültigkeit der Maßnahmen natürlich viele Erfahrungen mit laufenden Programmen gemacht und dokumentiert worden (Gebhardt-Benischke/Stahr 1991, Neusel/Voth 1992, Lang/Sauer 1997). Auf der Grundlage solcher Erfahrungen wurde von der Niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung und der Förderung von Frauen in Forschung und Lehre ein Bericht mit Empfehlungen abgefasst, dessen programmatischer Titel „Frauenförderung ist Hochschulreform, Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“ den entsprechenden Anspruch von Gleichstellungspolitik an der Hochschule auf den Punkt bringt (NMWK 1994).

Gleichstellungspolitische Regelungen werden in der Diskussion dieser Jahre u. a. dafür kritisiert, zu viele Möglichkeiten des Unterlaufens zu bieten, und deshalb unwirksam zu sein. Das zeigt z. B. die Erfahrung mit dem Kriterium "gleiche" Qualifikation, das durch die Definitionsmacht über die Qualifikation immer wieder ausgehebelt werden kann (Färber 1994, Sauter 1994).

Wetterer weist auf die Doppelfunktion von Qualifikationsstandards auch und gerade in der Wissenschaft bzw. in akademischen Professionen hin:

> "Qualifikationsstandards sind (...) sowohl Zulassungs- wie Ausschlußkriterien und die akademische Ausbildung hat stets zwei soziale Funktionen gleichermaßen zu erfüllen: Sie dient der Qualifizierung wie der Statusdistribution oder, in der Terminologie Bourdieus, der 'technischen' wie der 'sozialen' Reproduktion, wobei mit der sozialen Reproduktion hier die Reproduktion der Differenz der Soziallagen, der sozialen Ungleichheit also gemeint ist (...).
> Ein weites Feld der Verfeinerung eröffnet hier insbesondere der Prozess der Zuschreibung von Qualifikationen selbst, denn entgegen allen Beschwörungsformeln, denen zufolge es dabei um nichts anderes als die Anwendung objektiver Bewertungsmaßstäbe geht, haben wir es hier immer auch mit einem Vorgang zu tun, in dem Fragen der sozialen Akzeptanz verhandelt werden."
>
> (Wetterer 1998: S. 29/30)

Durch die Konzentration auf Fragen der Qualifizierung von Frauen, (als ob diese noch mangelhaft qualifiziert seien) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vereint in schlecht ausgestatteten Sonderprogrammen für Mütter mit Stipendien für Promotionen oder Habilitationen) sieht Wetterer in den ersten Frauenförderprogrammen, gerade im Hochschulbereich, eine Unterstützung des Verbergens dieser Zusammenhänge von Qualifikationsstandards und der Reproduktion sozialer Ungleichheit. In Quotierungsregelungen dagegen sieht sie einen Ansatz, das eigentliche Problem des Berufszugangs und des Zugriffs auf Positionen, Status und Prestige tatsächlich anzugehen (1998: S. 31).

In einem gemeinsam mit Plöger herausgegebenen Sammelband zur "Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform" (Plöger/Riegraf 1998) überträgt Riegraf ihre Ergebnisse zur Bedeutung mikropolitischer Prozesse in Unternehmen für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen auf die Situation an den Hochschulen Ende der 1990er Jahre. Obwohl sie selbst feststellt, dass es ein Spezifikum von Gleichstellung an Hochschulen ist, durch politische Vorgaben "von oben" verordnet zu sein, berücksichtigt sie diese Prämisse in der Darstellung des mikropolitischen Zyklus, den ein Thema in einer Organisation durchläuft, selbst nicht weiter (Riegraf 1998: S. 43 ff.). Sie stellt fest, dass mikropolitische Untersuchungen bislang in Hochschulen noch nicht durchgeführt wurden. Im Zuge der Umstrukturierungen der Hochschulen mit der sich andeutenden Stärkung der Leitungsebenen und einer Verlagerung von Entscheidungskompetenzen in die Hochschulen sieht sie für die Gleichstellungspolitik aber eher eine Gefahr, weil die Hochschulen dadurch in Zukunft noch stärker von denjenigen gestaltet würden, die bisher die Gleichstellung von Frauen eher behinderten (1998: S. 50).

Der Titel des genannten Sammelbandes, wie der eines weiteren aus dem gleichen Jahr ("Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen", Roloff 1998) weist auf etwas hin, was aus der Perspektive des frühen 21. Jahrhunderts als ein Paradigmenwechsel in der Hochschulfrauenpolitik beschrieben wird. Wie die Überschriften schon andeuten, geht es, in einer Spielart von *Gender Mainstreaming*, darum, Gleichstellung als ein Element von Hochschulreform in die aktuellen Umstrukturierungsprozesse zu inkorporieren.

> "In Zukunft fallen wichtige Entscheidungen auf Hochschulebene in Strukturfragen, während Frauenförderung bisher fast ausschließlich mit Personalpolitik (Begleitung von Stellenbesetzungen) verbunden wird. Die Intervenierungsmöglichkeiten für Frauenbeauftragte müßten sich also auch ändern. (...) Die These ist, dass eine aktive, auf vorausschauender Planung, Zielorientierung und innovativer Umsetzung von je eigenen Konzepten basierende neue Handlungsstrategie auch die Gleichstellungsarbeit erfassen muß, soll diese nicht im Zuge der Strukturanpassung in institutionelle Vergessenheit geraten."
>
> (Roloff 1998a: S. 29)

Dieser generelle Anspruch, Gleichstellungspolitik zum Zweck besserer Umsetzungschancen in die Veränderungen einzupassen, ist zunächst inhaltlich noch unspezifisch, daher auch lediglich der allgemein gehaltene Verweis auf Frauen als Akteurinnen in diesen Prozessen. Festgestellt wird, dass Frauen in vielen Bereichen bereits relativ stark vertreten sind, die für die neue Art von Hochschuladministration gebraucht werden: Qualitätssicherungs- und verbesserungsverfahren, Evaluierung, Controlling und Informations- und Datensysteme (1998 a: S. 23). Inwieweit diese Präsenz gleichstellungspolitisch genutzt werden kann, bleibt aber unklar.

In den letzten Jahren hat sich die Diskussion um die Anpassung von Gleichstellungspolitik an die neuen Strukturen auf die Instrumente Personalentwicklung und Qualitätsmanagement hin konkretisiert.

> "Die universitäre Frauenausgrenzung wird (...) nicht mehr nur kritisiert, weil sie ungerecht ist (obwohl diese Begründung nach wie vor stimmt), sondern Frauenausgrenzung wird auch kritisiert, weil sie aus Sicht der Universitäten unökonomisch ist, da über Jahre hinweg ausgebildetes wissenschaftliches Potenzial nicht genutzt wird. Die Ausgrenzung ist auch qualitätsmindernd, da informell wirkende Mechanismen nicht nur Frauen blockieren, sondern auch neue Inhalte und Ansätze."
>
> (Pellert 2002a: S. 58)

Die mögliche Verbindung zu *Diversity Management* liegt klar auf der Hand. Die Orientierung an den Interessen der Organisation und nicht an den Interessen der Frauen wird auch sogleich honoriert. So stellt eine Forschungsmanagerin in ihren Überlegungen zu "Wissenschaft und Verwaltung im Zeitalter des globalen Wettbewerbs" fest, dass die Möglichkeit der Schöpfung von Intelligenzressourcen durch gezielte Frauenförderung in Form von geschlechtergerechter Ausbildung in Lehre und Forschung sowie Personalentwicklung deshalb ein so guter Weg sei, weil damit nicht dem feministischen Ansatz der Quotenregelung ge-

folgt werde, sondern wissenschaftlichen Erfordernissen (Dwzonnek 2002: S. 54).

Skeptisch stimmt allerdings die Erfahrung mit den Frauen, die schon dort arbeiten, wo die neuen Anforderungen der Hochschulstrukturreform liegen, z. B. der Evaluierung und der Personalentwicklung. Ähnlich wie Roloff sieht auch Pellert es so, dass hier "Institutionenwissen" vorhanden ist, das auf dem Weg in die institutionelle Autonomie dringend gebraucht werden sollte. Aber in 2002, immerhin fast fünf Jahre nach den ersten Überlegungen dieser Art, stellt Pellert fest, dass dieses Wissen leider selten abgefragt werde und auch nicht zu verbesserten Aufstiegschancen für die Frauen führe (2002a: S. 58)

Es ist den gleichstellungspolitisch engagierten Akteurinnen und Wissenschaftlerinnen daher durchaus klar, dass das Anprangern der unausgeschöpften Intelligenzreserven von Frauen zwar ein richtiges und wichtiges Argument ist, dass aus der Verbreitung dieser Erkenntnis aber noch nicht unmittelbare Gewährleistung von Chancengleichheit durch die Hochschulen folgt. Roloff bezeichnet dies als "Implementationslücke" zwischen den gesellschaftlichen Erkenntnissen und den tatsächlichen Handlungen und Entscheidungen (Roloff 2002a.: S. 22).

Eine Implementationslücke kann m. E. auch beim Thema Personalentwicklung festgestellt werden. Obwohl dies das naheliegende Instrument wäre, um das Interesse einer Organisation an der Ausschöpfung der Potenziale ihrer Mitarbeiter und eben Mitarbeiterinnen umzusetzen, muss für die Hochschulen im deutschsprachigen Raum doch zunächst festgestellt werden, dass Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich mehr oder weniger nicht existent ist. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als hochspezialisierte Expertinnen und Experten Schwierigkeiten damit haben, wie Pellert es sehr moderat formuliert, "sich als 'Personal' der Universität zu sehen, das entwickelt werden muss" (Pellert 2002b: S. 39). Auch der Zwang zur Mobilität und das Verbot von Hausberufungen, die bedingen, dass man Personal eigentlich gar nicht für die eigene Organisation entwickeln kann, stehen einer erfolgreichen Verbreitung der Ansprüche auf Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich entgegen.

Trotzdem ist die Personalentwicklung ein naheliegender Ansatz, um die Möglichkeiten für Frauen, sich in der Wissenschaft professionell zu etablieren, auszuweiten. Dabei haben sowohl Roloff als auch Pellert sehr wichtige Praxisprojekte auf den Weg gebracht, die wegen ihrer Bedeutung für die gleichstellungspolitische Diskussion an Hochschulen hier erwähnt werden sollen: Roloff das von der VW-Stiftung geförderte Projekt "Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)" an der Universität Dortmund, Pellert als Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz ein Programm für frauenspezifische Personalentwicklung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Dabei wird ein Curriculum geboten, "das die persönliche Karriereplanung mit einer kritischen Analyse von impliziten Regeln und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb zum Gegenstand hat... " (Pellert 2002a: S. 61). Diese Stichworte könnten darauf hindeuten, dass hier versucht wird, Frauen die Kompetenzen bzw. das Wissen zu vermitteln, das viele ihrer männlichen Kollegen im Meister-Schüler-Verhältnis zum Professor neben-

bei vermittelt bekommen. Ein Problem dabei ist, dass von solchen Programmen immer nur wenige Frauen profitieren können, wobei diese allerdings idealerweise als Multiplikatorinnen fungieren sollten. Auch in Dortmund spielt Personalentwicklung eine Rolle, initiiert wurden in Zusammenhang damit u. a. Mentoring-Projekte und Angebote zur Karriereplanung. In Dortmund ist die Ergänzung des Mittelverteilungssystems um Indikatoren zur Frauenförderung ein weiterer wichtiger Schwerpunkt gewesen (Roloff 2002a.: S. 24).

Und das ist auch in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen insgesamt in den letzten Jahren ein Schwerpunkt der Bemühungen. Der Einbau gleichstellungspolitischer Parameter in die allgemein neu etablierten Finanzierungssysteme mit Anreizelementen ist die zentrale Neuerung bei den Instrumenten der Frauenförderung. Dabei wurde bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1999 ein enorm wichtiger Erfolg erreicht. Dort wurde in § 5 HRG festgelegt, dass die staatliche Finanzierung der Hochschulen sich nach den erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses richten soll, dabei aber auch die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen sind. Daraus folgt die Verpflichtung für die Länder, diesen Komplex ihrerseits in die Landeshochschulgesetze aufzunehmen. Dies ist in Hessen im Rahmen der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes in 2000 in erfolgt, in Niedersachsen bei der Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes 2002 (s. zu diesen Entwicklungen auch Abschnitt 5.1 dieser Arbeit).

Bereits nach sehr kurzer Zeit hat sich in den Bundesländern eine Vielzahl von Modellen herausgebildet, sowohl was die allgemeine leistungsbezogene Mittelverteilung angeht, als auch die Bereiche, in denen Frauenförderung honoriert werden soll (Darstellungen finden sich beispielsweise bei Schmidt/Körber-Weick 2000: S. 33 und in HIS 2004).

Frauenförderung als Thema auch in diesem Teil der neuen Steuerung zu platzieren, ist wichtig, weil sie sonst gegenüber anderen Leistungsbereichen an Bedeutung verlieren würde, es verbinden sich aber auch weitergehende Hoffnungen damit. Dies geht z. B. aus der Überschrift zur Abschlussdiskussion einer Tagung zu den Auswirkungen der neuen Finanzierungsformen auf die Gleichstellung hervor, die das Hochschulforschungsinstituts Halle-Wittenberg veranstaltet hatte: "Frauenförderung auf dem Weg vom Kosten- zum Wirtschaftlichkeitsfaktor" (Burkhardt 2000). Auch hier liegt die Verbindung zu den betriebswirtschaftlichen Konzepten auf der Hand. Mit Anreizprogrammen wird ja insgesamt versucht, Marktmechanismen zu simulieren, im Bereich der Frauenförderung könnte man darin das Bemühen sehen, einen "Brent Spar"-Effekt künstlich zu erzeugen. Die Frage ist, ob es möglich sein wird, dem Aspekt der Gleichstellung innerhalb der etablierten Systeme so starke Anteile zu sichern, dass für die Hochschulen bzw. die Fachbereiche spürbare Auswirkungen hervorgerufen werden.

Gerade deshalb bleibt aus Sicht vieler Autorinnen und Autoren von zentraler Bedeutung, wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die neuen Entscheidungsstrukturen, die die Ausgestaltung der Finanzierungssysteme mit übernehmen, eingebunden werden (Altmiks 2000: S. 95 ff.). Denn selbst bei ei-

ner erfolgreichen Einschreibung des Faktors Gleichstellung in die Strukturen kann nicht von einer automatischen besseren Berücksichtigung der Aufgabe durch die Hochschulen ausgegangen werden. Auch ob sich, wie im *Managing Diversity* vorausgesetzt, die klassischen Auseinandersetzungen und Konflikte, mit denen Gleichstellung an den Hochschulen konfrontiert wird, durch die Indikatorsteuerung und die Betonung der möglichen Zugewinne durch Frauenförderung überwinden lassen werden, ist fraglich. Das zeigt ein Ausschnitt aus der oben bereits angesprochenen Diskussion. Dabei sprach ein Kanzler für die Hochschulverwaltung.

> "Er definierte sie als Dienstleistung für die Wissenschaft, und damit als auftragsgebunden in puncto Frauenförderung, die jedoch in Kombination mit richtiger 'Leistungsbewertung' betrieben werden müsse. An dieser Aussage entzündete sich eine lebhafte Diskussion. Mit Nachdruck wurde auf das novellierte Hochschulrahmengesetz verwiesen, das Frauenförderung in den Leistungskatalog aufgenommen hat. Eine Bezugnahme auf den tradierten Leistungsbegriff würde Frauen a priori benachteiligen, denn die Bewertungskriterien hätten ihren Ursprung in einem männlich dominierten System, seien also 'von Männern für Männer' entwickelt worden."
>
> (Burkhardt 2000: S. 91/92)

Auseinandersetzungen um den Leistungs- und Qualifikationsbegriff lassen sich also auch durch die Indikatorsteuerung nicht vermeiden.

Da die meisten Finanzierungsmodelle erst kurz laufen oder sich sogar noch im Entwurfsstadium befinden, liegen noch keine Auswertungen zur Wirksamkeit vor (so z. B. Philipp 2001 für Berlin). Das gilt in noch stärkerem Maße für das Instrument der Zielvereinbarungen, die bislang hauptsächlich zwischen Landesministerien und Hochschulen getroffen wurden, aber auch zwischen Hochschulen und Fakultäten bzw. Fachbereichen zustande kommen werden. Auch hier ist es gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren gelungen, Frauenförderung als ein Thema zu setzen (für einen Überblick s. König/Schmidt/Hey 2003). Da aber in vielen Fällen unklar ist, wie die Zielerreichung überprüft werden wird und welche Konsequenzen aus einer Verfehlung der gesetzten Ziele folgen werden, bleibt abzuwarten, ob hierüber greifbarere Erfolge erzielt werden können als über ältere Instrumente wie die Frauenförderpläne.

Die genannten Ansätze stellen die Übertragung der *Gender Mainstreaming*-Debatte auf die spezifischen Bedingungen des Wissenschaftsbereichs dar, und das in Forschung und Praxis[12]. Neben dieser großen Entwicklungslinie der Forschung zur Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschulen sind in den letzten Jahren zahlreiche eher kleinräumig angelegte, aber interessante empirische Studien entstanden, die sich im Umfeld meiner eigenen Fragestellung bewegen, und von denen einige hier vorgestellt werden sollen.

[12] Gleiches wie das für die Gleichstellungspolitik allgemein festgestellt gilt übrigens auch für die Gleichstellungspolitik an der Hochschule. Auch hier finden sich Analysen der neueren Entwicklungen unter Überschriften wie "Neues aus Lehre und Forschung" und nicht als Ergebnis von Forschung (z. B. Philipp 2001).

An den Anfang stelle ich dabei die bereits erwähnte Studie zur Umsetzung der "Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen des Landes NRW", die Müller, Holzbecher, Schmalzhaf-Larsen und Krischer (1998)[13] im Auftrag des nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums durchgeführt haben.

Die zu evaluierenden "Grundsätze" traten 1993 in Kraft (8 Jahre nach den ersten Regelungen für den übrigen öffentlichen Dienst und 4 Jahre, nachdem 1989 in NRW ein Frauenförderungsgesetz erlassen wurde). Die Evaluierung erfolgte 1997/98 in Form der Analyse von Hochschuldokumenten (Grundordnungen etc.), einer standardisierten Fragebogenbefragung der Frauenbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen (insgesamt 27) und problemzentrierten Interviews mit Rektorinnen oder Rektoren, Kanzlerinnen oder Kanzlern und Frauenbeauftragten fast aller Hochschulen (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 65).

Im Ergebnis wird festgestellt, dass an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedliche Grade von dem vorzufinden sind, was die Autorinnen als "strukturelle Implementation" bezeichnen. So wurde ein hoher Implementationsgrad in den Regelungswerken der Hochschulen festgestellt. Viele Teile der "Grundsätze" wurden in Grundordnungen oder Verfahrensregeln für Berufungen übernommen. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Berufungsverfahren wurde weitgehend gewährleistet, und auch die diesen Bereich betreffenden Vorschriften wie das Einladen möglichst vieler qualifizierter Bewerberinnen wurden weitgehend befolgt. Wenig umgesetzt wurden dagegen Verpflichtungen zur "Selbstaufklärung" über den Stand der Gleichstellung in Form von Berichten zu Frauen- und Männeranteilen an Bewerbungen, dem bestehenden Personal u. ä. Die Autorinnen erklären diese Unterschiede mit unterschiedlichen Kosten, die durch eine Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung jeweils entstehen (2000: S. 65 ff.).

Fast gar nicht stattgefunden hat eine kulturelle Implementation, die sich in Veränderungen von Einstellungen und Orientierungen bzw. in der Geschlechterkultur zeigen könnte. Um dies näher zu erläutern, zeichnen die Autorinnen Argumentationsfiguren aus den qualitativen Interviews nach, die der Art nach Meusers "Umsetzungsbarrieren" ähneln. Genannt werden die Punkte: Veränderungen werden überbewertet, vorhandene Defizite werden als Generationsrelikte bewertet, geschlechtsspezifische Lebensentwürfe legitimieren Asymmetrien, und 'Maßnahmen' assoziieren einen Ausgleich von Mängeln. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass den Frauenbeauftragten eine sehr wichtige Rolle dabei zukommt, Frauenförderung voran zu treiben, und Frauenförderung an den meisten Hochschulen sehr eng mit dem Amt bzw. der Person der Frauenbeauftragten verbunden wird (2000: S. 73 ff.).

In einer Bewertung des Umsetzungserfolges insgesamt werden drei Typen von Hochschulen unterschieden: An etwa einem Viertel der Hochschulen des Landes wird eine strukturell und kulturell implementierte Gleichstellungspolitik betrieben, während an einem weiteren Viertel eine solche Politik eher verhindert

[13] Obwohl eine Veröffentlichung der Auswertung insgesamt wiederholt angekündigt wurde, scheint eine solche noch nicht vorzuliegen, die Ergebnisse werden aber dargestellt in Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000 und in Kuhlmann u. a. 2002.

wird. Der größte Teil der Hochschulen, etwa die Hälfte, zeichnet sich durch partielle Öffnung für Gleichstellungspolitik bei gleichzeitiger Beibehaltung prinzipieller Vorbehalte aus (Kuhlmann u. a. 2002: S. 234/35).

Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und mit der Landeskonferenz der Niedersächsischen Frauenbeauftragten als Projektträgerin hat Esselborn im Herbst 2000 eine Bestandsaufnahme der Frauenförderpläne an niedersächsischen Hochschulen durchgeführt. Ziel war zu überprüfen, inwieweit diese den Vorgaben von Gesetz und Erlassen entsprechen. In ihrer Gesamteinschätzung kommt Esselborn zu dem Schluss, dass die Förderpläne meist so unverbindlich und unstrukturiert formuliert seien, dass ihr Wirkungsgrad gegen Null gehe. Vor dem Hintergrund der oft aufwändigen Erarbeitung der Förderpläne unter Beteiligung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei dies ein unökonomischer Umgang mit den Ressourcen der Hochschulen (Esselborn 2001: S. 118). Die Autorin betont in ihrem einleitenden Teil die Verbindung von Frauenförderung mit der Personalentwicklung und rekurriert auf Beispiele aus der Wirtschaft. Dabei wird deutlich, dass Voraussetzung für eine wirksame Förderung von Frauen die Wahrnehmung ihres Fehlens bzw. Abwanderns in andere Bereiche als Geschäftsproblem ist, und entsprechend der Gewinn, der durch den Wandel erzielt werden soll, bereits im Prozess nachgewiesen werden muss (Esselborn 2001: S. 6 ff.) Die Studie ist somit ein weiteres Beispiel für den Trend zu ökonomisch orientierten Argumentationen in der Hochschulfrauenpolitik.

Dagegen rekurriert Zimmermann (2000) in ihrer Studie zur besonderen Situation der Reorganisation der ostdeutschen Hochschullandschaft nach 1990 auf die Kategorien Bourdieus. Sie untersucht die Rolle, die Passfähigkeit und Geschlecht dabei als Kriterien für Berufungen gespielt haben. Sie hat Interviews mit Expertinnen und Experten verschiedener wissenschaftspolitischer Ebenen geführt und arbeitet heraus, wie die "Spiele mit der Macht in der Wissenschaft" zur Fortschreibung der homosozial-männlichen Rekrutierungsmuster führen. Dabei zeigt sie auch auf, wie die Bemühungen der gleichstellungspolitischen Akteurinnen, dem Aspekt der Repräsentanz von Frauen bei der Besetzung der Hochschulstrukturkommissionen und der Berufungskommissionen (von besonderer Bedeutung, da eine Kommission teilweise mehrere Verfahren durchführte) zur Geltung zu verhelfen, ins Leere laufen. Der geringe Anteil von Frauen wird mit dem Argument gerechtfertigt, die wenigen Frauen, die für entsprechende Kommissionen in Frage kämen, seien völlig überlastet. Zimmermann zeigt auf, wie dieser Raritätseffekt reproduziert wird:

> "... die Strategie des gegenseitigen Sich-Berufens von wissenschaftlichen und staatlichen Akteuren [führt] zur Exklusion in beiden Feldern. Auf der Seite der Wissenschaftspolitik wird das Wissen der Expertinnen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen in die Praxis ausgeschlossen, indem es nicht als professionelles Wissen, sondern als Lobbypolitik klassifiziert wird. Im wissenschaftlichen Feld werden den nicht nominierten Wissenschaftlerinnen (z. B. als Gutachterinnen)

> dadurch Chancen der *Bewährung* vorenthalten. Die Bewährungssituationen, die den Effekt des Zugewinns an dem symbolischen Kapital der *Anerkennung* bringen würden, müssen so bei den immer wieder benannten Expertinnen und Gutachterinnen kumulieren."
>
> (Zimmermann 2000: S. 133, Hervorh. im Original)

So werde die ursprünglich im wissenschaftlichen Feld erzeugte Rarität in gemeinsamen Interaktionen zwischen Wissenschaft und Politik verstärkt (2000: S. 133). Durch die Bedeutung, die die Verfügung über das Kapital an Anerkennung im wissenschaftlichen Feld hat, greift dieser Raritätseffekt nicht nur in der besonderen Situation der Reorganisation einer Hochschullandschaft, sondern auch allgemein. Das beschreibt Zimmermann in einem Forschungsprojekt zu Geschlechterkonstellationen im Feld wissenschaftlicher Eliten (Zimmermann 2002).

Direkter mit Bezug auf frauenfördernde Regelungen, genauer gesagt, auf die Beteiligung von Frauenbeauftragten an Diskussionen in Berufungskommissionen kritisiert Zimmermann die Effekte des "Begründungszwanges". Damit bezeichnet sie die durch die Beobachtungsfunktion der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten hervorgerufene Notwendigkeit für die Auswahlkommissionen, zu begründen, warum Frauen nicht in die engere Wahl für eine Professur gekommen sind. Einerseits werde dieser Begründungszwang als legitim akzeptiert, während Quotenregelungen gleichzeitig abgelehnt werden. Andererseits würden über diese Begründungen Auswahlkriterien expliziert, aber nicht hinterfragt, die Definitionsmacht der Kommissionen über die Kriterien für die Passfähigkeit bleibe unangetastet (2000: S. 193).

Aus einem wissenschaftlichen Projekt zur Situation von Frauen an der Universität Münster, das das Ergreifen von Maßnahmen zur Frauenförderung vorbereiten sollte, ist die Fragestellung und die Forschungsarbeit von Lehnert (1999) zur Bedeutung der Kategorie Geschlecht in den Vorstellungen zur Frauenförderung hervorgegangen. Die entsprechende Kritik aus der theoretischen Diskussion um die Notwendigkeit einer Dekonstruktion der Geschlechterkategorien aufgreifend fragt sie, inwieweit Frauenförderung, wie sie heute praktiziert wird, zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses beiträgt, oder ob durch diese Praxis "Geschlecht" - im Sinne einer Betonung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern - nicht selbstverständlich (also auch unhinterfragt) Bezugspunkt aller Diskussionen um Gleichstellung ist. Zur Bearbeitung dieser Frage hat Lehnert Interviews mit Hochschulmitgliedern mit Leitungsfunktionen und Gleichstellungsexpertinnen geführt.

Sie stellt fest, dass es verschiedene Wege des Umgangs mit dem Thema gab. Gleichstellungspolitik als gesellschaftliche Aufgabe zu sehen hatte dabei eher einen Differenz minimierenden Umgang mit der Kategorie Geschlecht zur Folge als eine Sicht auf Gleichstellungspolitik als Sonderpolitik (1999: S. 177). Lehnert ordnet ihre 22 Interviews auf einer Skala von Differenz erhaltend bis Differenz minimierend, wobei sich in die Differenz minimierende Richtung diejenigen Akteurinnen und Akteure einsortieren, die als aktiv in der Frauenförderung engagiert betrachtet werden, in die andere Richtung die, die als eher passiv damit

konfrontiert eingeschätzt werden. Interessant ist die Feststellung, dass der bei weitem größte Anteil der Interviewten mit Leitungsfunktionen in den Differenz erhaltenden Teil der Skala einzuordnen war (1999: S. 176). Dies wiegt schwer im Hinblick auf die Erfolgsaussichten von *Gender Mainstreaming*, als *top-down*-Strategie zu einer tatsächlichen Veränderung des Geschlechterverhältnisses beizutragen.

Zweifel daran, ob mit der bislang erfolgten Implementation von *Gender Mainstreaming* tatsächlich eine neue Qualität von Gleichstellungspolitik erreicht werden kann, sind auch ein Ergebnis einer Studie von Metz-Göckel/Kamphans, die diese im Auftrag des Nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministeriums durchgeführt haben (Metz-Göckel/Kamphans 2002) und die auf der Auswertung von Gesprächen mit Hochschulleitungen basiert. Dabei sehen sie das Problem allerdings nicht so sehr im Konzept selbst, sondern in der Tatsache, dass es zu wenig gezielte Informationspolitik und Trainings dazu gibt (2002: S. 74). Von den Hochschulleitungen wird als Vorteil des *Gender Mainstreamings* (hier mit GM abgekürzt) ein Kommunikations- und Akzeptanzgewinn gesehen.

> "Die GM-Begrifflichkeit wird begrüßt, weil sie weniger aggressiv und provokativ ist als patriarchatskritische Äußerungen aus der Anfangsphase der Frauenbewegung und Frauenforschung. Erst jetzt wird öffentlich kommunizierbar, wie stark Häme, Ablehnung und Vorbehalte gegenüber Frauenförderung waren und sind, schlicht indem sie der Vergangenheit zugeschrieben werden. Früher, so sagen mehrere, wurde über die Erfordernisse von Frauenpolitik geschwiegen, sie wurde ertragen, lächerlich gemacht, aber nicht (aktiv) mitgetragen."
>
> (Metz-Göckel/Kamphans 2002: S. 77)

Der Anknüpfungspunkt für die Hochschulleitungen, der ein anderes Verhältnis zur Gleichstellungspolitik ermöglicht, ist die Potenzialorientierung, weil sich diese mit dem Interesse der Institution Hochschule verknüpfen lässt (2002: S. 85/86). Insofern gibt es hier erste Bestätigung für die neueren Ansätze hochschulischer Gleichstellungspolitik. In wie weit diese Konzepte über diskursive Erfolge hinaus zu Veränderungen führen und sie von Häme und Ablehnung verschont bleiben werden, ist abzuwarten.

Wie schon die Studie von Lehnert ist auch eine Fallstudie von Becker u. a. (2002) zum Promotionsgeschehen an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund im Rahmen eines gleichstellungspolitischen Projektes entstanden, des schon genannten QueR. Die Studie ist deshalb so interessant, weil sie an einem für Gleichstellungspolitik an der Hochschule extrem wichtigen Punkt in die Tiefe geht, im Bereich Nachwuchsförderung nämlich. Anhand vorliegender Daten zur Beschäftigung von Männern und Frauen an der genannten Fakultät arbeiten die Autorinnen heraus, dass Frauen zwar häufig auf Nachwuchsstellen eingestellt werden (eine der wichtigsten Zielsetzungen von Frauenförderplänen auf Fachbereichsebene!), aber mit im Vergleich zu Männern wesentlich kürzeren Vertragslaufzeiten. Außerdem gelingt es Frauen wesentlich seltener, wäh-

rend der Beschäftigung oder auch danach eine Promotion abzuschließen. Die Autorinnen bewerten diesen Befund so, dass es offensichtlich keine Abneigung der Professoren der Fakultät dagegen gibt, junge Frauen einzustellen, diese aber nicht zielgerichtet zu einer wissenschaftlichen Qualifikation geführt werden (Becker u. a. 2002: S. 129/130).

Die Analyse der Personaldaten wurde durch qualitative Interviews mit Frauen und Männern in der Qualifikationsphase und einer Professorin und Professoren ergänzt. Aus der Auswertung der Interviews konstruieren die Autorinnen zwei Pole von Erwartungshaltungen bzw. Verhaltensmustern: Einerseits das Warten von Promovierenden darauf, dass durch die Betreuenden auf sie zugegangen wird, um das Projekt voran zubringen, andererseits, und dies kennzeichnet auch die Haltung der Betreuenden, dass Beratung höchstens auf Anfrage stattfindet. Dazwischen liegt eine Auffassung des Verhältnisses von Doktoreltern zu Promovierenden als einer Kontrollinstanz. Von den befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern finden sich am ersten Pol nur Frauen, im mittleren Bereich Frauen und Männer und an dem der Haltung der - fast ausschließlich männlichen - Betreuenden entsprechenden Pol nur Männer (2002: S. 141/142). Damit haben Becker u. a. einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die ansonsten im Allgemeinen als schwer fassbar und etwa als "atmosphärisch" klassifizierten Schwierigkeiten von Frauen im Wissenschaftssystem, und insbesondere im System der Nachwuchsförderung, konkreter benennbar zu machen. Die Studie weist dabei auch darauf hin, dass zunächst erkennbare Erfolge von Gleichstellungspolitik, wie ein hoher Frauenanteil auf Nachwuchsstellen, auf ihre "Nachhaltigkeit" hin überprüft werden müssen.

Es zeigt sich also, dass das festgestellte Empirie-Defizit der Forschung zu Gleichstellungspolitik nunmehr doch nach und nach mit Studien mit jeweils relativ spezifischen Fragestellungen aufgearbeitet wird, auch und gerade im Bereich Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Meine Arbeit soll dazu ebenfalls beitragen, mit der spezifischen Frage danach, wie sich die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung im Implementationsfeld Hochschule auswirken. Dazu ist es notwendig, dieses Implementationsfeld genauer zu betrachten.

2.3 Hochschulen als Organisationen

Hochschulen als Organisationen sollen im Mittelpunkt dieses Überblicks stehen, es ist aber zum Verständnis der neueren organisationsinternen Entwicklungen notwendig, die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen kurz darzustellen.

Der Beginn einer aktiven Hochschulpolitik in der Bundesrepublik datiert auf Anfang der sechziger Jahre und fällt zusammen mit dem aufkommenden Bewusstsein von der Bedeutung des Hochschulbereichs für die Wirtschaft – sowohl im Sinne der Bereitstellung von Forschungsleistung als auch von hochqualifizierten Arbeitskräften – und darüber vermittelt für die Gesellschaft insgesamt. Als eine Funktion dieser Entwicklung (oder als teilweise eigenständiger Prozess, das ist nicht ganz geklärt, Neusel/Teichler 1986a: S. 18), brachte die

auch politisch gewollte Ausweitung der Studierendenzahlen ebenfalls eine stärkere Einbindung der Hochschulen in die Gesellschaft mit sich.

Von Anfang an spielten im Hochschulbereich verschiedene Koordinationsgremien eine wichtige Rolle – z. B. die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK), der Wissenschaftsrat, die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK). Dabei entwickelte vor allen Dingen der Wissenschaftsrat, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Politik bzw. Verwaltung und der Wissenschaft zusammensetzt, mit der Zeit eine Vorentscheidungsfunktion in Bezug auf hochschulpolitische und –planerische Detailfragen.

Auf der eigentlichen Ebene hochschulpolitischer Entscheidungen, in den Ländern, wurden als Ausdruck einer zunehmenden Verrechtlichung des Hochschulbereiches in der ersten Hälfte der siebziger Jahre ausführliche Hochschulgesetze erlassen, die dann in der Phase nach Erlass des Hochschulrahmengesetzes auf Bundesebene (1976) diesem teilweise wieder angepasst werden mussten. Inhalt der gesetzlichen Regelungen war u. a. die Änderung der inneren organisatorischen Verfassungen der Hochschulen. Dabei wurde vielfach eine ehemals klare Trennung zwischen akademischer Selbstverwaltung und der allgemeinen und ressourcenbezogenen Verwaltung durch die Ministerien aufgehoben zugunsten eines gestärkten Amtes eines Präsidenten bzw. einer Präsidentin der Hochschulen, der oder die mit beiden Verwaltungsarten befasst ist. Mit dieser Maßnahme war eine Stärkung des Hochschulmanagements beabsichtigt (Teichler 1991: S. 34/35)

Neben den Besonderheiten der Bund-Länder-Politikverflechtung und den Gesetzgebungen im engeren Sinne spielten die Urteile des Bundesverfassungsgerichtes eine wichtige Rolle für die Entwicklung des Hochschulwesens. Die Numerus-Clausus-Urteile zu Zulassungsbeschränkungen (erstes Urteil 1972), die nur bei optimaler Ausnutzung der vorhandenen Ressourcen zu rechtfertigen seien, hatte weitgehende hochschulpolitische Konsequenzen: Die im Zusammenhang mit dem Staatsvertrag über die Studienplatzvergabe eingeführten Kapazitätsberechnungen gemäß der Kapazitätsverordnung (Kap-VO) brachten die Notwendigkeit der verstärkten Koordination und erhöhter Vergleichbarkeit mit sich, wobei die vorliegenden Daten im weiteren Verlauf der Entwicklung auch für andere Planungen als nur die Zulassungsfrage herangezogen wurden (Briese/Rüffert 1986: S. 36). Wohl nicht zuletzt anhand der Kap-VO-Folge-Daten wurden Fragen nach der Wirtschaftlichkeit von Hochschulen und der Optimierung ihrer Leistungen gestellt (Neusel 1986: S. 77).

Abstrakt skizziert Neusel den Charakter der hochschulpolitischen Entwicklungen folgendermaßen:

> „Eine Schleife von Krisenbewußtsein, politischem Entwurf, politischer Planung und administrativer Durchführung schließt sich in dem Zeitraum von etwa fünfzehn Jahren wieder, um möglicherweise mit einer neuen Schleife von Krisenbewußtsein, politischen Entwurf, politischer Planung und so weiter zu beginnen, die spiralförmig von veränderten ökonomischen wie politischen Rahmenbedingungen ausgehen muß."
>
> (Neusel 1986: S. 81)

Diese Vermutung erwies sich in den letzten Jahren als völlig zutreffend. Gut verdeutlichen lässt sich das anknüpfend an die Vermutung von Briese und Rüffert (1986: S. 50), mit der Anpassung der Landeshochschulgesetze an das Hochschulrahmengesetz sei die Verrechtlichung im Hochschulbereich zu einem Abschluss gekommen. Statt dessen erleben wir nun seit Beginn der 1990er Jahre eine Phase der erneuten gesetzgeberischen Aktivitäten (wiederum mit den Abschnitten Gesetze auf Landesebene – neues Hochschulrahmenrecht – Anpassungen auf Landesebene), die inhaltlich einerseits auf Deregulierung des Hochschulbereichs, andererseits, insbesondere in der letzten Runde nach der HRG-Novellierung von 1999, auf die Verankerung von Finanzierung gegen Leistung zielen – entsprechend des geänderten Ausgangspunktes, auf den Neusel mit ihrer Spiral-Metapher abhebt.

Die neuen Anforderungen an die Hochschulen entwickeln sich aus weit reichenden gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen heraus. In hoch industrialisierten Ländern nimmt die Bedeutung von theoretischem Wissen als Quelle von Innovationen, Grundlage politischer Entscheidungen und als Produktionsfaktor ständig zu. Einerseits wird Wissen in Form von angewandter Forschung und Entwicklung benötigt, andererseits steigt der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.

> "Der Druck in Richtung Gesellschaftsrelevanz wird gerade durch die zentrale Stellung des Wissens als Produktionsfaktor erzeugt. Je stärker traditionelle Fertigungsindustrien durch Wissensindustrien ersetzt werden und dieser Prozess ganz spezifische Anforderungen an die Ausbildung, aber auch an die Forschung nach sich zieht, desto stärker wird auch die Forderung an die Universitäten, hier ihren Beitrag zur ökonomischen Weiterentwicklung zu leisten, steigen."
>
> (Pellert 1995 a: S. 42)

Entsprechend der stärker nachgefragten Ausbildungsfunktion ist die Diskussion um die Verbesserung der Lehre ein Element der gegenwärtigen Reformpakete. Erreicht werden soll sie über mehr Evaluation und die Einbeziehung der Lehrerfolge (z. B. in Form der Studienabschlüsse) in die Anreizsysteme. Die geforderte Hinwendung zu ihren Studierenden und Absolventinnen und Absolventen und deren diversifizierten Motivations- und Lebenslagen ist ein Aspekt der für notwendig gehaltenen Öffnung der Hochschulen für gesellschaftliche Anforderungen (der eben zitierte Druck in Richtung Gesellschaftsrelevanz).

Bezüglich der Entwicklung hin zur "Wissensgesellschaft" (z. B. Willke 1995: S. 231 ff.) liegt dabei für die Politik ein Zielkonflikt vor: Während sich für die Forderungen an die Hochschulen, trotz steigender Bedeutung mit weniger Geld auskommen zu sollen, noch mit deren - vermeintlichen oder tatsächlichen - bisherigen Effizienzmängeln argumentieren lässt, gibt es keine Rechtfertigung dafür, die zukünftig eigentlich als Hochqualifizierte dringend benötigten Studieninteressierten durch die Einführung von Studiengebühren vom Hochschulstudium abzuhalten. Genau dazu entschließen sich aber immer mehr Landesregierungen aufgrund akuter Finanznot.

Insgesamt müssen Kürzung bzw. Stagnation der Mittelzuweisungen keine unüberwindlichen Hindernisse für die Reformen sein. In einer policy-analytisch

angelegten Studie, in deren Rahmen sie versucht haben, Auswirkungen einzelner Faktoren auf die Zielerreichung bei hochschulpolitischen Reformvorhaben heraus zu arbeiten, kamen Cerych/Sabatier (1986) u. a. zu dem Schluss, dass eine Reform nicht an mangelnden Ressourcen scheitert, wenn ausreichend politischer Wille zu ihrer Umsetzung vorhanden ist. Auch wenn sich gegenwärtig die Situation so darstellt, dass eine erfolgte Reform – nachgewiesene Effektivierung – zur Voraussetzung von weniger stark gekürzter Mittelvergabe gemacht wird (Daxner 1993: S. 114), behält das Argument, dass es wesentlich auf die Mobilisierung von politischem Willen bei den Entscheidungsträgerinnen und -trägern ankommt, seine Gültigkeit.

Das wird besonders auch für die derzeit noch aktuelle Reformrunde gelten, in der sich nicht nur die Finanzierungsformen, sondern auch qualitativ das Verhältnis zwischen Staat und Hochschule verändern soll. Hochschulpolitik zielt verstärkt darauf ab, die Selbststeuerungsfähigkeiten der Hochschulen zu erhöhen. Neusel (1993) kennzeichnet diese Entwicklung insgesamt als einen Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik hin zu einer Kontextsteuerung, bei der nicht mehr die detaillierte Regelung der Angelegenheiten der Hochschule (bis hin zum Haushalt), sondern Anreizsysteme und *output*-Kontrollen im Vordergrund stehen.

Ich zitiere ausführlich, damit die Elemente der durch die Finanzkrise des Staates angestoßenen Entwicklung im Einzelnen hier einmal explizit benannt werden:

> "Durch vermehrt eigenständiges problemnahes Handeln und Wirtschaften und durch innere Reorganisation sollen die Hochschulen ihre Effizienz und Leistungsfähigkeit steigern. Die Parallelen mit den Rationalisierungstrends der Lean Production-, Reengineerings- und Total-Quality-Management-Diskussion sind offensichtlich. Wissenschaftsorganisatorisch ist es ein Prozess mit Selektionsauswirkungen: Leistungskonkurrenz mit Effekten auf Ressourcen und Finanzierung, Konkurrenz der Qualitätskriterien, Konkurrenz der Fachstrukturen im Leitbild, verschärfte Konkurrenz um Nachwuchsstellen, eventuell verschärfte Zugangsbedingungen zum Studium. Gleichzeitig ist es auch eine Art Professionalisierungsprozess, indem Leistungserbringung und Leistungsdarstellung zu differenzierten Verteilungsentscheidungen und Positionierungen führen werden (Mittelverteilung). Es handelt sich somit um reallokative Maßnahmen. Es entstehen aber auch neue Handlungsebenen, deren Wahrnehmung größeren Einfluss verspricht (Informationssysteme, Controlling, Evaluationsmaßnahmen). Und die Führungspositionen werden attraktiver, indem sie mit mehr Entscheidungsmacht, möglicherweise auch Bezahlung und sonstigen Gratifikationen (Forschungssemester) verbunden sein werden. In dieser Perspektive liegt auch eine Professionalisierung des Wissenschafts- und Hochschulmanagements mit entsprechenden Karrieren (...)."
>
> (Roloff 1998a: S. 13)

Entsprechend sind die Hochschulen, wird ihnen mehr Autonomie bei der Ausführung ihrer Aufgaben zugestanden, gleichzeitig in stärkerem Maße als früher aufgerufen, Rechenschaft über ihre Aufgabenerfüllung abzulegen. Die von der Politik ausgerufene Bedeutung von Markt und Wettbewerb hat nicht zuletzt diese Funktion der *output*-Orientierung, wenn auch gerade in Deutschland nach

wie vor noch nicht ganz klar ist, wie der Wettbewerb aussehen soll (Teichler 1991: S. 44).

Während in Bezug auf die Kernaufgaben Forschung und Lehre im engeren Sinne dabei eventuell noch geklärt werden kann, wie eine Hochschule sich profilieren will, werden die Unklarheiten in den Verantwortlichkeiten größer, je mehr Aufgaben in Selbststeuerung wahrgenommen werden sollen. So sind die Hochschulen zunehmend selbst verantwortlich für Vereinbarungen mit der Industrie, Informationsfreiheit, Personalpolitik und -entwicklung und eben Gleichbehandlung und Gleichberechtigung. Eine größere Verpflichtung der Hochschulen in diesen Bereichen werde manchmal als Autonomieverlust bewertet, doch zeuge dies lediglich von einer Verwechslung von Autonomie mit Verantwortlichkeit (Goedegebuure u. a. 1992: S. 44).

Im Gegensatz zur Forschung über Gleichstellungspolitik gibt es in der Hochschulforschung schon seit langem eine Orientierung an der Frage nach der Implementation politischer Programme, wobei sich die Untersuchung der Implementation hierbei gegen bloße Evaluation im Sinne einer Kosten-Nutzen-Rechnung abgrenzt. Die Implementationsforschung habe demgegenüber den Vorteil, dass die Zielverwirklichung von politischen Programmen im Rahmen der gegebenen Organisationsstrukturen analysiert werde (Beckmeier/Kluge/Neusel 1988: S. 14).

Die aus diesem Ansatz resultierende Beschäftigung mit Hochschulen als Organisationen ergibt als Befunde meist Konkretisierungen der in der Hochschulforschung inzwischen „klassischen“ Einschätzungen der Hochschulen als *organized anarchies* (Cohen/March/Olsen 1972 in einer entscheidungstheoretischen Perspektive) oder *loosely coupled systems* (Weick 1976 in einer - eigentlich für Schulen entworfenen, doch in der Diskussion häufig auf die Hochschulen übertragenen - eher strukturtheoretischen Perspektive).

Im "Schnittpunkt" dieser beiden Ansätze hebt Neusel (1998) auf der Basis ihrer eigenen Untersuchungen (gemeinsam mit Beckmeier (1991) bzw. mit Beckmeier und Kluge (1988)) insbesondere zu Entscheidungsverflechtungen an Hochschulen vier Eigenschaften der Funktionsweise von Hochschulen hervor: Erstens führe die Orientierung der wissenschaftlich kommunizierenden Individuen am Konsens zu einer Informalität der Kommunikations- und Handlungsstrukturen, die den Einzelnen große individuelle Spielräume erlaubten. Zweitens wache die dezentrale und autonome Basisstruktur (nur lose verbunden!) über die wichtigsten Entscheidungen in Forschung und Lehre bzw. Studium, auch über die Rekrutierung bzw. Kooptation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wobei die Unterschiede der Fachkulturen zu einer extremen Differenzierung innerhalb einer Institution führten. Drittens konnte die traditionell schwache Hochschule durch die Etablierung einer zentralen Ebene (Stärkung der Hochschulleitungen in der Reformrunde ab 1970) nicht nachhaltig reformiert werden, so dass sich strategisches politisches Handeln in der Hochschule kaum realisieren lasse. Und viertens gebe es - in Verbindung mit bzw. als Folge von drittens - eine "strukturelle Leitungsambivalenz", die darin bestehe, dass den Leitungs-

organen ein hohes Problemlösungspotential zugeschrieben werde, diese aber gleichzeitig als Exekutivorgane ohne originäre Kompetenzen rechtlich schwach konstruiert seien (Neusel 1998: S. 102).

Hochschulen verfügen bislang kaum über eine Handlungsfähigkeit **als** Hochschulen, und auf eine Änderung dieses Zustandes, also eine Stärkung der institutionellen Ebene zielen viele derzeitige Reformversuche (Goedegebuure u. a. 1992). Inwieweit sich die weitere oder tatsächliche Stärkung der Leitungen - als Reaktion auf das vierte von Neusel festgestellte Charakteristikum - und andere Versuche, die Politikfähigkeit von Hochschulen zu erhöhen, auf Entscheidungsprozesse und Kommunikationsstrukturen auswirkt, ist noch nicht systematisch untersucht (Neusel 1998: S. 104). Vermutungen gibt es aber: Oehler weist darauf hin, dass Schimank (1999) überzeugend belegt hat, dass die einseitige Steigerung der Entscheidungskompetenzen der Hochschulleiter und Dekane die Steuerungsfähigkeit der Hochschulen nicht wirklich erhöhen könne, solange sie bei Wahlen und zur Durchsetzung von Maßnahmen von Gremienmehrheiten abhängig seien.

> "Den Grund dieser negativen Prognose des Erfolges der derzeitigen Organisationsreform bildet für Schimank, dass sich Fachvertreter als solche in den Gremien in einer Selbstblockade nach dem Diktum befinden: Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus."
>
> (Oehler 2000, S. 322)

Die angestrebte Erhöhung der Fähigkeit zur strategischen Planung wird entweder als eine Abkehr von einem bisherigen politischen Modell der Selbststeuerung der Institution gesehen (Neave/Van Vught 1991: S. 242), oder es wird in Analogie zum Bereich allgemeiner Politik versucht, die Stärkung der Leitungsfunktion als eine Stärkung der Exekutive zu sehen, der eine Legislative zur Kontrolle entgegengesetzt wird (Neusel 1993a: S. 188). Allerdings ist fraglich, inwieweit eine solche Funktion der Legislative unter den an der Hochschule gegebenen Bedingungen zustande kommen kann. So haben Beckmeier/Neusel (1991) in ihrer Studie über Entscheidungsverflechtungen an der Hochschule festgestellt, dass bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern auch bei Diskussionen um umfassendere hochschulpolitische Zielsetzungen wie der Frage nach der Praxisorientierung von Studiengängen oder der Einrichtung von Elitestudiengängen die Orientierung auf das Fach vorrangig blieb. Dieses Interesse wurden dabei über formale Entscheidungsstrukturen häufig nur abgesichert, während die eigentliche Regulierung der Zusammenarbeit über informelle Handlungsnetze erfolgte.

> „Diese Gegenstruktur entspricht dem tradierten universitären Aktionsmuster, nach dem Anleihen an parlamentarische Verfahren wissenschaftsfremde Kategorien bedeuten. Auch in unseren Fällen bestanden in den traditionellen Universitäten diese akademischen Spielregeln weiter und konnten durch gesetzliche Veränderungen kaum beeinflußt werden."
>
> (Beckmeier/Neusel 1991: S. 142)

Unter diesen Bedingungen ist klar, dass ein Konzept von Legislative – Exekutive als Modell der Konfliktregulierung innerhalb der Hochschule nur wenig Erfolgschancen hat. Zu beachten ist hier natürlich auch, dass ein solches Konzept in der Hochschule den Bedingungen eines vorgegebenen Stimmenverhältnisses für die verschiedenen Statusgruppen unterworfen ist. Die ständische Struktur der Entscheidungsgremien der Hochschulen ist ein weiterer Faktor, der zu Spannungen führt. Der die Institution führenden Exekutive steht eine sowohl in Fachinteressen als auch in Gruppeninteressen gespaltene „Legislative“ gegenüber. Dies erschwert einerseits die Bemühungen der Exekutive um eine Stärkung der Orientierung auf die Institution, andererseits die effektive Kontrolle der Exekutive durch die „Legislative“.

Festzuhalten bleibt, dass die Unterschiede in den Fachkulturen und die daraus folgende Differenzierung innerhalb der Institution die einflussreichsten Besonderheiten der Organisation Hochschule sind.

> "Die Disziplinen bildeten (und bilden) in Forschung wie Lehre die dominanten sozialen Orte, in denen die handlungsrelevanten Bezüge und Normen der Fachgemeinschaft, die berufliche Sozialisation in und durch die Wissenschaft und die Zuteilung von Karriere und Karrierechancen sich realisieren."
>
> (Enders 1998: S. 58)

Zur Kennzeichnung der großen Bedeutung der Disziplinen (und zur Andeutung gewisser überkommener Strukturen in der Art der Beziehungen innerhalb der Fach-*communities*) wird mitunter auf Begriffe wie Gilden und Zünfte verwiesen (Pellert 1995: S. 84).

Das Nebeneinander von Disziplin und Institution, die Tatsache, dass Akademikerinnen und Akademiker jeweils einer Disziplin und einer Institution, einer bestimmten Universität oder einem bestimmten College angehören, definiert Clark als ein zentrales Charakteristikum von Hochschulen bzw. Hochschulwesen. Es konstituiert die *master matrix of higher education* (Clark 1984: S. 112). Dabei variiert von Hochschulsystem zu Hochschulsystem, welches der beiden Elemente dominiert: Während etwa in Großbritannien aufgrund der Oxford-Cambridge-Tradition eine starke Einbindung in die interdisziplinären Colleges gegeben sei, führt Clark das deutsche Hochschulsystem als ein Beispiel für die Dominanz der Disziplinorientierung an, und zwar aufgrund der großen Bedeutung von Forschung im System (1984: S. 113). Dies wird auch bestätigt durch die Ergebnisse der Studie von Enders zum Berufsbild der Hochschullehrer. Im internationalen Vergleich weisen die deutschen Hochschullehrer (gemeinsam mit den niederländischen) das geringste Ausmaß an Verbundenheit mit ihrer institutionellen Umwelt auf, finden darin nicht, wie Personen in vergleichbaren Positionen in anderen Ländern, eine "zweite und dritte Heimat" neben ihrer Disziplin, üben vielmehr ausgeprägte Kritik an der Institution (Enders 1998: S. 75). Bei den Hochschullehrer**innen** ist diese Distanz übrigens etwas weniger stark ausgeprägt (Teichler 1996: S. 95), aber dennoch vorhanden.

Ein Effekt der *master matrix* allgemein ist, dass innerhalb von Hochschulen die Fachbereiche und Lehrstühle eine starke Position haben, weil diese gleichzeitig

Arm einer Disziplin und Teil der Institution sind. Daraus folgt Clarks Einschätzung von Hochschulen als "*bottom heavy*"-Organisationen. Als Besonderheit des deutschen Systems kann dabei das Institut gesehen werden, das, ursprünglich von einem einzelnen Professor in engem direktem Kontakt sogar zu ministeriellen Ebene geleitet, in der Regel immer noch die kleinste operative Einheit an deutschen Universitäten darstellt (Clark 1995: S. 28/29).

Hier besteht offensichtlich ein Spannungsverhältnis zu den im Rahmen der gegenwärtigen Hochschulreform betriebenen Bemühungen um die Stärkung der Leitungsfunktionen innerhalb der Hochschulen. Es bleibt unklar, inwiefern eine stärkere Leitung die Integration der einzelnen Teile voranbringen soll, wenn sich an der spezifischen Ausrichtung der *master matrix* nichts ändert: Die Bemühungen um eine stärkere Bindung der Mitglieder an ihre Institution stoßen insbesondere aufgrund der Forschungslastigkeit des deutschen Hochschulsystems mit der dadurch bedingten starken Bindung an das Fach schnell an Grenzen.

Mit den Voraussetzungen, die innerhalb der Organisation Hochschule für notwendige Veränderungen gegeben sein müssen, setzt sich Pellert auseinander. So stellt sie fest, die sich selbst steuernde Organisation Universität werde reine Utopie bleiben, wenn es nicht gelinge, eine alternative Karrieremöglichkeit als Hochschulmanager für den Nachwuchs zu etablieren und diese zumindest teilweise von der Wissenschaftlerlaufbahn zu entkoppeln. Entsprechende Posten müssten insbesondere für die mittlere Ebene ausgewiesen werden, wenn Hochschulmanagement professionalisiert werden solle (Pellert 1995: S. 104). Sie erläutert außerdem einen latenten Konflikt zwischen zwei Formen der Autorität, die in den Institutionen des Hochschulsystems zusammentreffen: Einerseits die administrative Autorität, die Koordination durch Kontrolle ausübt, gekennzeichnet durch eine hierarchische Verwaltungsstruktur und repräsentiert durch die Ministerien und eben - vor Ort - durch die Verwaltung. Andererseits die professionelle Autorität, die auf Autonomie, individuellem Wissen und flachen Hierarchien basiert (Pellert 1995: S. 95).

Im Anschluss an Mintzbergs Konzept der *professional bureaucracy* definiert Pellert die Hochschule als eine Expertenorganisation, für die das eben beschriebene Spannungsverhältnis kennzeichnend ist. Es gibt einen Widerspruch zwischen dem Fachsystem der Profession und dem sozialen System der Organisation.

> "Expertenorganisationen werden traditionellerweise von der Verwaltung zusammengehalten. Administrative Fachkräfte der Verwaltung sind oft die einzigen mit einem wirklichen fachlichen Interesse an der Gestaltung der Gesamtorganisation. Hier stoßen unterschiedliche Organisationsstrukturen und -kulturen aufeinander (...) Die Überzeugung vieler Hochschullehrer, dass für ihre Arbeit nicht so sehr gute Administration, sondern vielmehr das Fehlen von Administration wichtig sei, und das Bild der Verwaltung als "feindliches Lager" gießen Öl in das Feuer dieser ohnehin so schwierigen Beziehung."
>
> (Pellert 1999: S. 170)

Je mehr Zuständigkeiten dabei im Rahmen der gegenwärtigen Reform von den Ministerien auf die einzelne Hochschule übergehen, desto mehr Konfliktpotenti-

al wird in die Organisation hinein verlagert. Was vorher in der Wahrnehmung als Gängelung durch das Ministerium eventuell noch als gemeinsames Leid erfahren werden konnte, muss nun innerhalb der Hochschule bearbeitet werden. Die notwendige Ausweitung der administrativen Kompetenz auch auf Seiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird dabei, wie bereits erwähnt, noch nicht honoriert. Es gibt noch keine produktive Perspektive für das Spannungsverhältnis zwischen den administrativen und den wissenschaftsspezifisch-professionellen Strukturen in den Hochschulen. Wie unter diesen Bedingungen die Wahrnehmung der neuen Aufgaben organisiert werden soll, bleibt vorläufig unbeantwortet, da sich die Diskussion, wenn sie überhaupt geführt wird, auf die Umsetzung der Globalisierung der Haushalte und auf Wettbewerbselemente für die Bereiche Forschung und Lehre konzentriert. Die Gleichstellungspolitik versucht hier, Ansatzpunkte für ihre Ziele einzubauen, insgesamt fällt aber bei der Betrachtung der Situation sofort auf, dass die Herstellung von Chancengleichheit unter die - von den Akademikern und auch den Akademikerinnen ungeliebten - ausgeweiteten administrativen Tätigkeiten fällt.

Bei all dem ist darüber hinaus nach wie vor unklar, wohin die Hochschulen sich mit ihrer erhöhten Selbststeuerungsfähigkeit denn steuern sollen.

Es war schon immer schwer, für Hochschulen die optimale Abstimmung von Organisationszielen, - mitteln und -strukturen aufeinander zu benennen, so stellt Oehler (1984) fest. Ein allgemeines Organisationsziel lasse sich kaum angeben, da die Ziele nicht von außen vorgegeben seien, sondern sowohl in Forschung als auch in Lehre häufig selbst gesetzt würden. Die verschiedenen Ziele seien auch nicht als Phasen fortschreitender Zielverwirklichung interpretierbar. Da Organisationssoziologie für "normale" Organisationen aber von zeitlich und in ihren Zielsetzungen begrenzten Zweck-Mittel-Relationen ausgehe, und daraus eben eine optimale Abstimmung der oben genannten Elemente ableite, sei es für die Hochschule bislang nicht gelungen, für die Verwendung von personellen, materiellen und organisatorischen Ressourcen zur Erfüllung 'der' Hochschulaufgaben eine allgemeine Optimierungsfunktion anzugeben (1984: S. 74). In den letzten Jahren hat sich dabei der Druck stark erhöht, betriebswirtschaftliche Modelle für die Hochschulsteuerung zu übernehmen, die Anwendbarkeit von Kosten-Leistungs-Rechnungen auf Lehre und Forschung ist aber heftig umstritten.

Dem Problem der Zieldefinition auf der organisatorischen Ebene entspricht eine mangelnde inhaltliche Bestimmung gegenwärtiger Hochschulpolitik über das generelle Interesse der staatlichen Stellen an einer Steigerung der Effizienz der Hochschulen zur Minderung der Kosten hinaus. Gegenüber früheren bildungspolitischen Diskussionen scheinen insbesondere alle mit einem emanzipatorischen Gehalt von Hochschulbildung und –ausbildung verbundenen Positionen stark in den Hintergrund getreten zu sein. Ebenso fehlt eine Verständigung über Fragen wie die der gesellschaftlichen Verantwortung von Forschung oder den

Grenzen der Machbarkeit, die Teil einer hochschulpolitischen Diskussion sein müssten[14].

Besonders deutlich lässt sich der Mangel an positiven hochschulpolitischen Leitbildern oder Zukunftsentwürfen in der jüngeren Geschichte des deutschen Hochschulsystems am Prozess der Umstrukturierung der ostdeutschen Hochschulen ablesen. Trotz bestehender Kritik am westdeutschen Hochschulwesen, die sich ja bereits in Reformdiskussionen niedergeschlagen hatte, kam es nicht zu hochschulpolitischer Neugestaltung, vielmehr wirkten Akteurseliten aus Wissenschaftsadministration und Wissenschaft in teilweise – für den Hochschulbereich typischen – informellen Entscheidungsstrukturen auf eine Übertragung des Bestehenden von West nach Ost hin (Adler 1997: S. 67 ff.).

Diese mangelnde inhaltliche Bestimmung der Reformaktivitäten habe ich zusammenfassend als normative Unterprogrammierung von Hochschulpolitik bezeichnet (Giebhardt 1998).

Zunächst vielversprechend für die Analyse dieses Phänomens erscheint die Tatsache, dass sich Vertreter politikwissenschaftlicher und soziologischer Steuerungsforschung in einem Sammelband zur "Krise der Universität" dem Gegenstand Hochschule angenommen haben (Stölting/Schimank 2001). Allerdings wird nicht recht deutlich, worin die spezifische Fragestellung des gegebenen Kreises von Autorinnen und Autoren besteht. Das Thema sei zwar nicht neu, aber unerschöpflich, wird am Anfang der Einleitung festgestellt (Schimank/Stölting 2001: S. 7), und das reicht als Motivation, sich öffentlich dazu zu äußern, offensichtlich aus. Später wird noch festgestellt, der Band solle Gelegenheit zur distanzierten Beobachtung geben. Mitunter erscheint in einigen Texten das, was über die Rezeption von Klassikern der Hochschulforschung hinausgeht, aber doch von einer Grundhaltung eines von Hochschulpolitik belästigten Forschers geprägt. So schließt Schimank seine Aufzählung von seiner Ansicht nach neuen Anforderungen an die Hochschulen mit der Anmerkung ab:

> "Noch gar nicht berücksichtigt sind in dieser Auflistung solche Ziele, die sich überhaupt nicht aus den Erfordernissen von Forschung und Lehre ableiten lassen, sondern aufgrund *allgemeinerer gesellschaftlicher Wandlungen* und Prioritätenverschiebungen an die Hochschulen wie an andere Institutionen auch heran getragen worden sind. So findet man in den Hochschulgesetzen der Länder ebenso wie im Hochschulrahmengesetz Zielvorgaben, die sich auf die anzustrebende Gleichstellung der Frauen beziehen oder den Hochschulen einen Beitrag zur Erhaltung des Weltfriedens, zur Schaffung sozialer Gerechtigkeit, zur Festigung des demokratischen Ethos, zur Toleranz gegenüber Andersdenkenden und zur ökologischen Erneuerung abverlangen. Derartige weitere Ziele werden von einem Teil der Hochschulangehörigen durchaus ernst genommen und verfochten, von den meisten aber als sachfremde Auflagen für Lehre und Forschung abgelehnt oder allenfalls halbherzig im Sinne einer außenbestimmten 'political correctness' aufgenommen..."
>
> (Schimank 2001: S. 227/228, Hervorh. im Original)

Für seriöse Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler verbietet es sich offensichtlich, sich zur fragen, in was für einer Art von Hochschule sie oder er lehren

[14] Damit will ich nicht sagen, dass solche Diskussionen gar nicht stattfinden, aber feststellen, dass sie nicht Kernbestandteil der gegenwärtigen Reformen sind.

und forschen möchte, und so kann es selbst dem Grundwert der Toleranz gegenüber Andersdenkenden passieren, dass er in eine Aufzählung sachfremder Auflagen für Lehre und Forschung gerät.

Schimank sieht aber durch die Macht, die die allgemeineren gesellschaftlichen Zielsetzungen im Laufe der achtziger Jahre entfaltet haben (die größten Erfolge schreibt er der Frauenbewegung zu, der es gelungen ist, Frauenbeauftragte und Bevorzugungsklauseln zu institutionalisieren) auch ernste Folgen für die Organisation Hochschule. Mit den genannten Neuerungen würden punktuelle Überwindungen der Status-quo-Verhaftungen erreicht, die aber nichts mit den vorrangigen Herausforderungen für die Hochschulen zu tun hätten, es handele sich um hochschulpolitisch marginale Aspekte. Da die Beteiligten offensichtlich nicht in der Lage sind, dies zu erkennen, werden die entsprechenden Auseinandersetzungen aber sehr aufgeregt geführt. Dies, so Schimank, bände Kräfte, die dann bei der Beschäftigung mit den hochschulpolitisch zentralen Fragen fehlten. Dadurch werde der Kern des institutionellen Status quo geschützt. Die Gleichstellungspolitik wird in die Elemente der kumulativen Blockadepositionen, die Schimank an der Hochschule als gegeben sieht, eingereiht (2001: S. 233 ff.). Die Differenz zur Einschätzung der Gleichstellungspolitik als Element einer notwendigen Modernisierung der Hochschulen (s. Abschnitt 2.2.2) liegt auf der Hand.

Mit weniger zugespitzten Thesen, aber meiner Ansicht nach ungleich instruktiver, setzt sich Braun mit den Auswirkungen der Einführung des Neuen Steuerungsmodells, bzw. des von ihm in diesem Zusammenhang so benannten Management-Modells an den Hochschulen auseinander. Er nimmt eine Einschätzung der Verschiebungen vor, die sich zwischen den verschiedenen in den Hochschulen vorfindlichen Kapitalformen (politisches und ökonomisches einerseits und wissenschaftliches und erzieherisches als den beiden Formen von Funktionskapital an den Hochschulen andererseits) durch die neuen Steuerungsformen ergeben. Indem die Universitäten verstärkt selbst strategische Entscheidungen treffen könnten, wachse die Wertigkeit des inneruniversitären politischen Kapitals. Die Leitungen erhielten verbesserte Entscheidungsmöglichkeiten und professionalisierten sich, während gleichzeitig die Möglichkeiten für die Funktionsträgerinnen und -träger, solche Entscheidungen zu hinterfragen, geringer würden, da vieles in bindenden Verträgen zwischen Leitung und Staat festgelegt sei (Braun 2001: S. 258). Braun nimmt an, dass es zu einer Differenzierung der Verteilung von politischem Kapital nach Rollen kommen wird.

> "Diejenigen, die in der Wissenschaftsadministration arbeiten, akkumulieren das politische Kapital. Für die Professoren ist es kaum mehr attraktiv, neben ihrer eigentlichen Funktion politisches Kapital zu erwerben, weil die Einflussmöglichkeiten durch die Beschneidung der Macht der universitären Repräsentationsorganen kaum nennenswert sind (nur noch beratende Funktion) und es nur wenige Möglichkeiten gibt, die Entscheidungen der Leitung korrigierend zu beeinflussen. Wer als Professor demnach an politischem Kapital interessiert ist, muss sich für die Rolle des Wissenschaftsadministrators entscheiden. Die forschenden und lehrenden Professoren dagegen werden zumeist ohne politisches Kapital auskommen müssen. Dies trägt zu

> einer Depolitisierung innerhalb der Universität und einer de-facto-Aufgabe der Selbstverwaltung bei."
>
> (Braun 2001: S. 258/259)

Die zur Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit notwendige Ausdifferenzierung einer administrativen Rolle würde also das Problem der mangelnden inhaltlichen Bestimmung der gegenwärtigen Reformen eher noch verschärfen, denn auch Braun scheint für eine Neudefinition der Selbstverwaltung als einer Art 'Legislative' wenig Chancen zu sehen. Weder innerhalb noch außerhalb der Hochschulen ist so ein für die normativen Fragen in diesem Bereich zuständiges Feld erkennbar (wie es eigentlich interne oder externe Hochschul**politik** im engeren Sinne sein sollte, getragen durch hochschul**politische** Gruppen mit unterschiedlichen - artikulierten, nicht verschleierten - Interessenlagen), in das überfachlich-inhaltliche Forderungen eingebracht werden können. Dies hat Folgen für die Chancen, stark normativ geprägt politische Ziele wie etwa die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in diesem Bereich durchzusetzen.

Welche anderen Auswirkungen hat die spezifische Organisationslogik von Hochschulen auf die Präsenz und Repräsentanz von Frauen und auf die Chancen, Gleichstellungspolitik durchzusetzen? Dazu soll im letzten Teil diese Abschnittes die Forschung zum Thema Organisation Hochschule und Geschlecht betrachtet werden.

Kirsch-Auwärter (1995) hat sich mit diesem Themenkomplex auf einem hohen Abstraktionsniveau auseinandergesetzt. Sie identifiziert verschiedene Kulturmuster universitärer Organisationen, also spezifische Umgangsweisen mit ihren Funktionsanforderungen.

Organisationen müssen, um ihre Leistungsfähigkeit zu garantieren, Erwartungssicherheit schaffen, Deutungen und Bewertungen müssen konstant gehalten werden. Als ein wichtiges Kulturmuster an Universitäten sieht Kirsch-Auwärter dabei Hierarchisierung. Die Koordination der Organisationseinheiten erfolge an Universitäten - unter den Bedingungen begrenzter Mittel und expansiver Bestrebungen der einzelnen Einheiten - in großen Teilen über eine Institutionalisierung von Konkurrenz. Konfliktmanagement, Entscheidungsfindung und Leistungsbewertung innerhalb der Organisation erfolgten durch Autoritäten, die sich Anerkennung über eine Mischung aus (fachlichem) Renommee und (organisationsinterner) Reputation verschafften. Attributions- und Delegationsprozesse, persönliche Abhängigkeitsbeziehungen und Loyalitäten kennzeichnen dieses Kulturmuster, das Kirsch-Auwärter als kontextübergreifende Konvertierung von Prestige bezeichnet. Auch die Mobilisierung von Legitimation für die Organisationsziele erfolge durch das Muster personengebundener Akkumulation von Macht im universitären Bereich durch wenige Einzelne. Das Zusammenwirken dieser kulturellen Muster bewirke eine spezifische Ökonomie des organisationalen Geschehens, die dem Selbstverständnis der Mitglieder so wenig entsprechen müsse wie dem öffentlichen Diskurs über Funktions- und Entscheidungsabläufe in der Organisation (Kirsch-Auwärter 1995: S. 78)

Diese Kulturmuster haben nach Kirsch- Auwärters Analyse für die Organisationslogik folgende Effekte: Die Hierarchisierung als Technik der Reduzierung von Ungewissheit führe zu einer Selektivität in der Deutung und Bewertung von Handlungsalternativen. Die feststellbare Homogenität, die Schwierigkeiten im Umgang mit Differenz seien eher ein Resultat davon als Selbstzweck. Die Konkurrenzorientierung der Organisation führe zu einem Verzicht auf Verallgemeinerungsfähigkeit von Zielvorstellungen, die unbewusst in Kauf genommen werde. Durch die Konkurrenzorientierung setzten Innovationen positive Reputationserwartungen und die Aussicht auf Mehrheitsfähigkeit voraus, weshalb eigentlich nur bereits vertretene Interessen artikuliert werden könnten. Die Orientierung an Prestigegewinn der Einzelnen führe zu einer Bevorzugung von formeller Unbestimmtheit von Entscheidungsabläufen gegenüber Legitimitätsgewinn durch transparente Verfahren. Es komme zu einem Auseinanderfallen von öffentlichem Legitimationsdiskurs und den partikularen Interessen, die ihn bewegten. In diesen Elementen der Organisationslogik von Hochschulen seien Ansatzpunkte für "segregierende Praktiken" offensichtlich (1995: S. 79/80).

Kirsch-Auwärter geht so weit, Geschlechterdifferenzierung in diesem Zusammenhang als ein zentrales Ordnungsmittel der Organisation zu betrachten. Dabei rühre die Geschlechterhierarchie nicht nur von der Position der Frauen als relativ 'jüngeren' Mitgliedern der Organisation her. Institutionalisiertes kulturelles Kapital sei mit gegenseitigen Anerkennungsverhältnissen und Grenzziehungen gegenüber anderen verbunden, und die Integration einer traditionell ausgegrenzten Gruppe wie den Frauen wirke sich negativ auf den eigenen Status aus (1995: S. 80/81)

Dies sind provokante Thesen zum Zusammenhang von Geschlecht und Organisation Hochschule, die mit Hilfe des von Neusel (1998) entworfenen Forschungskonzeptes in Ansätzen empirischer Unterfütterung zugänglich gemacht werden könnten. Im Rahmen diese Konzeptes wird in Bezug auf verschiedene von Neusel, aber eben auch von Kirsch-Auwärter als Besonderheiten von Hochschulen gekennzeichneten Organisationsbedingungen nach den spezifischen Auswirkungen auf Frauen gefragt, wobei auch die angestrebten Neuerungen in Hochschulbereich in die Fragestellung mit einbezogen werden müssten, z. B. im Bereich der Hochschulstrukturen. So führen veränderte gesellschaftliche Einflüsse auf die Hochschulen zu neuen Widersprüchen, Paradoxien und Unsicherheiten, mit denen Wissenschaftlerinnen eventuell besser umgehen könnten als Wissenschaftler, weil das für sie nichts Neues sei (Neusel 1998: S. 107). Weitere Fragen zu den Auswirkungen der spezifischen Gegebenheiten an Hochschulen auf das Geschlechterverhältnis werden für die Komplexe "Akademische Kommunikation" (und deren Einfluss auf Karrieren), "Fachkultur" und "Qualifikation, Rekrutierung und Aufstieg" gestellt. Wünschenswert wäre, diesen Fragen in ländervergleichenden empirischen Studien nachzugehen, da die konkrete Ausgestaltung der genannten Komplexe sich in den einzelnen Hochschulsystemen unterscheiden und so im Vergleich auch Unterschiede in der Auswirkung auf Frauen festgestellt werden könnten (1995: S. 107 ff.).

Wiederum direkter bei den "asymmetrischen Geschlechterkonstruktionen" in der Hochschule ansetzend beschreibt Müller (1999) die besondere Situation

von jungen Frauen an der Hochschule. Sie fänden sich im Überschneidungsbereich von drei Gleichheitsdiskursen wieder, deren Subtext doch die fortbestehende Geschlechterungleichheit sei. Postuliert werde die Gleichheit von Frauen und Männern, die Gleichheit zwischen Lehrenden und Lernenden und die Gleichheit der männlichen und weiblichen Studierenden untereinander. Diesen Postulaten entgegen wirke die Universität als Organisation, so Müller, differenzkonstruktiv, auch in Bezug auf die Geschlechterdifferenz (Müller 1999: S. 141).

Dabei weist Müller in ihrer Analyse auf interessante Verkehrungseffekte hin: Forderten Studentinnen in *Mainstream*-Veranstaltungen Geschlechtersensibilisierungen und damit eine Erweiterung der wissenschaftlichen Perspektive ein, werde ihnen eine Verengung dieser Perspektive unterstellt. Sie müssten Geschlecht zum Thema machen und erschienen damit in der Wahrnehmung vieler männlicher Studierender und noch mehr Lehrender nicht als Wissenschaftlerinnen, sondern als Frauen (1999: S. 142).

Einen weiteren Verkehrungseffekt bezeichnet Müller als "diskursive Enteignung". In einer Hinsicht geht es dabei um die Botschaft gerade an die weiblichen Studierenden, dass es *out* sei, Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren, während "schwerelos" emanzipierten Frauen, die keinen Feminismus und keine Frauenförderung brauchen, alle Türen offen stünden (1999: S. 146/147). In einer anderen Hinsicht, auf die die Figur der Enteignung genauer passt, weist Müller darauf hin, dass es als Gegenreaktion auf die etablierten Gleichstellungsmaßnahmen dazu komme, dass Frauen (und insbesondere Frauenbeauftragte) als die Angreiferinnen wahrgenommen würden, die ungerechtfertigterweise aufgrund des Geschlechtes Vorteile erringen wollten, während Männer als die Sachwalter und Verteidiger geschlechtsneutraler Gerechtigkeit erschienen (1999: S. 148).

Gerade die Abwehrreaktionen gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen werden aber in der neueren Beschäftigung mit Hochschulen als Organisationen nicht nur negativ gesehen. Gleichstellungsrichtlinien werden als Element kulturellen Wandels gesehen, die Abwehrreaktionen als eine paradoxe Akzeptanz derselben (Kuhlmann u. a. 2002: S. 231). Es wird auf relativ große Erfolge in einem relativ kurzen Zeitraum verwiesen, wenn die Situation von Frauen an der Hochschule heute mit den Ergebnissen der Hochschullehrerbefragung von Anger von 1960 verglichen wird: Damals, als das allgemeine Frauenstudium immerhin auch bereits fast 50 Jahre durchgesetzt war, äußerte ein großer Anteil der Befragten Professoren und Dozenten die Ansicht, Frauen seien nicht fähig, wissenschaftlich zu arbeiten (Anger 1960: S. 654 ff.). Die objektiven Möglichkeiten, Frauen abzuwerten, so Kuhlmann u. a., seien demgegenüber sehr gering geworden, aber es habe eine Modernisierung der Stereotypenbildung stattgefunden: Die als unumstößliches Faktum erscheinende Zuständigkeit von Frauen für die Kindererziehung sei es, die die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft bedauerlicherweise hervorrufe (2002: S. 231). Weil sich die Abwertung von Frauen mehr unbewusst vollziehe, könne die Funktion von Gleichstellungsrichtlinien in der Organisation darin liegen, Ausgrenzungspraktiken ins Bewusstsein zu heben und der Umgestaltung zugänglich zu machen. Mit den Richtlinien beginne ein Prozess der Uminterpretation von Kriterien und Leistun-

gen, ein Dekonstruktionsprozess, der in einigen Hochschulen bereits Wirkung gezeigt habe, in dem die Bewertung wissenschaftlicher Biographien, z. B. durch die Berücksichtigung von Erziehungszeiten, geändert werde. Der Frauenförderdiskurs lege die Kriterien offen, anhand derer Hochschulen als Organisationen tatsächlich funktionierten, und auch die konservativste Hochschule könne sich diesem Diskurs nicht entziehen. Insofern seien die Abwehrreaktionen nur vordergründig problematisch (2002: S. 233/234).

Unter Rückgriff auf Literatur zum organisationalen Lernen räumen die Autorinnen allerdings ein, dass die Überwindung von Geschlechterasymmetrie in Organisationen einen tiefgreifenden Wandel des organisationalen Normen- und Deutungssystems verlangt, und nicht durch die Änderung randständiger Regeln und Routinen herbeigeführt werden kann. Als günstige Rahmenbedingungen für einen solchen tiefgreifenden Wandel gelten verschiedene Elemente einer Organisationskrise (2002: S. 239). Die haben wir ja an der Hochschule permanent. Ernsthaft betrachtet muss aber als zusätzliche Schwierigkeit im Hochschulsystem noch bedacht werden, dass die Diskussion um Kriterien und Leistungen, die der Frauenförderdiskurs hinterfragen soll, und auch die damit verbundene Zuteilung von Karrierechancen, zu großen Teilen gar nicht in der Hochschule, sondern in den Fachgemeinschaften stattfindet.

Die Einschätzung der Widerstände gegen Frauenfördermaßnahmen als konstruktiv wendbar stellt jedenfalls ein neues Element in der Diskussion um "Organisation und Geschlecht" dar. Durch empirische Studien in diesem und im angrenzenden Bereich von 'Profession und Geschlecht'[15] sind verschiedene Kategorien gegenüber früheren Analysen neu gefasst worden.

> "Werden die partialisierten Ergebnisse wieder zusammengefügt, dann zeigt sich, dass sich eine für Frauen nachteilige Differenzierungslinie zum Teil erst im Zusammenwirken unterschiedlicher Einflussebenen herausbildet, und dies gerade in den Bereichen, die unverkennbar mit Machtvorteilen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen verbunden sind (...)
> Wir fragen also weiterhin nach der Bedeutung von Geschlechterdifferenzen, suchen aber zugleich nach Hinweisen auf die 'Herstellung' von Geschlechtersymmetrie. Damit wird Geschlecht von einer 'Strukturkategorie' tendentiell zu einer 'Prozesskategorie' ...."
>
> (Kuhlmann u. a. 2002: S. 244/245)

In einer variierten Formulierung wird davon gesprochen, dass Geschlecht von einer statuszuweisenden Strukturkategorie zu einer kontextuellen Relevanzkategorie wird (Metz-Göckel/Müller 2002: S. 26, unter Verweis auf Kuhlmann).

Insofern kommt es darauf an, die Gegebenheiten in jedem spezifischen organisationalen Kontext genau zu betrachten.

Insgesamt scheint das Thema Geschlecht und Organisation (Hochschule) nicht mehr den Stellenwert in der Diskussion zu haben, den es Mitte der 1990er Jahre hatte. Wie im Überblick zur Forschung zur Gleichstellung an Hochschulen

[15] Den Analysen der Autorinnen liegen u.a. Studien zur Zahnmedizin als Profession, zur Reorganisation eines Versicherungsunternehmens und die Evaluation der Gleichstellungsrichtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen zugrunde (Kuhlmann u. a. 2002)

deutlich geworden ist, sind es vor allem die Themen *Gender Mainstreaming* und Personalmanagement, die Konjunktur haben. Ohne eine genaue Betrachtung und Reflexion der Bedingungen, auf die - welches Instrumentarium zur Gleichstellung auch immer - in der Organisation trifft, in die hinein es wirken soll, kann Gleichstellungspolitik aber nicht erfolgreich implementiert werden. Insofern behalten die hier vorgestellten Ansätze für mein Projekt hohe Relevanz.

3 Fragestellung, Methoden und Gegenstand der Untersuchung

3.1 Fragestellung und Methoden

Meine Studie ist als Implementationsforschung im Politikfeld Frauen- und Gleichstellungspolitik unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Implementationsfeldes Hochschule einzuordnen.

Die wichtigste Motivation für die Konzipierung und Durchführung meines Projektes war der im Forschungsüberblick mehrfach angesprochene Mangel an empirischen Studien zu den Auswirkungen der in den letzten Jahrzehnten erlassenen gleichstellungspolitischen Regelungen. Trotz anders lautender guter Vorsätze und der Weiterentwicklung der Geschlechterthematik in der Politikwissenschaft allgemein besteht dieser Mangel nach wie vor.

Dabei geht es nicht nur um eine wenig breite Abdeckung der Bereiche, in denen Gleichstellungspolitik stattfindet, sondern m. E. auch um einen inhaltlich-politischen Mangel: Die Abwesenheit systematischer Erforschung der Gleichstellungspolitik hat nicht zu deren Stillstand geführt, vielmehr ist auf die wenig durchschlagenden Erfolge immer wieder mit der Einführung neuer Instrumente reagiert worden. Ein wichtiger Schritt war dabei der von den Einzelfallentscheidungen wegführende Wechsel von der Bevorzugungsregel zu planenden Zielvorgaben in der Mitte der 1990er Jahre. Inzwischen sind aber unter dem Oberbegriff des *Gender Mainstreaming* mit Personalentwicklung und der Orientierung am Nachweis des Gewinns für die Organisation bereits wieder neue Elemente von Gleichstellungspolitik in den Mittelpunkt der Betrachtungen und der Aktivitäten gerückt.

Auch wenn sich einzelne Instrumente und ein gewandelter Grundansatz nicht ausschließen müssen, ist es meiner Ansicht nach notwendig, die Schwierigkeiten, die sich bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Regelungen - wie etwa dem Gebot zum Festlegen von Zielvorgaben - ergeben haben und ergeben, konkret und im Detail zu untersuchen, um nicht mit immer neuen Herangehensweisen immer gleiche Frustrationen zu erleiden.

Die im Mittelpunkt der Studie stehende empirischen Untersuchung soll also Bedingungs- und Störfaktoren, oder, wie sie bei Meuser (1989) genannt werden, der Umsetzungsbarrieren, auf die Regelungen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Praxis stoßen, identifizieren. Es soll geklärt werden, inwiefern die Regelungen Entscheidungsprozesse beeinflussen und inwiefern umgekehrt die vorhandenen Strukturen auf das Programmziel wirken.

Zur Untersuchung dieser „Interaktionsprozesse“ verspricht die Einbeziehung zweier unterschiedlicher Typen gleichstellungspolitischer Regelungen mehr Erkenntnisse als eine Einzelfallstudie. Als Untersuchungsobjekte wurden das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) von Ende 1993 und das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung von 1994 ausgewählt.

Das hessische Gesetz war durch folgende Konstellation von Interesse für ein solches Vorhaben: Das HGlG gilt für den gesamten Landesdienst. Zu einem Zeitpunkt, an dem für die Hochschulen diskutiert wurde, durch mehr Autonomie in den Kernbereichen der Tätigkeiten zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung zu kommen (und die Hochschulen nicht länger als eine Art Unterbehörde des Wissenschaftsministeriums betrachtet werden sollten), und an dem Kontextsteuerung Detailregelungen ersetzen sollte, erhielt hier ein Gesetz Gültigkeit auch für die Hochschulen, das in vielen Bereichen gegenläufige Tendenzen hat, wie gleich (in Abschnitt 4.1) deutlich werden wird.

Niedersachsen nahm und nimmt in den verschiedenen Runden der Reformdiskussion um Hochschulen immer wieder eine Vorreiterrolle ein, sei es bei der Einführung neuer Haushaltsregeln oder der 'Verschlankung' der Hochschulgesetzgebung. Kurz nach dem Gleichberechtigungsgesetz in Hessen war in Niedersachsen eine novellierte Fassung des Hochschulgesetzes in Kraft getreten. Bei dieser Novellierung waren Regelungen zur Gleichstellung in das Hochschulgesetz eingearbeitet worden. Das NHG ergänzt das allgemeine Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) bzw. ersetzt es an den Punkten in der Gültigkeit, an denen hochschulspezifische Vorgaben existieren.

Abstrakt im Sinne der Implementationsforschung formuliert richtet sich die vergleichende Betrachtung also auf die Frage, welche Unterschiede die Implementierung eines allgemeinen gleichstellungspolitischen Gesetzes in ein spezifisches Feld gegenüber der Gültigkeit eines spezifischen Gesetzes unter Einarbeitung gleichstellungspolitischer Elemente aufweist.

Es muss aber betont werden, dass das Hauptziel meiner Untersuchung war und ist, überhaupt eine Untersuchung der Umsetzungsprozesse gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen vorzunehmen. Alle Vergleichsperspektiven, die in der Untersuchung angelegt sind, können aufgrund des notwendigerweise kleinen Samples und der Unmöglichkeit, alle jeweiligen Einflussfaktoren zu identifizieren oder gar zu kontrollieren, nur zu einer Art Thesenbildung führen.

Durch die angestrebte Konzentration auf die Besonderheiten des Hochschulbereichs rechtfertigt sich die Beschränkung innerhalb der Hochschulen auf den Bereich der Wissenschaft. Es kann vermutet werden, dass im administrativ-technischen Bereich ähnliche Mechanismen der strukturellen Diskriminierung greifen wie in „normalen“ Verwaltungen. Darüber hinaus würde eine Erfassung aller Aspekte der Gleichstellungspolitik an der Hochschule (z. B. die Problematik der tariflichen Gestaltung von typischen Frauenarbeitsplätzen) für ein Einzelprojekt eine Überforderung darstellen.

Die Erhebung qualitativer Daten durch eine Einzelperson war auch die wesentliche Rahmenbedingung für die Festlegung der Anzahl der Fälle, die untersucht werden konnten. Dabei war die Einbeziehung der Fachbereiche als der wichtigsten Organisationseinheit von Hochschulen aus meiner Sicht unabdingbar. Realistisch erschien im Vorfeld die Durchführung von Interviews an vier Hochschulen und jeweils vier Fachbereichen, und davon mussten im Verlaufe der Untersuchung auch keine Abstriche gemacht werden.

Da die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein wichtiges Wirkungsfeld der Gleichstellungspolitik an Hochschulen darstellt (s. u.), wurde bei der Fallauswahl keine Fachhochschule berücksichtigt. Um trotzdem Hinweise auf eventuell vorhandene strukturelle Verschiedenheiten von „alten“ und „neuen“ Hochschulen erhalten zu können, sollten in Hessen und Niedersachsen jeweils eine Klassische Universität und eine Neugründung (der 1970er Jahre) untersucht werden.

Die Einbeziehung Technischer Hochschulen bzw. Universitäten wurde nicht erwogen, weil „Technik und Geschlecht“ einen eigenen großen Problemkomplex darstellt.

An allen vier zu untersuchenden Hochschulen sollten gleiche Fachbereiche in die Untersuchung einbezogen werden, und zwar Geistes- und Gesellschaftswissenschaften sowie Naturwissenschaften mit jeweils relativ großem bzw. relativ kleinem Frauenanteil unter den Studierenden. Die Entscheidung fiel für die Neueren Fremdsprachen (in der Regel über 70% Frauenanteil), die Wirtschaftswissenschaften (mit etwa 30% für eine Sozialwissenschaft ein eher geringer Frauenanteil), Biologie (mit meist knapp über 50% eine Naturwissenschaft mit einem eher hohen Frauenanteil) und die Physik (die selten mehr als 10% Frauenanteil bei den Studierenden aufweist) [16]. Durch diese Vorgabe kamen nur Voll-Universitäten mit breitem Fächerspektrum in Frage.

Im Rahmen der Untersuchung werden die ausgewählten Universitäten als H Neu (Neu für Neugründung), H Kla (Kla für Klassische Universität), N Neu und N Kla bezeichnet. Bei Berücksichtigung aller anderen theoretischen Auswahlkriterien konnte bei der Größe der zu untersuchenden Universitäten keine Homogenität erreicht werden (dies liegt teilweise sogar in den Auswahlkriterien begründet, da die neueren Universitäten kleiner sind als die mit einer langen Tradition).

H Neu wurde in den 1970er Jahren gegründet. Schwerpunkte liegen auf der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und den Ingenieurwissenschaften. Mitte der

[16] In 1992 z. B gab es bundesweit zusammengefasst folgende Frauenanteile bei den Abschlüssen: Neuere Fremdsprachen (hier: Romanistik) 87,8%, Wirtschaftswissenschaften 32,2%, Biologie 50,6% und Physik 8,3%. Quelle für die genannten Frauenanteile sind Daten des Statistischen Bundesamtes: Prüfungen an Hochschulen 1990, 1991 und 1992, Reihe 4.2; Fachserie 11 Bildung und Kultur, Tabelle 4, Bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen und Prüfungsgruppen (hier übernommen aus HSK 1995: S. 516). Da keine Angaben zu absoluten Zahlen vorlagen, konnte kein Durchschnitt über mehrere Jahre gebildet werden. Die Größenordnung der Frauenanteile, um die es hier ja geht, war aber in den Jahren davor gleich und hat sich übrigens auch bei der Analyse der Daten der ausgewählten Fachbereiche jeweils bestätigt. Die Anteile bei den Abschlüssen differieren dabei nicht stark zu den Anteilen im Studium.

1990er Jahre verfügte H Neu über ca. 16 000 Studierende und ca. 300 Professuren, die sich auf 21 Fachbereiche verteilten.

An H Kla, einer über vierhundert Jahre alten Universität, gab es Mitte der 1990er Jahre 21 000 Studierende und knapp 300 Professuren (beides einschließlich Humanmedizin), die Universität hatte dabei 21 Fachbereiche.

N Neu ist eine in den 1970er Jahren gegründete Universität, die wie die hessische Neugründung einen Schwerpunkt in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Mitte der 1990er Jahre studierten dort ca. 13 000 Menschen[17]. Die Universität hatte ca. 200 Professuren, die sich auf 11 Fachbereiche verteilten.

N Kla ist eine große, traditionsreiche Universität, die Mitte der 1990er Jahre ca. 30 000 Studierende beheimatete (einschließlich der Humanmedizin). In der Kernuniversität waren ca. 250 Professorinnen und Professoren beschäftigt. An N Kla gab es zur Zeit der Durchführung meiner Untersuchung 14 Fachbereiche.

Es fällt auf, dass es an den niedersächsischen Hochschulen weniger Fachbereiche gab, allerdings wurde in Hessen zum Zeitpunkt meiner Untersuchung auch bereits über Zusammenlegungen zur Verringerung der Anzahl der Fachbereiche mit der Maßgabe von Mindestgrößen diskutiert. Weder mit der Anzahl der Fachbereiche, noch mit der Größe der Universitäten insgesamt verbinden sich allerdings Thesen zur Auswirkung auf die Gleichstellungspolitik, insofern stellen die gegebenen Unterschiedlichkeiten auch kein Problem dar.

Nochmals sei aber daran erinnert, dass der Vergleich nur eine spezifische Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand "Gleichstellungspolitik an der Hochschule" ist, und es im Wesentlichen darum ging, überhaupt empirisches Material dazu zusammenzutragen. Dem trage ich auch in der Präsentation meiner Ergebnisse Rechnung, indem ich in den Abschnitten, in denen die Auswertung der Interviews ausführlich dargestellt wird (4.2. bis 4.4), weitestgehend auf die Differenzierung nach Ländern und Hochschulen verzichte. Erst in der thematischen Fokussierung in Abschnitt 6 wird ein Bezug zu den verschiedenen Vergleichsdimensionen wieder hergestellt, aber auch dann eher in Form der Aufstellung zu diskutierender Thesen. Trotzdem wollte ich auf das Mittel des Vergleichs nicht vollständig verzichten, da es immer dazu dienen kann, Feststellungen zuzuspitzen und Überlegungen zu verdeutlichen. So weisen v. Alemann/Tönnesmann (1995: S. 85) darauf hin, dass eine vergleichende Analyse keine besondere Technik sei, sondern vielmehr eine bestimmte Art, das Forschungsmaterial zu ordnen

Mein Forschungsmaterial besteht im Wesentlichen aus 40 Leitfaden gestützten Interviews, ergänzt durch Dokumente wie Richtlinien, Frauenförderpläne, Statistiken und Auswertungen von Gremienprotokollen. Befragt wurden an vier Hochschulen jeweils Präsident, Vizepräsidentin - wenn vorhanden, zentrale Frauenbeauftragte, Dekaninnen bzw. Dekane und dezentrale Frauenbeauftragte -

[17] Die schematischen Angaben zur Größe der Universitäten stammen aus dem Handbuch zur Studien- und Berufswahl 1995.

wenn vorhanden. Auf der zentralen Ebene waren alle angefragten Funktionsträgerinnen bzw. -träger zu Interviews bereit (zusätzlich zu den genannten Funktionen noch ein Personaldezernent und ein Hochschulentwicklungsplaner). Auf der Fachbereichsebene haben eine Dekanin und ein Dekan es abgelehnt, ein Gespräch mit mir zu führen.

Die Anzahl von 40 Interviews stellt ausreichend Material zur Beantwortung der hier gestellten Forschungsfragen zur Struktur von Entscheidungsprozessen zur Verfügung. So hat Meuser im Rahmen seiner Studie zur Gleichstellungspolitik 29 Interviews geführt (1989: S. 33). In einer hauptsächlich auf Expertenbefragung basierenden Arbeit in der Parteienforschung hat Schmid ca. 50 Interviews geführt (Schmid 1995). Beckmeier/Neusel (1991) haben in ihre Untersuchung über Entscheidungsverflechtungen an Hochschulen insgesamt fünf Hochschulen aus zwei Ländern einbezogen, so dass auch die Einbeziehung von vier Hochschulen aus zwei (Bundes-)Ländern in meinem Fall in der Größenordnung und Struktur ein Beispiel findet und als angemessen erscheint.

Leitfaden gestützte Interviews werden in der Literatur als "Königsweg der Erforschung institutioneller Gegebenheiten und Prozesse" bezeichnet (Walter 1994: S. 272), und kommen in Studien mit vergleichbaren Fragestellungen regelmäßig zur Anwendung (s. die eben genannten Untersuchungen, aber auch neuere Fälle wie Zimmermann 2000, Schmalzhaf-Larsen /Holzbecher 2000 oder Metz-Göckel/Kamphans 2002).

Diese Form thematisch fokussierter Gespräche wird häufig mit Dokumentenanalysen kombiniert (z. B. Schmid 1995). Bei meiner Untersuchung stand die Analyse von Dokumenten wie bereits gültigen Frauenförderplänen, Berichten zur Frauenförderung, aber auch den Protokollen von Sitzungen zentraler Gremien (vor Ort mittels Notizen und Exzerpten ausgewertet) jeweils am Beginn eines "Forschungsaufenthaltes" an den Hochschulen. Sie erbrachte Informationen über Stand und Verlauf gleichstellungspolitischer Prozesse an den jeweiligen Hochschulen. So lieferte sie Anknüpfungspunkte für die Interviews und die allgemein gehaltenen Fragen zu einzelnen Wirkungsfeldern konnten bei Bedarf den Interviewpartnerinnen und -partnern gegenüber konkretisiert werden. Die Dokumentenanalyse war also sowohl erster Teil als auch Vorbereitung des zweiten Teils der Datenerhebung.

In diesem Zusammenhang wurden auch die jeweils - als Teil von Frauenförderplänen oder gesondert vorliegenden - statistischen Daten zu Frauenanteilen im Studium und beim Personal rezipiert. Sie stellen ein quantitatives Element in einer ansonsten ausschließlich qualitativ angelegten Untersuchung dar. Obwohl gerade der Erfolg der untersuchten Maßnahmen vermeintlich an den Zahlen vergleichend zu messen wäre, gibt es wichtige Argumente, die gegen eine solche Verwendung der vorliegenden Daten sprechen: Die Zahlen, auf denen die Förderpläne basieren, sind nicht einheitlich erhoben und zusammengefasst, so dass sie keine Grundlage für sinnvolle Vergleiche bieten. Der zeitliche Abstand zwischen Erlass der untersuchten Regelungen und der Untersuchung war zu kurz, um merkliche quantitative Veränderungen hervorbringen zu können, so

dass, wenn es solche Veränderungen gab, ein Zusammenhang zu den Maßnahmen nicht auf gesicherter Basis behauptet werden könnte[18]. Für die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen spielen die Daten aber insofern eine wichtige Rolle, als über sie die Notwendigkeit von Maßnahmen nachgewiesen wird. Gleichzeitig zielt Gleichstellungspolitik an der Hochschule im Kern auf die Erhöhung der Frauenanteile in gehobenen Positionen, letztlich also auf die quantitative Dimension. Insofern müssen die Daten und die Folgerungen, die die gesetzlichen oder sonstigen Regelungen z. B. für die Erstellung von Zielvorgaben ziehen, hier vorkommen (im Wesentlichen in Abschnitt 4.1). Im Mittelpunkt meiner Studie steht aber die qualitative Untersuchung der Prozesse, die diese angestrebte Erhöhung beschleunigen sollen. Die zentrale Quelle dafür sind eben die Interviews mit Funktionsträgerinnen und -trägern innerhalb der Hochschulen.

Der in der qualitativen Sozialforschung übliche Begriff des Expertinnen- bzw. Experteninterviews passt auf mein Vorgehen nicht ganz genau, da ich nicht nur diejenigen interviewt habe, die an den jeweiligen Hochschulen als ausgewiesene Expertinnen oder Experten für Gleichstellungspolitik und Frauenförderung galten. Vielmehr wurden die Interviewpartnerinnen und -partner anhand ihrer Positionen ausgewählt.

Neben den Frauenbeauftragten auf zentraler und dezentraler Ebene wurden daher die Hochschulleitungen (Präsident und, in drei Fällen, für Frauenförderung zuständige Vizepräsidentinnen; zusätzlich auf Empfehlungen vor Ort hin einmal ein Personaldezernent und einmal ein Planungsreferent, der mit Fragen der Frauenförderung befasst war) und die Dekane und Dekaninnen der ausgewählten Fachbereiche um Gespräche gebeten. Da die Fachbereiche die wichtigsten Organisationseinheiten einer Universität darstellen, war im Rahmen meiner Fragestellung unbedingt zu überprüfen, welche Rolle die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung auf dieser Ebene spielen, und zwar nicht nur für die dezentralen Frauenbeauftragten, sondern auch für die Dekaninnen und Dekane, die mit allen Angelegenheiten der Fachbereiche befasst sind. Wenn sie teilweise über wenig Expertise in Fragen der Gleichstellungspolitik verfügten, ist das eine Art Aussage über den Stellenwert, den diese in der alltäglichen Arbeit an den Fachbereichen hat.

Dekaninnen und Dekane sind allerdings sehr wohl Expertinnen und Experten, was die Entscheidungsprozesse an Hochschulen und in ihren jeweiligen Fachbereichen angeht, sei es bezüglich Personalauswahl für Dauerstellen oder bezüglich Nachwuchsförderung. Auch mit der Funktionsweise der akademischen Selbstverwaltung sind sie zumindest über Erfahrung vertraut, dazu kommt mehr oder weniger Reflexion dieser Erfahrungen. All diese Dinge sind für die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung von großer Bedeutung. Insofern unterscheidet sich die Auswahl nach Positionen, wie ich sie vorgenommen haben, nicht sehr stark von der Auswahl von Angehörigen sogenann-

[18] Der zeitliche Abstand zwischen Erlass der Gesetze und Abschluss meines Projektes wäre allerdings eigentlich groß genug, arbeitsökonomisch war es aber nicht möglich, quantitative Daten neu zu erheben, bzw. es schien mir wegen des entschieden qualitativen Ansatzes meiner Studie nicht ausreichend wesentlich. Im Ansatz findet sich eine vergleichende Überprüfung der quantitativen Entwicklung findet sich bei der Referierung des CEWS-Rankings nach Gleichstellungsaspekten in Abschnitt 5.3.3.

ter "Funktionseliten", wie Meuser und Nagel sie für Expertinnen- und Experteninterviews vorsehen (1994: S. 181 ff.), doch aber so weit, dass ich hier vorrangig den Begriff des Leitfaden gestützten Interviews verwende.

Völlig in Übereinstimmung mit den durch Meuser und Nagel eingeführten Klassifikationen kann festgestellt werden, dass in meiner Studie Betriebswissen erhoben wird: Die Interviewpartnerinnen und -partner geben Auskunft über ihr eigenes Handlungsfeld, und es wird nicht ihr Kontextwissen über eine dritte Gruppe von Personen abgefragt, wie das der Fall ist, wenn z. B. im Rahmen von Forschung zu sozialer Ungleichheit das Wissen von Sozialarbeiterinnen abgefragt wird (Meuser/Nagel 1991: S. 445 f).

Den Leitfaden, auf den sich die Interviews zur Erhebung des Betriebswissens stützen sollten, entwickelte ich, indem ich mich auf insgesamt vier Komplexe von Prozessen und Verfahren konzentrierte, die aus meiner Sicht für Gleichstellungspolitik an der Hochschule bedeutsam bzw. entscheidend sind. Diese Vor-Strukturierung des Untersuchungsfeldes ist ein wichtiger Schritt bei der Durchführung von qualitativen Interview-Studien, wie Liebold und Trinczek überzeugend darlegen. Sie betonen, dass Gespräche mit Experten eine vorzügliche Methode seien, um neue Einblicke in ein Forschungsfeld gewinnen zu können, ohne konzeptuelle Vorüberlegungen außen vor lassen zu müssen.

> "Im Gegenteil: Indem theoretisches Vorwissen offen gelegt (und in den Fragekomplexen des Interviews zum Ausdruck gebracht) wird, besteht die Möglichkeit, gewonnene Erkenntnisse in den Forschungsprozess wieder einzuflechten. Explikation und Prozesshaftigkeit manifestieren sich so wechselhaft in dem Prinzip der Reflexivität von Gegenstand und Analyse, einem der zentralen methodologischen Kriterien qualitativer Forschung."
>
> (Liebold/Trinczek 2002: S. 67)

Die vier von mir als Vorstufe zu den Fragekomplexen des Leitfadens definierten **Wirkungsfelder** waren:

Berufungsverfahren: Die gleichstellungspolitische Bedeutung von Berufungen als den Vergabeverfahren der prestige- und einflussträchtigsten Positionen innerhalb der Hochschulen liegt auf der Hand. Bei Berufungen handelt es sich um stark formalisierte, in sich gegliederte und zeitlich gestreckte Stellenbesetzungsverfahren, was es möglich macht, einzelne Abschnitte eines Verfahrens zu „befragen“, um so herauszubekommen, wie welche Regelung in den Verfahren zur Anwendung kommt.

Wissenschaftlicher Nachwuchs: Der Verweis auf die Nachwuchsförderung wird häufig als eine Strategie des „Auf-Später-Verschiebens“ angewandt, die suggeriert, dass Frauen irgendwann einmal so weit sein werden, einen größeren Anteil an Stellen in der Wissenschaft einzunehmen, aber noch nicht jetzt. Gleichzeitig ist diese Feststellung eine unbestreitbare Tatsache: Die Entwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs hat direkt Auswirkungen auf die Stel-

lenbesetzungen der Zukunft. Gleichstellungspolitisch muss also ein großes Interesse daran bestehen, den Prozess wissenschaftlicher Qualifikation für Frauen attraktiv zu machen. Daher ist zu fragen, inwieweit von den Hochschulen in diesem Bereich Aktivitäten ergriffen oder zumindest unterstützt werden.

Pläne und Berichte: Abgesehen von der Dokumentation harter Daten, wie sie z. B. in Haushaltsplänen enthalten sind, liegt die Bedeutung von Plänen und Berichten der Hochschulen in ihrer Rolle als Richtungsentscheidungen für die Zukunft aufgrund von Bestandsaufnahmen; sie sind ein Mittel der Selbstverständigung der Hochschulen und geben insofern Auskunft über das, was der Hochschule wichtig ist. Im Rahmen der von staatlicher Seite angestrebten Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit und in den Prozessen des Treffens von Zielvereinbarungen zwischen dem Staat und den Hochschulen hat diese Bedeutung von Plänen und Berichten noch zugenommen. Gleichstellungspolitik setzt von jeher ebenfalls stark auf planerische Instrumente, den Frauenförder*plan* eben, und es ist zu fragen, inwieweit dieses Instrument zur Anwendung kommt, und wie es mit anderen Planungen interagiert.

Gleichstellungspolitische Institutionen: Die Schaffung neuer Institutionen ist eine wichtige Wirkung gesetzlicher Regelungen, da sie sichtbar und fühlbar alte Entscheidungsgefüge ändert, indem z. B. neue Beteiligungsverfahren etabliert werden. Die wichtigste gleichstellungspolitische Institution ist zweifellos die Frauenbeauftragte, in zentraler Funktion und in dezentralen Positionen, dazu kommen aber auch Kommissionen oder Ausschüsse zur Frauenförderung und Frauenversammlungen. Wie sind diese Institutionen ins universitäre Geschehen eingebunden?

Diese Themen wurden in allen Interviews angesprochen. Die konkrete Formulierung von Fragen variierten je nach Position der Interviewpartnerin bzw. des Interviewpartners leicht, weil auf zentraler Ebene andere Dinge aufzugreifen waren als auf dezentraler.

Meine Einführung als Forscherin an die Hochschulen erfolgte auf zentraler Ebene über ein Schreiben des Doktorvaters, die an die Fachbereiche (teilweise durch Vermittlung durch die Frauenbeauftragten) über die jeweiligen Hochschulleitungen. Außer der Darstellung der inhaltlichen Anlage der Studie enthielten die Schreiben die Bitte, mir durch ein Gespräch zum Thema beim Verfassen meiner Dissertation behilflich zu sein, und dafür bestand in der *scientific community* offensichtlich die prinzipielle Bereitschaft. Lediglich eine der über die Positionsmethode ausgewählten Personen war nicht zu einem Gespräch bereit[19].

[19] Leider war dies eine der wenigen im Sample befindlichen Dekan**innen**. Eine weitere verweigerte später die Zustimmung zur Verwertung des Interviewtextes. Dies ist vielleicht ein Anzeichen dafür, dass Frauen

Meiner Wahrnehmung nach waren auch die Interviewsituationen durch dieses Auftreten als Doktorandin mit einem individuellen Forschungsprojekt geprägt. Von den Haltungen, die in der Literatur beispielhaft genannt werden, trifft also vielleicht am ehesten die "Harmlosigkeitsunterstellung" gegenüber einer jungen, titellosen Forscherin zu. Dies, obwohl mein Gegenstand die Implementation von Gleichstellungsprogrammen war, von der Behnke und Meuser vermuten, dass sie als Thema die Harmlosigkeit der Person ausgleichen könnte (1999: S. 79). Dabei hätte sich der "frauenbeauftragte" Teil der Interviewten dadurch aber ja ohnehin nicht bedroht gefühlt, und die Hochschulleitungen, aber auch die Dekaninnen und Dekane haben offensichtlich in den Jahren institutioneller Frauenförderung, wenn nicht immer Expertise (s. o.), dann doch Professionalität im Umgang mit dem Thema Frauenförderung erworben. So gab es beispielsweise auch bei erkennbarer grundsätzlicher Skepsis gegenüber gleichstellungspolitischen Maßnahmen keinerlei Aggressivität gegen mich als Transporteurin des Themas. Bei dieser Feststellung ist aber zu bedenken, dass meine Fragen sich ausschließlich auf den offiziellen Teil von Frauenförderung bezogen, und ich dazu gleichsam offizielle Stellungnahmen abgefragt habe[20].

Eine weitere Haltung, die sich in Interviews entwickeln kann, ist die der Wahrnehmung der Interviewerin als Co-Expertin (Liebold/Trinczek 2002: S. 45). Für den Bereich der Gleichstellungspolitik beschreiben Metz-Göckel/Kamphans genau dies für ihre Gesprächen mit Hochschulleitungen zum Thema *Gender Mainstreaming*. Dabei wirkt sich aber die Anwesenheit einer arrivierten Professorin mit bekanntem Engagement in der Frauenforschung eben ganz anders aus als die einer Doktorandin, so dass in meinem Fall von einem solchen Effekt keine Rede sein kann.

In den meisten Interviews dominierte also die sachliche Abarbeitung der oben genannten inhaltlichen Komplexe, deren Relevanz für mein Thema z. B. nicht hinterfragt wurde. Wenn es Abweichungen davon gab, würde ich diese am ehesten charakterisieren als eine Haltung des "Was-ich-schon-immer-mal-über-Frauenförderungen-sagen-wollte" auf Seiten der Interviewten, wobei sich auch darin, etwa in erzählten Beispielen, die gesetzten Themen in der Regel wieder finden ließen.

Die Interviews wurden bis auf wenige Ausnahmen auf Band aufgezeichnet, die aufgezeichneten Interviews wurden transkribiert. Aus den Volltranskripten wurden sequenzierte Zusammenfassungen erstellt. Schließlich wurden die Texte mit der Software Atlas-ti vercodet.

Bei der Kodierung zeigt sich wieder die oben genannte Wechselhaftigkeit qualitativer Forschungsprozesse: Ein Teil der Schlagwörter, die einzelnen Textstellen zugeordnet wurden, ergab sich mehr oder weniger direkt aus der Themen-

---

in universitären Führungspositionen mangels Routine auch eine gewisse Souveränität bei der Amtsausführung mitunter noch fehlt.

[20] Was über Frauenförderung herauszubekommen wäre, wenn ein Professor im Rahmen eines Forschungsprojektes eine Gruppendiskussion in einer Professorenrunde dokumentieren würde, hat damit sicher wenig zu tun. Darauf deuten zumindest die Ergebnisse von Behnke und Meuser aus einer Gruppendiskussion von Studenten hin (1999: S. 68).

setzung der Leitfäden[21], denn auf einer Art ersten Ebene der Analyse musste eine Bestandsaufnahme der Aussagen, die sich in den Interviews zu bestimmten Komplexen fanden, gemacht werden. Gleichzeitig bot die intensive Durcharbeitung der Interviewtexte bei der Sequenzierung, aber auch bei der Vercodung auf dieser ersten Ebene Ansatzpunkte für das Herausfinden struktureller Zusammenhänge über die Vorannahmen hinaus, die sich im Leitfaden niedergeschlagen hatten, und es entwickelten sich Schlagwörter auf einer anderen analytischen Ebene. Dies erfordert dann teilweise, Texte noch einmal mit den neu entwickelten Schlagwörtern zu bearbeiten, so dass die Reflexivität qualitativer Forschungsprozesse auch arbeitstechnisch plastisch wurde.

Diese "Schleifen" der Auswertung des empirischen Materials haben sich auch in der Umsetzung in den Text meiner Arbeit niedergeschlagen. In den Abschnitt 4 werden die Leitfadenthemen aufgenommen, und es wird nah an den Interviewtexten mit vielen Zitaten gearbeitet. In Abschnitt 6 werden die Themen teilweise wiederholt, aber fokussierter, analytischer und mit Bezügen zu den Erkenntnissen anderer Studien aus dem Bereich Gleichstellungspolitik allgemein und an der Hochschule.

Dabei wird vorab keine bestimmte Theorie zu Grunde gelegt, sich nicht der Begrifflichkeit einer bestimmten Schule bedient. Wie Metz-Göckel und Müller anmerken, gehen mit der gesellschaftlichen De-Institutionalisierung von Geschlechterungleichheit Prozesse ihrer Subtilisierung und Differenzierung einher, die umso mehr Forschung verlangen, als vorab keine generellen Gesetzmäßigkeiten mehr zu erkennen sind.

> "Weder eine 'universelle' Differenz noch eine universelle Hierarchie oder Ungleichheitsannahme (mit jeweiligen Praktiken) zeichnen sich gegenwärtig im Mainstream feministischer Forschung ab, sondern kontextbezogene Analysen mit flexibilisierten theoretischen Zugängen. Wenn damit Theorieoptionen nicht mehr verbindlich vorgegeben sind, ist ein *multiparadigmatischer Ansatz* naheliegend, der einen erweiterten Beobachterstatus und undogmatische Theorievergleiche und -rezeptionen ermöglicht."
>
> (Metz-Göckel/Müller 2002: S. 24, Hervorh. im Original)

Die "Multiparadigmatik" und das Anstreben eines erweiterten (oder besser: eines weiten) Beobachterstatus wird bei meinem Projekt noch durch die im Rahmen des Forschungsüberblicks eingeführten verschiedenen Dimensionen, die ich im Thema sehe, bzw. die verschiedenen Perspektiven, aus denen ich meinen Gegenstand betrachten will, unterstrichen.

[21] Zum Einfügen von thematischen Überschriften, im idealtypischen Auswertungsprozess eine Vorstufe zum Zuordnen von Schlagwörtern, merken Liebold und Trinczek an: "Zwar ist der Forderung von Meuser und Nagel prinzipiell zuzustimmen, dass dabei 'textnah vorzugehen (ist), d. h. die Terminologie der Interviewten' (1991, S. 457) aufzugreifen sei. Bei Leitfadeninterviews dürfte es sich jedoch regelmäßig ergeben, dass sich im Interviewtext die verschiedenen Punkte des Leitfadens wiederfinden; daher bietet es sich an, die Interviews - soweit der Interviewtext dies zulässt - gleich nach den Themen des Leitfadens zu untergliedern." (2002: S. 50).

3.2 Gegenstand der Untersuchung: Die Regelungen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Hessen und in Niedersachsen

In den folgenden Abschnitten sollen die Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen dargestellt werden. Diese Regelungen werden im Rahmen dieser Arbeit grundsätzlich als gegeben vorausgesetzt, die Entstehungsbedingungen werden nicht näher untersucht. Der ausführlichen Beschreibung der Inhalte der gesetzlichen Regelungen wird aber jeweils einführend ein kurzer Abriss der landespolitischen Rahmenbedingungen voran gestellt. Dabei werden auch wichtige Vorläuferregelungen genannt.

Da in der praktischen Umsetzung und auch in der Diskussion an den Hochschulen nicht immer streng zwischen gesetzlichen Regelungen und Ergänzungen zu diesen durch Erlasse differenziert wird, werden die wichtigsten Erlasse hier ebenfalls dargestellt. Dass gesetzliche Regelungen durch weitere Bestimmungen ergänzt werden ist ein häufig auftretendes Phänomen und wird in der Implementationsforschung entsprechend berücksichtigt (Meuser 1989: S. 27).

Was zunächst nicht dargestellt wird, sind Änderungen der gesetzlichen Grundlagen, die sich nach Abschluss der ursprünglichen Erhebungsphase meines Projekts (Mitte 1998) ergeben haben, damit eindeutig bleibt, auf welche Basis sich die Interviews beziehen. Die wichtigsten Entwicklungen bzw. Änderungen werden in Abschnitt 5 referiert, um sie in die thematische Analyse der Ergebnisse der Untersuchung in Abschnitt 6 einfließen lassen zu können.

3.2.1 Hessen

Wie in anderen Ländern auch, hatten die gleichstellungspolitischen Regelungen und Institutionen in Hessen seit Mitte der achtziger Jahre eine Aufwertung erfahren. Das Amt der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten wurde zum Teil eines Ministeriums, nämlich des durch die rot-grüne Landesregierung gestalteten Ministeriums für Frauen, Arbeit und Sozialordnung (getrennt von der Familien-, Jugend, Gesundheits- und Sozialpolitik im engeren Sinne).

Seit Ende 1993 ist die Grundlage von Gleichstellungspolitik in Hessen das "Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung" (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGlG) vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729). Das HGlG löste bei seinem Inkrafttreten am 31.12.1993 die "Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im Hessischen Landesdienst" (Frauenförderplan) und, im Bereich der Hochschulen, die "Grundsatz-Empfehlung zur Gleichstellung der Frau an den hessischen Hochschulen in Ausführung des § 3 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz und in Ergänzung der Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst" (Frauenförderplan) vom 28. April 1989 ab.

Auf Druck der Frauen in den Hochschulen, die sich dabei u. a. auf diese nach dem damaligen Wissenschaftsminister so genannten Gerhardt-Empfehlungen beriefen, gab es an einigen hessischen Hochschulen bereits seit Anfang der

1990er Jahre Frauenbeauftragte. Ähnlich wie in denjenigen Kommunen, die bereits eine Frauenbeauftragte nach der Hessischen Gemeindeordnung hatten, erfolgte die Implementation des HGlG hier also nicht von einem Nullpunkt aus, sondern traf (außer auf Vorstellungen und Bedürfnisse einer frauenpolitischen Basis) auf hauptamtliche Praktikerinnen, die sich auf den Umgang mit den neuen Instrumenten einstellen mussten. Dieser Punkt wurde auch in den Interviews angesprochen. Bis dahin bildeten die Frauenförderpläne der einzelnen Hochschulen die Grundlage der Arbeit der Frauenbeauftragten.

Kurz vor der Verabschiedung des HGlG sind im sogenannten Berufungserlass vom 30. Juli 1993, der die Grundlage für die Bildung und das Vorgehen der Kommissionen bei der Erarbeitung von Berufungsvorschlägen ist, einige Punkte zur Frauenförderung fest geschrieben worden. Berufungskommissionen sollen demnach mindestens zwei stimmberechtigte Frauen angehören, eine davon soll eine Vertreterin des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sein. Frauen sollen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden, und es sollen aus dem Feld der Bewerberinnen und Bewerber alle qualifizierten Wissenschaftlerinnen eingeladen werden, mindestens aber so viele, wie es ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht.

Das HGlG war von Seiten der damaligen Opposition von Anfang an starker Kritik ausgesetzt. Die CDU-Landtagsfraktion klagte vor dem Hessischen Staatsgerichtshof. Dieser setzte im April 1997 das Verfahren aus, um mehrere Fragen dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen, kam aber in seiner vorläufigen Beurteilung zu dem Schluss, dass das HGlG der hessischen Verfassung nicht widerspreche. Auf Inhalt von Klage und Urteil gehe ich in Abschnitt 5.1.2 näher ein.

Nach Inkrafttreten des HGlG hat es im Hochschulbereich bis zum Ende des Erhebungszeitraums Mitte 1998 keine wesentlichen Ergänzungen der gleichstellungspolitischen Regelungen mehr gegeben.

Schwerpunkte der gesetzlichen Regelungen

Das HGlG hat einen außerordentlich breiten Gültigkeitsbereich. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes Hessen und auch für die Beschäftigten der Kommunen. Es kommt in so verschiedenen Einrichtungen wie Krankenhäusern, Sparkassen, dem Hessischen Rundfunk und eben den Hochschulen zur Anwendung.

Das wichtigste Instrument in Bezug auf das Ziel, Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen abzubauen, ist im HGlG der Frauenförderplan, und zwar der quantitative Teil, in dem auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der jeweils aktuellen Verteilung der Geschlechter auf Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen verbindliche Zielvorgaben formuliert werden (§ 5 HGlG).

Für die Ausgestaltung der quantitativen Zielsetzungen gibt es eine Maßgabe: Es sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen für Frauen vorzusehen (§ 5 Abs. 4 HGlG). Die Zielvorgaben können niedriger veranschlagt werden, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass nicht genügend Frauen mit der

notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Ein weiterer Punkt, der eine gewisse Flexibilisierung der Vorgabe mit sich bringt, ist die in § 5 Abs. 5 HGlG vorgesehene Überprüfung des Förderplans nach zwei Jahren (die Planung muss grundsätzlich für sechs Jahre gemacht werden), in deren Rahmen bei veränderten Voraussetzungen auch die Zielsetzungen geändert werden können. Es handelt sich also insgesamt um relativ flexible, verhandelbare Zielvorgaben.

In einer speziellen Regelung für den Hochschulbereich wird davon abgewichen, indem in § 5 Abs. 7 HGlG sogenannte starre Quoten für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorgesehen sind. Hierbei ist die Höhe der Zielvorgabe an den Frauenanteil auf der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe gekoppelt. Diese Vorgabe ist dann nicht mehr verhandelbar, weil sie den Besonderheiten des Bereichs damit bereits angepasst ist. Das Vorhandensein eines der Größenordnung der Zielvorgabe entsprechenden Pools an qualifizierten Frauen ist durch den Bezug auf die vorgelagerte Qualifikationsstufe, aus der sich das entsprechende Personal rekrutiert, nachgewiesen. Ein weiteres Argument dafür, hier starre Quoten vorzusehen, liegt in der besonderen Bedeutung des Zugangs zu Qualifikationsstellen für die Garantie der freien Berufswahl (daher gibt es starre Quotierung auch für Ausbildungsplätze, HMFAS 1994: S. 20).

Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben ist im HGlG als Sanktion vorgesehen, die Besetzung von Stellen mit Männern zu erschweren (§ 10 Abs. 4 HGlG). Das soll erreicht werden, indem die Zustimmung höherer Stellen zur Besetzung solcher Stellen notwendig wird. Für den Hochschulbereich lautet die Festlegung allerdings, dass die Präsidentin oder der Präsident jeder Einstellung zustimmen muss, die bzw. der aber ohnehin die offiziell einstellende Instanz ist. Insofern läuft diese Sanktion im Hochschulbereich zumindest auf der formalen Ebene ins Leere.

Um den Personalentscheiderinnen und -entscheidern die Erfüllung der Zielvorgaben zu erleichtern, werden zusätzlich zur Etablierung des Instrumentes Förderplan ergänzende organisatorische Vorkehrungen getroffen, damit qualifizierte Frauen nicht übersehen werden: Das HGlG stellt Regeln für Auswahlverfahren auf. Alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben (§ 8 HGlG). Liegen nach einer ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vor, kann die Frauenbeauftragte die Wiederholung der Ausschreibung verlangen (§ 8 Abs. 4 HGlG). Bei Vorstellungsgesprächen sind genauso viele Frauen wie Männer, oder alle Frauen, die von den Qualifikationen her in Frage kommen, einzuladen (§ 9 HGlG)[22].

Um sicherzustellen, dass diese Vorschriften nicht umgangen werden, sind an jedem dieser Verfahrensschritte Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Frauenbeauftragte nach dem HGlG werden vom Dienststellenleiter für sechs Jahre bestellt (§ 17 HGlG). Voraussetzung für die Übernahme des Amtes ist die

[22] Diese Regelung steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den erwähnten Regelungen des Berufungserlasses, der eine Mindestquote an Einladungen entsprechend dem Anteil an den Bewerberinnen vorsieht (im Normalfall von Bewerbungen auf Professuren sehr viel weniger als die Hälfte).

zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit. Wer zur Frauenbeauftragten bestellt werden soll, muss unbefristet beschäftigt sein (§ 16 HGlG). Wichtig für die hessische Konstruktion ist die Betonung der grundsätzlichen Zuständigkeit der Dienststelle für die Frauenförderung, so dass der Frauenbeauftragten die Funktion der Überwachung und Unterstützung der Frauenförderung, die eigentliche Umsetzung des Gesetzes aber der Dienstelle zugeordnet wird (§ 18 Abs. 1, Satz 1 HGlG).

Durch die starke Betonung des dienstlichen Charakters aller Tätigkeiten, die mit der Frauenförderung in Zusammenhang stehen, wird auch der Begriff der Freistellung vermieden und nur von Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben gesprochen (§ 20 Abs. 1 HGlG). Diese zeitlichen Entlastungen müssen dabei ebenso wie die personellen Kapazitäten zur Unterstützung, die den Frauenbeauftragten ab bestimmten Beschäftigtenzahlen zustehen[23], von den Dienststellen erwirtschaftet werden. Es gab also anlässlich des Inkrafttretens des HGlG keine zusätzlichen Mittel, um z. B. Vertretungen finanzieren zu können. Die Frauenbeauftragten werden weiter entsprechend ihrer eigentlichen Stelle vergütet[24]. In § 16 Abs. 4 HGlG wird den Hochschulen die Möglichkeit eingeräumt, Fachbereichsfrauenbeauftragte zu bestellen. Das Nähere sollen die Hochschulen durch Satzung regeln.

Alle Besetzungs- und Beförderungsverfahren werden also der Kontrolle der Frauenbeauftragten unterworfen, sie ist umfassend (z. B. bereits bei der Ausschreibung von Stellen) und rechtzeitig einzubeziehen (§ 18 HGlG). Kommen qualifizierte Bewerberinnen trotz dieser Regelungen nicht zum Zuge, kann die Frauenbeauftragte einen Widerspruch einlegen, wenn durch die Einstellung eines Mannes die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist. In § 19 HGlG ist dabei ein zweistufiges Verfahren vorgesehen: Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten innerhalb der Dienststelle nicht abgeholfen, und will sie ihn trotzdem aufrechterhalten, geht er an die nächst höhere Instanz, im Bereich der Hochschulen an das Ministerium für Wissenschaft und Kunst.

Durch die Formulierung des Widerspruchsrechts, das nicht an fehlerhaften Verfahrensschritten, sondern an der Gefährdung der Erfüllung des Förderplans anknüpft, wird die Kontrolltätigkeit der Frauenbeauftragten wieder an das Instrument "erster Ordnung", den Frauenförderplan, zurück gebunden.

Die genannten Kernstücke des HGlG, die direkt auf eine Steigerung der Frauenanteile in Bereichen zielen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, werden ergänzt durch allgemeinere Maßnahmen der Förderung.

---

[23] Ab 200 Beschäftigten war nach dem HGlG von 1993 die Entlastung einer Frauenbeauftragten im Umfang einer halben Stelle vorzunehmen, ab 500 Beschäftigten im Umfang einer ganzen Stelle. Dazu kam bei mehr als 800 Beschäftigten eine halbe Stelle zur Unterstützung, ab 1000 Beschäftigten eine ganze Stelle. Darüber hinaus erfolgt keine Steigerung der Personalkapazitäten, obwohl Universitäten und insbesondere Universitätsklinika teilweise erheblich höher Beschäftigtenzahlen haben.

[24] Zu Abweichungen von diesem Prinzip ist es an hessischen Hochschulen vor allem in den Fällen gekommen, wo Frauenbeauftragte bereits vor Inkrafttreten des HGlG etabliert waren. Dann konnten Frauen, die vorher im administrativ-technischen Bereich auf Stellen tätig waren, die nicht dem höheren Dienst entsprachen, eine bessere Bezahlung durchsetzen.

Der Frauenförderplan soll als qualitative Elemente Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten (§ 5 Abs. 6 HGlG).

Das Gesetz selbst schreibt Fortbildung unter den in der Frauenförderung üblichen zwei Perspektiven vor: Einerseits sollen Fortbildungsveranstaltungen über Gleichstellung und Gleichstellungsrecht informieren, andererseits sollen Frauen zur Weiterqualifikation motiviert werden, um höherwertige Tätigkeiten übernehmen zu können.

Ein zweiter Block ergänzender Maßnahmen betrifft Arbeitszeitregelungen. Diese sollen den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten angepasst werden, Anträgen auf Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung ist möglichst weitgehend zu entsprechen. Wichtig ist dabei die Vorschrift, dass für personellen Ausgleich zu sorgen ist (§ 12 Abs. 13 HGlG). Eine solche Regelung soll verhindern, dass die Dienststellen diese Zeiten als Einsparpotential nutzen, und die für die im normalen Dienst Verbleibenden dann entstehende Mehrbelastung den Kolleginnen und Kollegen mit Familienpflichten angelastet wird. Das ist gerade für den Bereich der Hochschulen, an denen bei hoher Fluktuation Stellensperren zum Zweck der Erfüllung von Sparauflagen gang und gäbe sind, eine aus gleichstellungspolitischer Sicht wichtige Vorgabe.

Teilzeitbeschäftigung soll Aufstiegschancen nicht mindern und der Übernahme von Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen (§ 13 HGlG).

Das HGlG enthält in § 15 eine Definition von Sexueller Belästigung und die Verpflichtung der Dienststellen, dagegen vorzugehen.

Betrachtet man das HGlG unter Berücksichtigung der von Meuser im Rahmen seiner Studie auf die Bremer Gleichstellungsrichtlinie angewendeten Kategorien (1989: S. 23 ff.), so ergibt sich unmittelbar der Eindruck, dass von einer "Unterprogrammierung" im Sinne einer mangelnden Konkretisierung von Regelungen hier nicht die Rede sein kann. Im HGlG sind die Ausgestaltung der Frauenförderpläne, Verfahrensfragen, und die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten sehr detailliert festgelegt, und zwar kraft Gesetz und nicht lediglich mit Richtliniencharakter. Damit sind viele Punkte, um die die Bremer Gleichstellungsstelle im Prozess der Umsetzung der Richtlinie nach und nach Auseinandersetzungen führen musste, von vornherein zu Gunsten der gleichstellungspolitischen Zielsetzung geklärt. Was die Art der Programmierung betrifft, so muss besonders hervorgehoben werden, dass das HGlG auf die sogenannte Entscheidungsquote, also die Vorgabe, unter der Bedingung der Unterrepräsentanz von Frauen diese bei Vorliegen gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, vollständig verzichtet. Es kommt nur noch das Instrument der Ergebnisquote zur Anwendung, also die Festlegung von Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile. Damit reagiert das HGlG konsequent auf die unbefriedigenden Erfahrungen mit dem Konditionalprogramm Entscheidungsquote, das über die Qualifikationsbeurteilung (also über die Feststellung der Wenn-Komponente "gleiche Qualifikation" des Konditionalprogramms, die die Dann-Komponente der "Einstellung einer Frau" notwendig machen würde) leicht ausgehebelt werden konnte.

Stattdessen wird ausschließlich auf Zweckprogrammierung gebaut: Die Dienststellen selbst sollen sich Ziele setzen, sich mit diesen identifizieren und sich entsprechend um deren Einhaltung bemühen. Wie stark die Eigenmotivation zur Umsetzung vorausgesetzt wird, macht das Fehlen echter Sanktionen deutlich[25].

Während sich bei der Ausgestaltung der Quotierung die Herangehensweise stark geändert hat, gibt es bei den allgemeinen Maßnahmen, wie der Fortbildung und den Familien gerechten Arbeitszeiten viel Übereinstimmung zwischen der älteren Richtlinie und dem weniger alten Gesetz[26].

Wie ist die Lage bei den gleichstellungspolitischen Regelungen im Untersuchungszeitraum in Niedersachsen gewesen?

3.2.2 Niedersachsen

Auch in Niedersachsen gab es seit 1987 „Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst“ (Nds. MBl. Nr. 17/1987 S. 385). Auch diese wurden durch ein inhaltlich umfassenderes Gleichberechtigungsgesetz mit einem weiteren Geltungsbereich ersetzt, dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 01.07.1994. Bevor die Richtlinien durch das Gesetz abgelöst wurden, gab es insgesamt vier Berichte zur ihrer Umsetzung. Im vierten Bericht wird abschließend eine negative Bilanz gezogen:

> „Die Erfahrungen – auch die in diesem Bericht dokumentierten – haben gezeigt, daß die Richtlinien Frauenförderung nicht den gewünschten Erfolg gebracht haben. Konkrete Maßnahmen mit Gesetzeskraft sind erforderlich"
>
> (LTDs 13/680: S. 28)

Kurz bevor das NGG in Kraft trat, sind in Niedersachsen wesentliche gesetzliche Regelungen zur Frauenförderung an der Hochschule in das Hochschulgesetz aufgenommen worden, und deren Umsetzung ist es, die im Rahmen meiner Arbeit untersucht wird. Die Einarbeitung dieser gleichstellungspolitischen Regelungen erfolgte im Rahmen der 5. Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG, Bekanntmachung 21.01.1994). Für eine solche Einarbeitung hatten sich sowohl die Landeskonferenz der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) als auch der AK niedersächsischer Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

---

[25] Wie auch Meuser anmerkt (1989: S. 26) muss bei der Einschätzung der Gesetze bzw. Richtlinien allerdings immer bedacht werden, dass es sich dabei im Ergebnis nicht um Idealvorstellungen derjenigen handelt, die solche Regelungen konzipieren, sondern um das, was im entsprechenden Moment politisch machbar war. Das war in Hessen 1993 sehr viel mehr als in Bremen 1984, vermutlich wurden aber Sanktionen nicht für überflüssig gehalten, sondern waren schlicht nicht durchsetzbar.

[26] Mehr dem Gesetzescharakter als der Weiterentwicklung der Instrumente ist eventuell der eher technokratische Duktus des HGlG geschuldet. So fordert die Bremer Richtlinie z. B. in Ziffer 10 auf, Stellenausschreibungen in bislang "typisch männlichen" Berufen so zu gestalten, dass auch Frauen davon ausdrücklich angesprochen werden. Das legt noch nahe, sich zu überlegen, wodurch sich Frauen eventuell angesprochen fühlen könnten. Im HGlG wird der Hinweis auf die Erwünschtheit von Bewerbungen von Frauen zum vorgeschriebenen Bestandteil von Ausschreibungen, und diese müssen auf Verlangen der Frauenbeauftragten wiederholt werden, wenn sich keine Frau beworben hat (§ 8 Abs. 4 HGlG). Nicht geregelt ist aber, ob an der Form der Ausschreibung, die Frauen nicht angesprochen hat, bei der zweiten Ausschreibung etwas geändert werden muss oder nicht. Die inhaltliche Dimension kann so völlig ausgeblendet bleiben.

Das NGG nimmt die Hochschulen explizit dort von der Gültigkeit aus, wo durch Gesetz etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 NGG), so dass speziellen Regelungen wie denen im NHG Vorrang eingeräumt wird. In der Praxis ist von Wechselwirkungen zwischen beiden Gesetzen, die ja gerade in der Zielsetzung keineswegs als konkurrierend anzusehen sind, auszugehen. So wird in einem Erlass des NMWK zu Verfahren zur Besetzung von Professuren und Hochschuldozenturen (Runderlass vom 5.5.1995, Nds. MBl. Nr. 19/1995 S. 623) ausdrücklich auf das NGG Bezug genommen. Übernommen wird z. B. die Verpflichtung, Frauen durch den Ausschreibungstext ausdrücklich anzusprechen und auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (entspricht § 7 Abs. 2 und 3 NGG; zusätzlich soll im Bereich der Fachhochschulen auf die Möglichkeit der Nachqualifizierung hingewiesen werden). Aus der Dokumentation des Auswahlverfahrens soll hervorgehen, ob es sich um eine Stelle in einem Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, und ob in diesem Fall mindestens zur Hälfte Frauen - die die Grundvoraussetzungen für die jeweilige Stelle erfüllen - in die engere Wahl einbezogen wurden (entspricht der Soll-Vorschrift in § 8 Abs. 1 NGG).

Bereits seit 1992 gibt es an den niedersächsischen Hochschulen Frauenbüros, die mit (vom Ministerium finanzierten) Stellen für je eine wissenschaftliche und eine administrative Mitarbeiterin ausgestattet sind. Diese unterstützen die - nach diesem Modell ursprünglich ehrenamtlich tätige - Frauenbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufgaben, insbesondere bei den Serviceleistungen, die für die Hochschulfrauen erbracht werden: Informationsaufbereitung, Beratung, Weiterbildung, Initiierung von Kinderbetreuung etc. (NMWK 1995: S. 36). Dieser Zuschnitt der Frauenbüros blieb auch bei der NHG-Novellierung bestehen. In der Regel ist dann die Frauenbeauftragte die Leiterin des Frauenbüros, bzw. war dies auch schon vorher, da in Niedersachsen - wie in Hessen - viele Hochschulen auf der Grundlage eigener Frauenförderpläne bereits Frauenbeauftragte hatten (die mit der LNHF auch schon lange vor der Novellierung des NHG über ein funktionierendes Netzwerk verfügten).

Ebenfalls bereits in 1992 (Oktober) erfolgte die Einrichtung einer Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung. Die Anregung zur Einrichtung einer solchen Kommission ging vom Frauenministerium aus, es handelte sich aber um eine Kommission des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. Sie legte ihren Bericht “Frauenförderung ist Hochschulreform - Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“ etwa ein Jahr später vor. Diese Daten legen nahe, dass die Vorschläge der Kommission nicht direkt in die NHG-Novelle eingehen konnten, allerdings gab es personelle Überschneidungen zwischen der LNHF, dem AK Wissenschaftlerinnen und der Kommission. Der Kommissionsbericht liefert Daten, kritisiert sehr grundlegend die bisherigen Strukturen des Hochschulbereichs und reflektiert dies auch vor dem Hintergrund der bestehenden Änderungsbestrebungen:

> „Die aktuellen Debatten zur Hochschulreform setzen auf Stärkung der internen Regulationspotentiale und auf Erweiterung von Handlungsspielräumen der Hochschulen. Angesichts der faktischen Verhältnisse an den niedersächsischen Hochschulen

> – vielfältige Hierarchien, ungleiche Partizipationschancen in Entscheidungsprozessen, Marginalisierung von Frauen und Frauenforschung, unzureichende Nachwuchsförderpolitik – ist jedoch nicht abzusehen, daß die geforderten Gestaltungsspielräume demokratisch genutzt werden. Solange die Hochschulreform nicht verbunden ist mit Demokratisierungsprozessen, können Frauen nicht auf staatliche Unterstützung bei der Realisierung ihrer Rechtsansprüche verzichten, auch wenn dies dem eigenen Verständnis von Hochschulautonomie entgegensteht."
>
> (NMWK 1994: S. 27)

Im Weiteren setzte die niedersächsische Landesregierung eine Frauenforschungskommission ein, die den Auftrag erhielt, sich speziell mit der Förderung von Frauenforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin zu beschäftigen. Die in diesem Bericht (NMWK 1997) formulierten Forschungsperspektiven wurden später im Konzept der „Internationalen Frauenuniversität", deren Verwirklichung im Rahmen der Expo 2000 die niedersächsische Landesregierung unterstützt hat, weiterentwickelt. Durch die Konzentration auf die Frauenforschung sind diese Entwicklungen für mein Thema nicht im engeren Sinne relevant, geben aber einen Eindruck vom Stellenwert gleichstellungspolitischer Initiativen innerhalb der niedersächsischen Wissenschaftspolitik.

Nach der Novellierung des NHG richtete das Ministerium eine Ständige Arbeitsgruppe „Frauenförderung an Hochschulen" ein, die in 1996 und in 1997 zwei größere Komplexe von Empfehlungen verabschiedet hat. Da diese Empfehlungen in der Umsetzung als Ergänzungen der Vorgaben zur Frauenförderung im NHG behandelt werden, schließe ich an die Darstellung der gesetzlichen Regelungen der Inhalte dieser ergänzenden Erlasse an.

Schwerpunkte der gesetzlichen Regelungen

Die gleichstellungspolitischen Regelungen, die ins NHG von 1994 aufgenommen wurden, sind als Konkretisierung von § 2 Abs. 3 NHG[27] zu verstehen und beziehen sich auch immer wieder auf diesen Paragraphen, der im Kapitel „Aufgaben der Hochschule" fest schreibt, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen. Gegenüber der NHG Fassung von 1989 sind die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, das Ergreifen von Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile und die Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien als Ziele hinzugekommen. Der Nachteilsausgleich ist in § 5 Abs. 2, Ziffer 8 NHG auch nochmals als durch die Entwicklung des Hochschulwesens zu gewährleistendes Ziel aufgeführt.

Sowohl das Hochschulgesetz als auch das Gleichberechtigungsgesetz operieren mit der Entscheidungsquote. Das NHG bezieht sich dabei in § 47 Abs. 3 auf bevorzugte Berücksichtigung bei gleichwertiger Qualifikation, das NGG in § 5 auf gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Definition von Unter-

[27] Regelungen dieser Art waren in allen Hochschulgesetzen enthalten, seit im Rahmen der dritten Novellierung vom 14. November 1985 in das HRG eine Verpflichtung aufgenommen wurde, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen vorzunehmen (§ 2 Abs. 2 HRG) In Hessen war das § 3 Abs. 4 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG), auf den sich die schon erwähnte Gerhardt-Empfehlung bezog, auf den aber im HHG selbst an keiner anderen Stelle mehr Bezug genommen wird.

repräsentanz ist auch hier ein Anteil unter 50 vom Hundert, bis zu dessen Erreichen die Bevorzugung gelten soll. Das NGG sieht zusätzlich einen Stufenplan vor, der vom Konzept her ähnlich angelegt ist wie die in Hessen vorgeschriebenen Förderpläne. Das Zusammenspiel zwischen beiden Formen der Quotierung wird nicht weiter konkretisiert (auch im Kommentar nicht näher erläutert, NF 1994: S. 8).

Im NHG werden kaum nähere Vorgaben für die Ausgestaltung der Frauenförderpläne gemacht, betont wird aber, dass der Frauenförderplan Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule sein muss. Es ist Aufgabe der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung, den Frauenförderplan zu entwerfen. Dabei

> „... sind nach Anhörung der betroffenen zentralen Einrichtungen, Fachbereiche oder wissenschaftlichen Einrichtungen der Fachbereiche Festlegungen insbesondere über die Ausgabemittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und anderen Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Aufgabe nach § 2 Abs. 3 gewidmet sind, vorzusehen."
>
> (§ 103 Abs. 2, Satz 2 NHG)[28]

Beschlossen wird der Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule vom Senat (§ 96 Abs.2, 6. NHG). Es kann eine Veränderung der fachlichen Akzentuierung von im Frauenförderplan enthaltenen Festlegungen vorgenommen werden, wenn der Widmungszweck nach § 103 Abs. 2 Satz 2 NHG anders nicht angemessen zu erfüllen ist). Der Senat kann auch Richtlinien zur Verwirklichung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 NHG beschließen und er nimmt Stellung zum Bericht der Frauenbeauftragten. Diese gehört dem Senat, wie die Dekane, mit beratender Stimme an.

Die Kommission zur Frauenförderung und Gleichberechtigung ist neben der Haushalts- und der Planungskommission die einzige, die nach NHG verbindlich einzurichten ist (§ 98 NHG, die Einrichtung weiterer Kommissionen bleibt den Hochschulen überlassen). Die Mitglieder der Kommissionen werden durch die Mitglieder des Senats gewählt, wobei die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung mehrheitlich mit Frauen zu besetzen ist.

Das Amt der Frauenbeauftragten der Hochschule ist als ein Organ der Hochschule angelegt, mit Parallelen etwa zum Amt des Präsidenten. Das NHG eröff-

[28] Diese Stelle des Gesetzestextes, die beim ersten Lesen m. E. etwas kryptisch wirkt, wird von Kehler (1997: S. 38) so ausgelegt: "Zur Erhöhung des Frauenanteils muß man dafür Sorge tragen, daß bei einem Teil der Stellen die Frauen nicht direkt mit Männern konkurrieren, da ein Qualifikationsvergleich nur dann zur Auswahl der qualifizierteren Person führt, wenn verschiedene Randbedingungen gleich sind. Das NHG sieht hierzu als besonders weitgehende Regelung die frauenbezogene Widmung von Stellen vor (§ 103 Abs. 2 i. V. m. § 96 Abs. 2 Satz 2 f.). Die Fachbereiche sollen entscheiden, welche Stellen so gewidmet werden, daß sie nur mit einer Frau besetzt werden können. Eine solche Widmung ist bereits bei einem Teil der Fiebiger-Professuren erfolgt und hat zur Rückgabe von Listen wegen Nichtbeachtung des Widmungszweckes geführt. Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen nicht, weil es sich hier um eine Frage der Widmung von Stellen handelt, bei der ein besonders breiter Ermessensspielraum besteht." Die hier getroffene Regelung soll also den gleichen Effekt erreichen wie die verbindlichen Zielvorgaben im HGlG. Die Besonderheit bei den erwähnten Fiebiger-Professuren war, dass die Universitäten ein bestimmtes Kontingent an Stellen überhaupt nur zugewiesen bekamen, wenn sie bereit waren, sie ausschließlich für Frauen auszuschreiben. Ohne der Empirie vorgreifen zu wollen ist wohl klar, dass ein solches Vorgehen im Sinne des Programmziels ungleich wirkungsvoller ist, als wenn Hochschulen vorhandene, eigene Stellen der Frauenförderung widmen sollen.

net in § 100 drei Möglichkeiten der Bestellung: Die Frauenversammlung schlägt aus dem Kreis der weiblichen Hochschulmitglieder eine Frauenbeauftragte vor, es wird ein gesonderter Dienstposten oder Arbeitsplatz ausgewiesen, auf dem eine Frauenbeauftragte als Beamtin auf Zeit oder als befristet beschäftigte Angestellte tätig wird, oder es werden mehrere Hochschulfrauen verschiedener Mitgliedergruppen als Frauenbeauftragte bestellt. In jedem Fall wählt der Senat die Frauenbeauftragte, die Amtszeit wird durch den Senat oder durch die Grundordnung festgelegt. Die Bestellung von weiteren (Bereichs-) Frauenbeauftragten ist in § 101 NHG geregelt, ein „Rat der Frauenbeauftragten“, den die Frauenbeauftragten einer Hochschule zur gegenseitigen Abstimmung bilden, ist in § 102 NHG verankert.

Die Hochschulfrauenbeauftragte nimmt die Belange aller Hochschulfrauen wahr, und zwar in Hochschule und Gesellschaft, und fördert auch die Einbeziehung frauenrelevanter Arbeitsansätze in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen. Sie ist an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden und kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen von Gremien und Kollegialorganen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Darüber hinaus ist die – rechtzeitige und umfassende - Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen Angelegenheiten, die die Hochschulfrauen betreffen, insbesondere an bevorstehenden Personalmaßnahmen, fest geschrieben. Sie soll in solchen Angelegenheiten Vorschläge erarbeiten und Stellungnahmen abgeben, hier wiederum insbesondere zu Berufungen und sonstigen Besetzungsverfahren (§ 100 Abs. 2, 3 und 4 NHG).

Die Frauenbeauftragte kann gegen Entscheidungen von Hochschulorganen in ihrem Aufgabenbereich innerhalb von zwei Wochen einen Widerspruch einlegen, wenn diese Entscheidung gegen ihre Stellungnahme getroffen wurde. Dieser führt dazu, dass das entsprechende Organ (frühestens nach einer Woche) erneut über die beanstandete Maßnahme entscheiden muss. Vorgesehen ist, dass ein besonderer Einigungsversuch erfolgt (§ 99 Abs. 5 NHG).

Eine leicht abweichende Regelung wurde für die Berufungsvorschläge getroffen. In § 52 Abs. 4 NHG ist vorgesehen, dass der Senat Berufungsvorschläge mit einer Begründung zurückverweisen kann. Weiter heißt es:

> „Der Berufungsvorschlag ist mit einer Stellungnahme zurückzuverweisen, wenn die Frauenbeauftragte der Hochschule begründete Zweifel an der Beachtung von § 2 (3) NHG geltend macht. Die Zurückverweisung eines Berufungsvorschlages ist nur einmal möglich.“
>
> (§ 52 Abs. 4 NHG 1994)

Diese Konstruktion sorgt dafür, dass hier nominell nicht die Frauenbeauftragte einen Widerspruch einlegt, sondern der Senat einen Berufungsvorschlag zurückverweist.

Der die Berufungsvorschläge betreffende § 52 NHG enthält eine weitere gleichstellungspolitische Vorschrift, indem hier festgelegt ist, dass in Berufungskommissionen mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein müssen, wobei eine davon der Professorengruppe angehören soll. Ausnahmen da-

von können von der Hochschulleitung im Benehmen mit der Frauenbeauftragten zugelassen werden, entgegen einer Stellungnahme der Frauenbeauftragten nur mit einer schriftlichen, hochschulöffentlich zu machenden Begründung (§ 52 Abs. 3, Sätze 4 und 5 NHG).

Auch anhand dieser Vorschrift, insbesondere aber am Verhältnis der Ausführlichkeit der Regelungen zum Frauenförderplan und zum Amt der Frauenbeauftragten wird deutlich, dass das NHG sehr stark auf die Kontrollfunktion von Personen setzt, um die Gleichstellung in den Hochschulen voran zu treiben. Während Vorgaben für den Frauenförderplan direkt nur in einer Regelung gemacht werden, und der Plan ansonsten ohne weitere Konkretisierung vorausgesetzt wird, sind zum Amt der Frauenbeauftragten viele Einzelheiten erläutert. Die Position der Frauenbeauftragten soll durch die Möglichkeit der Omnipräsenz in allen Gremien gestärkt werden. Das Einsetzen einer Kommission zur Frauenförderung wird zwingend fest geschrieben, und noch die Vernetzung der Frauenbeauftragten untereinander wird gesetzlich geregelt. Diese "Personalisierung" von Frauenförderung wird durch nur sehr wenige strukturelle Elemente ergänzt, eins davon die Entscheidungsquote bzw. Bevorzugungsregel mit der bekannten Problematik des offenen Qualifikationsbegriffes.

Zwei Bereiche, die das NHG nicht anspricht, und in dem daher das NGG die Basis für die Gleichstellungsarbeit auch an den Hochschulen bildet, sind die Fortbildung und die familiengerechten Arbeitszeiten.

Die Regelungen zur Fortbildung ähneln sehr stark denen des HGlG: Es geht um die Weiterqualifikation von Frauen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorzubereiten, und darum, Frauen mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen (§ 10 NGG). Im Rahmen des Benachteiligungsverbotes von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten gibt es sogar die Vorgabe, Teilzeitbeschäftigte, wenn sie durch eine Fortbildungsmaßnahme regelmäßig ihre normale wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, vorübergehend Vollzeitbeschäftigung zu gewähren (§ 16 Abs.1 Satz 2 NGG).

Bei den familiengerechten Arbeitszeiten geht es einerseits um möglichst große Flexibilität der Zeiten, andererseits um den Anspruch, sich aus familiären Gründen beurlauben zu lassen bzw. die Arbeitszeit zur reduzieren. Beurlaubten sollen Vertretungen etc. angeboten werden, damit sie Kontakt zur Dienststelle halten können. Teilzeitbeschäftigung soll der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegenstehen (§§ 13 - 15 NGG). Auch das NGG sieht vor, dass bei Arbeitszeitreduzierungen und Beurlaubungen ein personeller Ausgleich vorzunehmen ist (§ 15 Abs. 4 NGG).

Die Bedeutung der Vorschriften für den wissenschaftlichen Bereich muss vorsichtig eingeschätzt werden, da hier Fortbildung, auch in den Angeboten der meisten Hochschulen, keine wichtige Rolle spielt. Das gilt auch für die Regelungen zur Arbeitszeit. Diese sind in der Wissenschaft einerseits oft ohnehin flexibel, andererseits können Rechte auf Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung, wie im Abschnitt zur Familienorientierung noch deutlich werden wird, nur begrenzt in Anspruch genommen werden.

Insofern bestätigt sich, was im Zusammenspiel des NHG und des NGG angelegt ist, dass für den Bereich der Hochschule bzw. der Wissenschaft spezifische Regelungen im NHG zu finden sind (dazu zählt z. B. noch eine Regelung zur Verlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse durch Familienarbeit oder Frauenbeauftragtentätigkeit in § 49 NHG oder die Verpflichtung zu besonderer Studienberatung (§ 21 NHG)), damit aber nicht alles abgedeckt wird, was gleichstellungspolitisch zu regeln ist.

Welche Ergänzungen sehen nun im Nachgang des Gesetzes verabschiedete Empfehlungen vor?

Ergänzende Empfehlungen

Die vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur eingerichtete Ständige Arbeitsgruppe Frauenförderung bzw. Chancengleichheit an Hochschulen hat 1996 und 1997 Empfehlungen an die Hochschulen gegeben. Diese wurden im Einvernehmen mit der Landeshochschulkonferenz, dem in § 7 NHG vorgesehenen Koordinierungsorgan der Hochschulen (vertreten durch ihre Präsidentinnen oder Präsidenten bzw. Rektorinnen oder Rektoren) erarbeitet oder durch die Landeshochschulkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen.

Die „Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren“ vom 12.08.96 (im folgenden bezeichnet als "Empfehlungen zur Chancengleichheit") teilen sich auf in die Empfehlungen zum Verfahren bei Besetzungen von Professuren und Hochschuldozenturen (Abschnitt I) und Empfehlungen zur Vergabe von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und anderen Mittelbaustellen sowie von Stipendien (Abschnitt II).

Der erste Teil enthält u. a. den Vorschlag (Punkt I.1.), in das Verfahren zur Freigabe von Stellen, die erst nach Prüfung der Notwendigkeit und der sachgerechten Zuordnung erfolgen kann (§ 132 Abs. 2 NHG), als zusätzliches Kriterium die Analyse der Repräsentanz von Frauen im betroffenen Fach einzubeziehen. Allerdings werden keine Angaben dazu gemacht, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind, etwa ob bei der folgenden Stellenausschreibung auf Felder abzuzielen ist, in denen die Analyse das Vorhandensein zahlreicher qualifizierter Frauen ergeben hat.

In geeigneten Fällen sollen unter Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten - die im den Erlass begleitenden Anschreiben an die Hochschulen erläutert werden - Stellen nur für Frauen ausgeschrieben werden. Die Fächer und Kommissionen sollen ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, gesondert nachweisen und bei geringer Bewerberinnenzahl qualifizierte Frauen gegebenenfalls zur Nachbewerbung auffordern. Die Hochschule soll im Benehmen mit der Frauenbeauftragten entscheiden, ob eine Ausschreibung wiederholt werden soll, wenn sich keine qualifizierten Frauen beworben haben, oder keine Frau auf einen Listenplatz gekommen ist (Punkte I. 3. und 4.).

Angeregt wird die interimsmäßige Verwaltung und Unterbesetzung von Stellen mit Frauen, wenn sich im eigentlich angestrebten Qualifikationssegment keine

geeigneten Kandidatinnen finden (I.5.). Bei der Festlegung der Auswahlkriterien (I. 6.3) wird darauf hingewiesen, dass neben der fachlichen Leistung und der Befähigung (nachgewiesen über die formalen Abschlüsse) die Eignung bei der Personalauswahl berücksichtigt werden müsse, und diese, insbesondere die pädagogische Eignung, erst durch Probelehrveranstaltungen beurteilt werden könne. Generell sei darauf zu achten, dass

> „... nicht automatisch die männliche Normalbiographie im Vordergrund steht, sondern auch die oft aufgrund struktureller Bedingungen umwegig verlaufenden Frauenkarrieren mit in den Blick genommen werden. [...] Frauen haben – z. B. wegen zwischengeschalteter Erziehungszeiten – oftmals ein etwas höheres Alter als gleichqualifizierte Männer."
>
> (Empfehlungen zur Chancengleichheit 1996)

Die im zweiten Abschnitt gemachten Vorschläge bezüglich der Vergabe von Nachwuchsstellen sind ähnlich aufgebaut wie die im ersten Abschnitt. Auch hier wird zuerst darauf hingewiesen, dass bereits die Funktionsprüfung und Freigabe von Stellen unter frauenförderlichen Gesichtspunkten, also unter Bezugnahme auf den Frauenförderplan erfolgen soll. Auch hier bleibt allerdings unklar, was das konkret bedeuten könnte.

Die rechtzeitige und umfassende Beteiligung der Frauenbeauftragten (II. 3.1), die das NHG in § 99 fest schreibt, wird in den Empfehlungen explizit definiert:

> „Die Frauenbeauftragte ist bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig (d. h. solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann) und umfassend zu beteiligen, d. h. insbesondere:
> - Beteiligung bei Funktionsprüfung und Freigabe
> - Mitsprache hinsichtlich des Ausschreibungstextes
> - Einsicht in die Bewerbungsunterlagen
> - Beteiligung bei der Vorauswahl
> - Teilnahme an Auswahlgesprächen
>
> Jedem Einstellungsantrag ist eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen."
>
> (Empfehlungen zur Chancengleichheit 1996)

Anders als für die Berufungen ist für die Nachwuchsstellen in den Empfehlungen in Punkt II 3.4 vorgesehen, dass bei Vorstellungsgesprächen in Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die Grundanforderungen der Stellenausschreibung entsprechen, einzuladen sind, mindestens sollen die Hälfte der Eingeladenen Frauen sein. Die Regel kann im Benehmen mit der Frauenbeauftragten modifiziert werden. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn die Besetzung einer wissenschaftlichen Assistenz im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht, oder wenn Drittmittel für eine bestimmte Person bewilligt wurden (II 3.2.3).

Entsprechend § 9 Abs. 2 NGG wird in Punkt II 3.5 gefordert, Kompetenzen, die mit Familienarbeit erworben werden, als Qualifikationen zu berücksichtigen, soweit sie für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Kenntnisse

in der Frauenforschung sollen als besonders erwünschte Qualifikation betrachtet werden. Alle familiär bedingten zeitlichen Belastung, Verzögerungen bei Qualifikationen etc. dürfen nicht gegen Bewerberinnen und Bewerber gewendet werden.

Für die Vergabe von Stipendien gelten alle diese Punkte dem Sinne nach.

In Punkt III wird unter Bezugnahme auf § 99 Abs. 5 Satz 2 NHG) empfohlen, den dort geforderten „besonderen Einigungsversuch“ als formalisiertes Verfahren auszugestalten, z. B. indem eine Einigungsinstanz aus Personen gebildet wird, die nicht qua Amt mit Stellenbesetzungen zu tun haben.

Die Empfehlungen setzen somit auf verschiedenen Ebenen an. Erstens enthalten sie Ausführungsvorschläge zu den gesetzlichen Regelungen – z. B. zur Frage der Beteiligung der Frauenbeauftragten. Zweitens wird mit den Empfehlungen versucht, über Verfahrensregeln hinaus qualitative Elemente der Frauenförderung einzuführen, wenn etwa auf durch Familienarbeit erworbene Kompetenzen verwiesen wird. Dies geschieht teilweise unter Bezugnahme auf das NGG. Drittens werden bestimmte hochschul- bzw. wissenschaftsspezifische Elemente wie der Bezug auf Frauenforschung als besondere Qualifikation oder die Übertragbarkeit der Regelungen auf die Vergabe von Stipendien eingeführt, aber auch wissenschaftsspezifische Einschränkungen wie der Verzicht auf Ausschreibung bei "mitgebrachten" Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Der Zuschnitt auf das universitäre Feld führt außerdem zu einer Trennung der Empfehlungen für Professuren und Hochschuldozenturen einerseits und für die Nachwuchsförderung und Mittelbaustellen andererseits, die der sehr stark abgestuften Bedeutung beider Stellentypen in der Praxis entspricht. Dabei werden auch die empfohlenen Maßnahmen abgestuft: Während es für den Mittelbau einen Absatz zur "Einladung von Bewerberinnen mit entsprechenden Grundvoraussetzungen" (II. 3.4) gibt, fehlt eine solche konkrete Empfehlung bei den Professuren, hier wird nun angedeutet, dass zur Qualifikationsbeurteilung ein Probevortrag eigentlich dazu gehört. Auch auf die Entscheidungsquote, nach der Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind, wird nur in Abschnitt II hingewiesen, obwohl sie Bestandteil des NHG ist, und für alle Stellentypen gilt. Andere sehr weitreichende Empfehlungen, insbesondere der Vorschlag, Stellen nur für Frauen auszuschreiben, aber auch der Vorschlag, Stellen verwalten zu lassen, bis sich Frauen mit der nötigen Qualifikation finden, gelten dagegen auch für die Berufungen. Insofern erscheint der Erlass mitunter "nicht aus einem Guss" zu sein, was vielleicht auf die Notwendigkeit zurückzuführen ist, Benehmen mit der Landeshochschulkonferenz herzustellen.

Wie der soeben behandelte Erlass, so sind auch die Empfehlungen und Hinweise „Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal“ vom 27.01.1997 (im folgenden bezeichnet als "Empfehlungen Zielvorgaben") eine Mischung aus erläuternden und legitimierenden Textteilen und konkreten Vorschlägen zur Ausgestaltung der Zielvorgaben bzw. der Frauenförderpläne nach § 103 Abs. 2 NHG.

Betont wird der weiterreichende Charakter von Ergebnisvorgaben gegenüber Entscheidungsvorgaben, insofern in erstere auch strukturelle Maßnahmen ein-

bezogen werden können. Die Zielvorgaben sollen dabei den Gegebenheiten des Anwendungsfeldes angepasst sein. Grundlage dafür ist eine Istanalyse, die vermutete Fluktuation, das vorhandene Bewerberinnenpotential sowie der erwartete Bedarf. Diskutiert werden außerdem die möglichen Bezugsgrößen für die Festlegung der Zielvorgaben:

> „Als Bezugsgröße für die Zielvorgaben sollte nicht nur der Frauenanteil auf der jeweils geforderten Qualifikationsstufe gewählt werden, da in einer bloßen Fortschreibung der Anteile auf die nächsthöhere Stufe noch keine besondere Förderung enthalten ist. Insbesondere in den Fachbereichen/Fächern, in denen trotz eines hohen Frauenanteils an den Studierenden bzw. Absolvierenden die Frauenanteile auf den darüberliegenden Qualifikationsstufen bzw. Stellen besonderes gering sind, sollte auch auf weiter vorausgehende Stufen Bezug genommen werden."
>
> (Empfehlungen Zielvorgaben 1997)

Konkret wird z. B. empfohlen, bei einem Absolventinnenanteil von deutlich über 40% in einem Zeitraum von sechs Jahren auf der Stufe der Habilitationsstellen (C1) einen Frauenanteil von 50% erreichen zu wollen.

Zur Kontrolle der Umsetzung wird in Abschnitt II empfohlen, hierzu im Rahmen der ohnehin gegebenen Berichtspflicht bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen auch die Erfüllung der Zielvorgaben zu überprüfen und bei Nichterreichung - neben einer Rechtfertigungspflicht der entsprechenden Einrichtungen – Sanktionen durch den Abzug von Mitteln oder Stellen vorzusehen.

In einem dritten Abschnitt werden „Impulse für einen Wettbewerb im Bereich der Frauenförderung" aufgeführt. Vorgeschlagen wird ein zentraler Stellen- und Mittelpool, aus dem Fachbereiche bei der Ergreifung besonderer Maßnahmen zur Frauenförderung unterstützt werden können, und aus dem auch die Zahlung eines Bonus für die Erfüllung der Zielvorgaben finanziert werden kann. Angeregt wird auch, Frauenförderung als einen Parameter bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe im Rahmen von Globalhaushalten festzulegen.

Obwohl die Empfehlungen bezüglich Zielvorgaben bereits im Januar 1997 von der Ständigen Arbeitsgruppe Frauenforschung verabschiedet wurden, wurden sie erst Ende Mai von der Landeshochschulkonferenz zustimmend als Anregung (sic!) zur Kenntnis genommen, und erst Ende Juli durch das Ministerium an die Hochschulen gegeben. Insofern lagen in meiner Interviewphase an den niedersächsischen Hochschulen Ende 1997/Anfang 1998 noch wenige Erfahrungen mit der Umsetzung der Empfehlungen vor.

In der Zusammenschau von Gesetz und Empfehlungen ergibt sich, dass in Niedersachsen viele Einzelheiten der Ausgestaltung von Förderplänen, Verfahrensregeln und Beteiligungsrechten im Nachgang des Gesetzes über die Empfehlungen an die Hochschulen gegeben wurden. In Bezug auf die Umsetzung ist zu fragen, ob und wenn ja welchen Unterschied die erst nach und nach, und nicht gesetzlich, sondern per Erlass und mit Empfehlungscharakter erfolgende Implementation der Regelungen hat.

Inhaltlich ist der Unterschied zwischen HGlG (und Berufungserlass) und NHG in Kombination mit den Empfehlungen zur Chancengleichheit und den Empfeh-

lungen Zielvorgaben nicht mehr wesentlich. Das Setzen von Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile dort, wo diese unter 50% lagen bzw. liegen, ist das Kerninstrument der Gleichstellungspolitik in der Mitte der 1990er Jahre.

Dazu kommen die Vorkehrungen, die dafür sorgen sollen, dass möglichst viele Bewerberinnen in Personalauswahlverfahren einbezogen werden und möglichst lange im Verfahren bleiben. Deshalb sollen Stellen ausgeschrieben werden, Frauen sollen in den Ausschreibungen zur Bewerbung aufgefordert und bei Vorliegen der Grundqualifikationen für die jeweilige Stelle auch zu Vorstellungsgesprächen bzw. -vorträgen eingeladen werden. Jeder dieser Schritte wird der Kontrolle der Frauenbeauftragten unterworfen. Ergänzend sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden, und familienbedingte Karrierelücken sollen nicht nachteilig angerechnet werden.

Aufgrund dieser inhaltlichen Angleichung der Ausgangslage differenziere ich bei der Abarbeitung der einzelnen Wirkungsfelder, die in Abschnitt 3.1 vorgestellt wurden (4.2 Berufungen, 4.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs und 4.4 Gleichstellungspolitische Institutionen) nicht nach Hochschulen. Dadurch stehen alle Interviewtexte als Basis dafür zur Verfügung, deutlich zu machen, wie die gleichstellungspolitischen Zuständigen in den untersuchten Universitäten mit den Vorgaben umgehen und wie sie sich in der Praxis auswirken. Zuvor wird aber in Abschnitt 4.1 ausführlich für jede Hochschule einzeln dargestellt, wie sie jeweils das wichtigste Instrument der Frauenförderung in "eigenes Recht" umgesetzt haben, also Richtlinien und Frauenförderpläne erarbeitet und gestaltet haben.

4 Die Umsetzung der Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen

4.1 Pläne und Berichte

Die Erstellung von Frauenförderplänen bzw. die Planung von Prozessen der Frauenförderung in der Form von Beschlüssen über Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Erreichung sind die wichtigsten Instrumente der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Es handelt sich dabei um Instrumente erster Ordnung, die direkt auf die Erhöhung der Frauenanteile und in qualitativer Hinsicht auf die Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen zielen. Demgegenüber sollen Verfahrensregeln bezüglich Stellenbesetzungsverfahren durch organisatorische Vorkehrungen die Zielerreichung lediglich unterstützen. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten schließlich sollte im Wesentlichen kontrollierenden Charakter haben. Da die Richtlinien zur Frauenförderung und Frauenförderpläne (zur Definition s. den nächsten Abschnitt) also jeweils den Rahmen für Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung an den Hochschulen bilden, werden sie hier - für jede Hochschule einzeln - zuerst beschrieben. Dadurch werden auch die spezifischen Gegebenheiten an der jeweiligen Hochschule deutlich, und auf gesonderte Hochschulporträts wird verzichtet.

Zunächst werden in 4.1.1 die zentralen Richtlinien und Frauenförderplänen der hier untersuchten Hochschulen behandelt.

Große Unterschiede gab es zwischen den Hochschulen bezüglich des Vorliegens bzw. des Standes der Bearbeitung der dezentralen Frauenförderpläne, dies wird in Abschnitt 4.1.2 deutlich werden.

In zwei kürzeren Abschnitten wird in 4.1.3 zunächst das Thema Frauenförderung und Hochschulentwicklungsplanung behandelt, dann in 4.1.4 das Thema Berichte. Diese gehören als Kontrollinstrumente systematisch zu den Planungen.

Durch den Bezug auf die entsprechenden Papiere spielt die Dokumentenanalyse in Abschnitt 4.1 insgesamt als Datenbasis eine sehr viel größerer Rolle als in den folgenden Abschnitten.

4.1.1 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne

Die Regelungswerke, um die es in diesem Abschnitt gehen soll, wurden an jeder der untersuchten Hochschulen anders benannt: An H Neu "Frauenförderplan - Richtlinien zur Förderung von Frauen " und "Quotenplan" und an H Kla "Materieller Teil des Frauenförderplans", zu dem dann ein quantitativer Teil gehört; an N Neu "Frauenförderrichtlinie" und "Frauenförderplan" und an N Kla "Rahmenplan zur Frauenförderung" und "Stufenpläne".

Obwohl sich das aus den Bezeichnungen selbst nicht ergibt, wird aus der Lektüre der Gesetzestexte, insbesondere des HGlG, deutlich, dass mit "Frauenförderplan" im Wesentlichen die quantitative Bestandsaufnahme der Personalstruktur und die Festlegung von Zielvorgaben für die Besetzung frei werdender Stellen mit Frauen gemeint ist (§§ 4 - 6 HGlG). Eine Ausnahme bildet lediglich

die Vorschrift in § 5 Abs. 6 HGlG, die vorsieht, dass der Frauenförderplan auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzen Arbeitsplätzen enthält. Im NHG wird bezüglich des Frauenförderplans von Festlegungen über Ausgabenmittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und andere Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 NHG gewidmet sind, gesprochen (§ 103 Abs. 2 NHG), so dass auch hier der Bezug auf quantitative Größen gegeben ist. Zusätzlich dazu soll es Richtlinien zur Verwirklichung der Aufgaben der Frauenförderung geben, über beides hat der Senat zu beschließen (§ 96 Abs. 2, Ziffer 6 NHG).

Auf der Fachbereichsebene, die in Abschnitt 4.1.2 behandelt wird, verwirren sich die Begriffe noch stärker, da hier nur noch von Förderplänen die Rede ist, damit aber sowohl quantitative Stufenpläne gemeint sind, als auch die Festlegung von qualitativen Maßnahmen, die zur Erreichung der gesetzten Ziele für notwendig gehalten werden.

Im Folgenden soll, was die zentrale Hochschulebene angeht, auf die Texte mit dem Begriff Richtlinien und auf die Zahlenwerke mit dem Begriff Förderplan Bezug genommen werden.

Das in den Förderplänen bzw. entsprechenden Vorarbeiten enthaltene Zahlenmaterial ist in seinen Aussagen über den Stand der Repräsentanz bzw. Unterrepräsentanz von Frauen an den untersuchten Hochschulen und als Grundlage für die Ausgestaltung der entsprechenden Planungen von Interesse. Die Zahlen können nicht sinnvoll verglichen werden, vielmehr ergibt sich aus der Unterschiedlichkeit der Daten auch eine je andere Art der Aufbereitung, so dass hier lediglich Fallbeispiele nebeneinander stehen.

Es wird jeweils vom Erarbeitungsprozess berichtet, es werden die wichtigsten inhaltlichen Punkte der Richtlinien referiert und es werden die Daten dargestellt, die zum Zeitpunkt der Untersuchung Grundlage der Gleichstellungspolitik an der jeweiligen Hochschule waren (Abschnitte 4.1.1.1 - 4.1.1.4).

4.1.1.1 Zentrale Richtlinien, Frauenförderplan an H Neu

In Hessen gab es für alle Dienststellen einen verbindlichen Termin für das Vorlegen der quantitativen Förderpläne, und zwar neun Monate nach in Kraft treten des Gesetzes, also September 1994. Die Erstellung der Zahlenwerke hatte also in Hessen Priorität. Durch das HGlG ist - mangels hochschulspezifischer Regelungen - nicht geregelt, welches Selbstverwaltungsgremium sich mit den Richtlinien und Förderplänen beschäftigen soll, lediglich die Zustimmung von Frauenbeauftragter und Personalrat ist zwingend erforderlich. An den hier untersuchten Hochschulen wurde aber die akademische Selbstverwaltung bei der Erarbeitung einbezogen, und zwar wurde in beiden Fällen der Ständige Ausschuss für Organisationsfragen, Angelegenheiten der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses (der Ausschuss hatte die Nummer II, die übliche

Abkürzung war StA II, so auch die Bezeichnung hier im Folgenden) mit Richtlinien und Förderplan befasst.

An H Neu gab es um das Gesetz und die Vorgaben, die es macht, viele Diskussionen. Der StA II wurde auch an der Abfassung des Förderplans beteiligt, in dem hier über "Grundsätze und Kriterien zur Entwicklung von Zielquoten gem. § 5 Abs. 3 und 4 HGlG" beraten wurde. Diese sollten als Grundlage für die weiteren Verhandlungen des Präsidenten mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten dienen. In den "Grundsätzen" wird betont, dass die Auswahl von Personal in den allermeisten Fällen weiterhin dezentral erfolgen soll, und trotz der wichtigen Orientierung, die Zielquoten darstellen, die fachlichen Aspekte und Qualifikationen bei der Auswahl nicht in den Hintergrund geraten dürfen[29].

Obwohl in dem angesprochenen Absatz 3 des § 5 HGlG (Inhalt des Frauenförderplans) ausdrücklich erwähnt wird, dass für die Festlegung der Zielvorgaben die Besonderheiten der jeweiligen Bereiche maßgeblich sind, stießen die Vorgaben für die Erstellung des Frauenförderplans an H Neu immer wieder auf die Kritik, nicht an die Besonderheiten einer Hochschule angepasst werden zu können. So sagte der Präsident im Ausschuss:

> "Eine besondere Schwierigkeit für zentrale Zielvorgaben ergebe sich daraus, daß die allermeisten Personalentscheidungen auf dezentraler Ebene fielen. Es müsse darauf geachtet werden, daß zentral festgelegte Zielquoten als Bestandteile von Frauenförderrichtlinien den eigentlichen Zielen von Frauenförderung nicht zuwider liefen."
>
> (Protokoll der Sitzung vom 07.07.1994 des StA II von H Neu)

Mit dem selben Fokus wurde das Setzen von Zielquoten auch im Senat problematisiert (Protokoll der Sitzung vom 19.01.1994 des Senats von H Neu), der sich ansonsten inhaltlich nicht mit Förderplan oder Richtlinien beschäftigt hat[30].

Allerdings wurde in der eben zitierten Sitzung des StA II darauf verwiesen, dass mit dem Beschluss zu den Grundsätzen die Auflage verbunden sei, nach der Erstellung des Frauenförderplans die Daten auch auf der Fachbereichsebene und der Ebene anderer dezentraler Einrichtungen zu konkretisieren. Insofern

---

[29] Angesichts dieser sehr allgemeinen Formulierungen hat eine Professorin im Ausschuss darauf hingewiesen, dass "fachliche Aspekte und Qualifikation" stärker inhaltlich gefasst werden müssten, da die bisherige Praxis gerade bei der Berücksichtigung von Kriterien zur Einstellung von Professoren überprüfungswürdig sei (Protokoll der Sitzung vom 07.07.1994 des StA II von H Neu). Die Kritik wurde aber nicht berücksichtigt, da sich die "Grundsätze und Kriterien" unverändert als Teil 11.1 der Richtlinien finden.

[30] Der Senat beschäftigte sich in der genannten Sitzung aber ausführlich mit einer mittelbaren Folge des Inkrafttretens des HGlG, nämlich mit der Problematik der Abberufung der Frauenbeauftragten durch den Präsidenten. Dieser war der Ansicht, dass die nach den alten Richtlinien an H Neu eher mit dem Charakter einer Ombudsfrau ausgewählte Frauenbeauftragte für die neuen Anforderungen des Amtes nicht qualifiziert sei, und hatte sie deshalb kurz vor Inkrafttreten des Gesetzes abberufen. In der Sitzung des Senats wurde Verständnis für die Position des Präsidenten geäußert, aber auch eine konsensuale Lösung eingefordert. Es kam zu einem Rechtsstreit, der damit endete, dass die Frauenbeauftragte im Amt blieb. Der Konflikt lag zum Zeitpunkt der Erhebung schon länger zurück, und die Interviewpartnerinnen und -partner betrachteten ihn als erledigt, bzw. als etwas, das als Gegeben hinzunehmen ist. Da also kaum Aussagen der Funktionsträgerinnen und -träger dazu vorliegen, ist es nicht möglich, eine genauere Analyse der Auswirkungen des Konflikt auf die Gleichstellungspolitik an H Neu vorzunehmen, weshalb er im Folgenden weitgehend unberücksichtigt bleibt.

wurde wohl durchaus die Möglichkeit gesehen, die Vorgaben auf die dezentrale Ebene herunter zu brechen[31].

Neben der Diskussion in den öffentlichen Gremiensitzungen gab es in der Phase von Anfang 1994 bis August 1994, als der Plan in Wiesbaden eingereicht wurde, weitere Arenen. So setzten sich Präsidialverwaltung und Frauenbeauftragten über die Festlegung der Zielvorgaben auseinander (wo und wie weit wird aufgrund der Besonderheiten bestimmter Bereiche von den "mehr als fünfzig Prozent zu besetzender Stellen für Frauen" abgewichen, Interview 35: 591 ff.) und über die Frage der Ausdifferenzierung der Zahlen, ob also beispielsweise über die Kategorisierung nach Vergütungsgruppen hinaus noch nach Technischem und Verwaltungsdienst unterschieden werden sollte (Interview 33: 622 ff.).

Um die Richtlinien gab aus Sicht der Präsidialverwaltung die wesentlichsten Konflikte mit einer Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung, die an H Neu offensichtlich auch eine wichtige frauen**politische** Akteurin war. Hier wurden u. a. stärkere Eingriffsrechte für die Frauenbeauftragte gefordert (Interview 35: 546 ff.) Der Frauenrat, wie an H Neu das Koordinationsgremium der dezentralen Frauenbeauftragten genannt wurde, und natürlich die zentrale Frauenbeauftragte waren ebenfalls an der Erarbeitung der Richtlinien beteiligt.

Weitere Konflikte im StA II haben sich an H Neu weniger an den schließlich mit Datum 1.10.1994 vom Präsidenten erlassenen Richtlinien entzündet, die sich in vielen Punkten stark am Gesetz orientieren, sondern an der durch das HGlG erforderlich gewordenen neuen Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten. Hier wurde die Befürchtung geäußert, dass die Einführung weiterer Gremien bzw. Institutionen zu enormen Verzögerungen im Ablauf bisheriger Entscheidungsvorbereitungen, insbesondere bei Personaleinstellungen, führen werde. Wegen Unklarheiten bei den Verfahren und den Kompetenzen wurde eine Überarbeitung des Entwurfs gefordert (Protokoll der Sitzung vom 27.10.1994 des StA II von H Neu). Die Satzung wurde schließlich am 26.04.1995 durch den Konvent von H Neu verabschiedet.

Nachdem Förderplan und Richtlinie fristgerecht eingereicht und durch die Satzung auch die Voraussetzungen für die Bestellung von Fachbereichsfrauenbeauftragten geschaffen worden waren, wurden die Fachbereiche im Oktober 1995 durch ein "Merkblatt zu Verfahrensregelungen im Rahmen der Frauenförderung an [H Neu]" umfassend informiert und mit den entsprechenden Unterlagen versorgt. Damit kamen die Diskussionen um das Thema Frauenförderung an H Neu wohl nach einer sehr aktiven Phase zu einem gewissen Stillstand.

> "Damals war die Debatte ziemlich heiß an der gesamten Hochschule geführt worden. Dieses ganze Jahr war nicht nur auf zentraler Ebene Diskussionsschwerpunkt Frauenförderung, sondern es ging ja natürlich bis in die Fachbereiche, denn die Fachbereiche haben ja einige Aufträge gekriegt und davor hatten die ja natürlich

[31] Für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses musste dies entsprechen § 5 Abs. 7 HGlG, der die Vorgaben für den Nachwuchs an den Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe am jeweiligen Fachbereich koppelt, ja ohnehin getan werden. Die Zielvorgaben für diesen Bereich wurden in den Diskussionen offensichtlich auch nicht problematisiert.

> Angst. Ist ja klar, nicht. Die kriegen Aufträge und können diesen Aufträgen nicht standhalten. Das haben dann erst die Nachfolgerinnen und Nachfolger in den Dekansämtern gespürt, dass das ein Werk ist, was man überhaupt nicht beachten muss. Fragt keiner nach. Also man muss da gar keine Angst davor haben, aber in den Jahren, als wir da debattiert haben und diese ganzen Grundlagenwerke fixiert haben, da ist das heiß diskutiert worden und da war das auch dann sozusagen Tagesgespräch, aber danach hab' ich das so nicht mehr erlebt. Das flaute schon ab in den Monaten, nachdem der Frauenförderplan dann akzeptiert war ..."
>
> (Interview 36: 877 - 889)

Was beinhalten die Richtlinien zur Förderung von Frauen an H Neu?

An prominenter Stelle, als zweiter Punkt nach der Definition der Ziele, werden Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils im Studium und beim wissenschaftlichen Nachwuchs festgelegt. Die zuständigen Organisationseinheiten (zentrale Studienberatung, Fachbereiche) sollen Konzepte entwickeln, wie Schülerinnen vermehrt für das Studium, insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Fächern, motiviert werden können. Studentinnenbezogene Studienberatung soll wissenschaftliche Laufbahnberatung und Bewerbungstrainings mit einbeziehen. Wo Frauen unterrepräsentiert sind, soll es Tutorien von Frauen für Frauen geben. Die Forderung nach frauenspezifischen Inhalten des Studiums ist ebenfalls in diesem Abschnitt verankert, es gibt in den Richtlinien keinen gesonderten Punkt zur Frauen- und Geschlechterforschung. Dabei beziehen sich die Maßnahmen im Grunde ausschließlich auf das Studium, es gibt trotz der Erwähnung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Überschrift keine speziellen Regelungen für die postgraduierte Phase.

Im dritten Abschnitt werden in sehr komprimierter Form Regelungen zum Sexismus am Arbeits- bzw. Studienplatz aufgeführt. Die Vorschriften wenden sich gegen die Benachteiligung, Diskriminierung oder Belästigung von Frauen und verpflichten Präsidium, Vorgesetzte, Personalrat und Frauenbeauftragte, jedem Hinweis auf Zuwiderhandlung nachzugehen. Nähere Definitionen sexistischer Handlungen werden nicht gegeben.

Diese erste inhaltliche Erwähnung des Themas macht eine einordnende Anmerkung notwendig: An Hochschulen ist in diesem Bereich wichtig, dass die entsprechenden Passagen auch für den Zusammenhang Studium gelten. Während die Beschäftigten einer Hochschule durch das Beschäftigtenschutzgesetz[32] (wie der Name schon sagt) geschützt werden, gibt es für das Verhältnis Studierende - Lehrende keine entsprechenden Regelungen, weil es im Gegensatz zum Verhältnis Beschäftigte - Vorgesetze nicht als Abhängigkeits- bzw. Fürsorgeverhältnis gesehen wird. Durch das gegebene Machtgefälle zwischen Lehrenden und Studierenden kommt es aber auch im Studium zu Vorfällen sexueller Belästigung oder gar Gewalt, weshalb es notwendig ist, für die Studie-

[32] Im HGIG gab es ursprünglich einen § 15 Sexuelle Belästigung, der die Dienststellen verpflichtete, sexuellen Belästigungen vorzubeugen und sie als Dienstvergehen zu behandeln. Der Paragraph ist später entfallen, weil auf Bundesebene das dann vorrangig gültige Beschäftigtenschutzgesetz (Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24.06.1994, BGBl. I 1994, 1406, 1412) erlassen wurde, das die gleiche Zielrichtung hat. Das Beschäftigtenschutzgesetz ist Art. 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

renden ein Anrecht auf Hilfe und die Möglichkeit, gegen Übergriffe vorgehen zu können, fest zu schreiben.

Dies ist an H Neu dadurch gegeben, dass sich die entsprechenden Vorschriften in der Richtlinie auf den Arbeits- bzw. **Studien**platz beziehen. Ein weiterer Unterpunkt bezieht sich auf die Beseitigung anlagen- und gebäudeimmanenter Gefahren- und Angstquellen.

Sehr konkret aufgeführt sind in den Richtlinien in Punkt 6. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und Maßnahmen zur Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen, und zwar mit ausdrücklichem Bezug zu § 5 Abs. 6 des HGlG. Das Berufsbild einer Hochschulsekretärin soll anerkannt werden, die Schreibzulage soll in eine PC-Zulage umgewandelt werden, und so auch den Verwaltungsangestellten zugänglich gemacht werden, und den Dekanatssekretärinnen soll durch anderen Aufgabenzuschnitt eine bessere Eingruppierung ermöglicht werden. Eine ähnliche Zielsetzung wird für Frauen, die im Bereich der Hausmeistereien und im Bibliotheksaufsichtsdienst tätig sind, verankert. Arbeitsplätze mit körperlichen Belastungen sollen durch Einsatz technischer Hilfsmittel so gestaltet werden, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

Im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung enthält die Richtlinie eine interessante wissenschaftsspezifische Vorschrift: Aufenthalte deutscher Wissenschaftlerinnen im Ausland und ausländischer Wissenschaftlerinnen an H Neu werden, soweit möglich, besonders unterstützt (7.9).

Bei den Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungen (Abschnitt 10.) wird in Punkt 10.5.2 fest geschrieben, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt werden. Hier wird also zusätzlich zu den Verpflichtungen durch die Zielvorgaben im Frauenförderplan eine Entscheidungsquote verankert, etwas, wovon das HGlG selbst absieht. Analog wird die Bevorzugung von gleichwertig qualifizierten Frauen (bei Unterrepräsentanz) bei der Einstellung von Hilfskräften, Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Promotionsstipendien verlangt (10.5.3).

Die Festschreibung der entsprechenden Anwendung der für Stellenbesetzungen geltenden Regelungen auf die Stipendienvergabe (als einer weiteren wichtigen Form der Nachwuchsförderung) ist somit auch ein Punkt, in dem die lokalen Richtlinien eine Spezifizierung der allgemeinen Gleichstellungsgesetzgebung leisten.

Der Frauenförderplan ist als 11. Abschnitt der Richtlinie angegliedert. Wie schon erwähnt, wird in den diesem Quotenplan vorangestellten Grundsätzen ausdrücklich betont, dass trotz zentraler Zielquoten die Auswahl und der Einsatz des Personals weiterhin dezentral erfolgt (11.1.2) und die fachlichen Aspekte und Qualifikationen bei der Auswahl des Personals nicht in den Hintergrund geraten dürfen (11.1.3). In zweijährigen Schritten sollen die jeweiligen Erfahrungen reflektiert werden, und die Quoten positiv den Gegebenheiten angepasst werden (eine sehr offene Formulierung in Punkt 11.1.4).

Für H Neu lässt sich anhand des vorhandenen Zahlenmaterials für die zentrale Ebene gut darstellen, wie die Zielvorgaben ausgestaltet wurden, darauf liegt daher im Folgenden der Schwerpunkt. Um aufzeigen zu können, wie sich die Zielvorgaben bei Erfüllung auf den Frauenanteil im jeweiligen Bereich auswirken würden, wurden zur Zusammenstellung der Angaben aus dem Quotenplan von H Neu entsprechende Berechnungen ergänzt.

Die Ist-Analyse gibt den Stand vom 1.10.1994 wieder, die drei Zielvorgaben beziehen sich auf die durch das HGlG vorgesehenen drei Zwei-Jahres-Zeiträume (also bis 10/96, 98 und 2000). Angegeben werden die voraussichtlich zu besetzenden Stellen, und wie viele davon an Frauen vergeben werden sollen. Auf eine direkte Anwendung der Vorgabe des HGlG, mehr als 50% der zu besetzenden Stellen für Frauen vorzusehen, wurde an H Neu verzichtet, weil dies für die Besetzung von Professuren unrealistisch ist (z. B. Interview 32: 591 ff.). Daher ist es interessant zu betrachten, wie sich die auf absolute Werte für die Personalkapazität (PK) bezogenen Zielvorgaben zur generellen Vorgabe des HGlG verhalten. Zu diesem Zweck wird in den Tabellen 1 - 3 der vorgesehene Anteil an den Stellenbesetzung prozentual ausgewiesen. Der anhand der vorliegenden Zahlen errechnete maximal erreichbare Frauenanteil zeigt, welche Frauenanteile bei optimaler Erfüllung der Zielvorgaben hätten erreicht werden können. Er wurde dabei unter den Prämissen berechnet, dass zwischenzeitlich keine Frau die Hochschule verlassen hätte und alle (auch die in 1994 als offen geführten) Stellen besetzt wären.

Tabelle 1: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* H Neu

Professuren	C4			C3		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
Ist-Anlayse 1994	115,5	6,5	**5,6%**	136,5	11,5	**8,4%**
Zielv. bis 1996	25,5	5,0	19,6%	17,0	3,0	17,7%
Zielv. bis 1998	7,0	2,0	28,6%	11,0	2,0	18,2%
Zielv. bis 2000	7,0	3,0	42,9%	14,0	3,0	21,4%
Max. erreichbar*	134,0	16,5	**12,3%**	161,5	19,5	**12,1%**

*Unter Einbeziehung der in 1994 als offen geführten Stellen

Quelle: Frauenförderplan H Neu von 1994 und eigene Berechnungen

Wie man sehen kann, nähern sich die Zielvorgaben im C4-Bereich der 50%-Größe nach und nach an, während sie im C3-Bereich sehr moderat gehalten sind.

Bei den sonstigen Stellen des wissenschaftlichen Dienstes ergibt sich das Problem, dass an H Neu in der Ist-Analyse nicht zwischen Verwaltungs- und wis-

senschaftlichem Dienst unterschieden wurde. Hier zeigt sich die in den Diskussionen über den Förderplan angeklungene Verweigerungshaltung gegenüber den Möglichkeiten der hochschulspezifischen Differenzierung von Ist-Analysen und Vorgaben. Da aber der weitaus größte Teil der Stellen ab A 13 bzw. BAT IIa zum wissenschaftlichen Dienst gehören dürfte, weil in den Hochschulverwaltungen in der Regel nur wenige solcher Stellen besetzt werden, sollen die Zahlen hier trotzdem dargestellt werden. Der Tendenz nach sind sie zweifellos von der Situation im wissenschaftlichen Bereich geprägt. An H Neu war nur eine A15-Stelle ausgewiesen, im ersten Zielvorgabenzeitraum sollte eine Stelle besetzt werden, aber nicht mit einer Frau.

Tabelle 2: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *Höherer Dienst* H Neu

Höherer Dienst	A14			A13		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
Ist-Anlayse 1994	44,0	15,0	**34,1%**	33,0	10,0	**30,3%**
Zielv. bis 1996	6,0	2,0	33,3%	3,5	1,5	42,9%
Zielv. bis 1998	5,0	2,0	40%	5,5	2,5	45,5%
Zielv. bis 2000	-			-		
Max. erreichbar*	50,5	19,0	**37,6%**	33,5	14,0	**41,8%**

*Unter Einbeziehung der in 1994 als offen geführten Stellen

Quelle: Frauenförderplan H Neu von 1994 und eigene Berechnungen

Im Angestelltenbereich war eine I-Stelle mit einem Mann besetzt, und von 6 Ia-Stellen war eine mit einer Frau besetzt. Fluktuation wurde nicht erwartet. Mehr zur Illustration als mit wirklicher Aussagekraft die nächste Tabelle, die deutlich macht, dass auch auf der Ebene der Kategorie Ib keine[33], bei den IIa-Dauerstellen so gut wie keine Bewegung abzusehen war:

[33] Die Ib-Stellen werden allerdings häufig über den Weg des Bewährungsaufstieges erreicht, wenn solche Stellen frei hätten werden sollen, hätten sie aber in den Zielvorgaben für die IIa-Stellen aufgeführt werden müssen. Es war aber wohl insgesamt tatsächlich keine Fluktuation abzusehen.

Tabelle 3: Ist-Analyse und Zielvorgaben Frauenanteile *Angestellte auf Dauer* H Neu

Angest. auf Dauer	Ib			IIa		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
Ist-Anlayse 1994	28,0	3,0	**10,7%**	89,0	25,0	**28,0%**
Zielv. bis 1996	-	-		0,5	0,5	100,0%
Zielv. bis 1998	-	-		-	-	
Zielv. bis 2000	-	-		-	-	
Max. erreichbar*			**10,7%**	91,2	25,5	**28,0%**

*Unter Einbeziehung der in 1994 als offen geführten Stellen

Quelle: Frauenförderplan H Neu von 1994 und eigene Berechnungen

Im Bereich der Wissenschaftlichen Bediensteten war also verglichen mit den Professuren mit wesentlich geringerer Fluktuation zu rechnen, der Generationenwechsel in letzterem Bereich kommt voll zum Tragen. Mit "realistischen", moderaten Zielvorgaben wären dabei durchaus hohe Steigerungsraten zu erreichen gewesen, z. B. mehr als eine Verdoppelung des Frauenanteils bei den C4-Stellen von 5,6% auf 12,3%. Allerdings würden sich Frauen in dieser Besoldungsstufe danach noch immer in einer extremen Minderheitenposition befinden. Dazu kommt, dass die Errechnung des maximal erreichbaren Frauenanteils unter der Annahme vorgenommen wurde, dass keine Frau die Hochschule verlässt, was gerade bei den Professuren ganz und gar unwahrscheinlich ist.

Nähern sich die Vorgaben für die Besetzung der Marke des HGlG (mehr als 50%) an, so wären, wie die Berechnung im A13-Bereich zeigt, auch bei vergleichsweise geringer Fluktuation ordentliche Steigerungsraten zu erreichen. Gibt es gar keine Fluktuation, wie im Angestelltenbereich, gibt es auch keine Steigerung.

Der Nachwuchsbereich, also die Besetzung von befristeten Stellen im wissenschaftlichen Dienst, wurde im Förderplan H Neu entsprechend der Vorgabe des HGlG für eine an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe orientierten Quotierung gesondert ausgewiesen.

Die Abschlüsse sind dabei nicht im Durchschnitt über einen längeren Zeitraum erfasst worden, sondern nur im Prüfungsjahr 1992, die Promotionen von 1991 - 1993. In 1992 waren an H Neu von insgesamt 519 Studienabschlüssen 232 von Frauen gemacht worden, das entspricht einem Anteil von 44,7%. Von den befristeten IIa-Stellen waren von 159,25 Stellen 46,5 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 29,2 %.

Das starke Abweichen der Gesamtquote der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von den Absolventinnen entsteht an H Neu vor allem dadurch, dass in den technischen Fachbereichen, die über relativ viele Stellen verfügen, fast gar kei-

ne Frauen vorhanden sind. Die meisten anderen Fachbereiche erfüllen ihre Quote recht gut, darunter alle hier untersuchten:

Tabelle 4: Frauenanteile an *Abschlüssen und Qualifikationsstellen* H Neu - Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Sprachen, Physik und Biologie

	Abschlüsse			**Befristete IIa-Stellen**		
	insgesamt	davon Frauen	Frauen prozentual	PK insgesamt	davon Frauen	Frauen prozentual
Wirtschaftswiss.	83	30	**36,1%**	17,5	7,25	**41,4%**
Sprachen	46	39	**84,8%**	4,5	3,5	**77,8%**
Physik	10	0	**0%**	4,0	0	**0%**
Biologie	20	9	**45%**	9,5	4	**42,1%**

Quelle: Frauenförderplan H Neu von 1994

Bei den Habilitationsstellen wurden in der Ist-Analyse in 1994 an H Neu 33,5 C1-Stellen als besetzt aufgeführt, davon 9,5 mit Frauen, das entspricht einem Anteil von 28,4%. Die Vorgabe für die Besetzung von Stellen dieser Kategorie war dabei nicht der Frauenanteil an der Besetzung der IIa-Stellen, sondern an den Promotionen. Über die ganze Universität betrachtet erreichten Frauen in den Jahren 1991 bis 1993 dabei nur einen Anteil von 22%. Dieser Wert liegt deutlich unter dem, den Frauen bei der Besetzung der IIa-Stellen insgesamt erreichten, was erklärungsbedürftig ist. Entweder hatten die höheren Zahlen bei den Stellenbesetzungen sich erst kürzlich entwickelt, oder Frauen kamen in geringerem Maße dazu, ihre Promotionen auf den Stellen auch abzuschließen. Jedenfalls wird durch die Tatsache des geringen Anteils der Frauen an den Promotionen die Quote für den C1-Bereich sehr gut erfüllt.

Die Frauenbeauftragte an H Neu hatte bereits im Mai 1996, also noch vor Fälligkeit der offiziellen Überprüfung, einen Bericht zur Umsetzung des HGlG herausgegeben. Die Abfassung des offiziellen Berichtes verzögerte sich allerdings dann auch, er lag in der Phase der Erhebung an H Neu im Laufe des Sommersemesters 1998 noch nicht vor.

Der Bericht der Frauenbeauftragten konzentriert sich dabei zunächst weniger auf die Überarbeitung der Ist-Analyse, sondern setzt sich mit dem Anteil von Frauen an den Einstellungen auseinander. Hierfür gab bzw. gibt es durch das HGlG ja seit Anfang 1994 die Vorgabe, auf mehr als der Hälfte der zu besetzenden Stellen Frauen einzustellen (insofern ist in diesem Bereich doch ein Zwei-Jahres-Zeitraum als Grundlage für den Bericht gegeben). Weil somit eine ergänzende Information zu einer direkten Vorgabe des Gesetzes vorliegt, soll kurz auf den Bericht eingegangen werden, auch wenn sonst die "offiziellen" Dokumente im Vordergrund der Betrachtung stehen.

Bei den Professuren waren, wie in Tabelle 1 aufgeführt, sehr viele Stellen zu besetzen, und so wurden in 1994 22 Professuren ausgeschrieben, davon 5 C3- und 17 C4-Professuren. Besetzt werden konnten jedoch nur 14[34], davon 4 mit Frauen. Das ergibt einen Anteil von 29% an den Berufungen, was (anteilig) sogar über der im Förderplan festgelegten Zielvorgabe liegt. Trotz der geringen Fallzahlen folgte das Berufungsgeschehen einem sehr klassischen Muster: Die vier berufenen Professorinnen entfielen

> "... nicht nur ausschließlich auf die nicht-naturwissenschaftlichen Fachbereiche, sondern sogar ausschließlich auf "typisch weibliche" Studienfächer wie Sprachen und Kunstgeschichte. Die Hälfte (zwei) der Berufungen lag überdies im Didaktik-Bereich. Mit einer Ausnahme (...) wurden Frauen auf C3-Professuren berufen. Auf 17 C4-Professuren wurden somit 9 Männer und 1 Frau (7 Stellen blieben offen), auf 5 C3-Professuren 1 Mann und 3 Frauen berufen (1 Stelle blieb offen)."
>
> (H Neu, Fraueninfo I/1996: S.4)

In 1995 waren laut Bericht 12 Professuren zu besetzen, von denen jedoch keine besetzt wurde(H Neu, Fraueninfo I 1996: S. 11). Wie es zu dieser - ja auch bereits in 1994 - hohen Zahl von gescheiterten Verfahren kam, dazu werden keine Angaben gemacht.

Im Bereich der Wissenschaftlichen Bediensteten[35] differenziert der Bericht zwischen Landes- und Drittmittelstellen. Frauen wurden insgesamt zu 26,3% eingestellt. Dabei haben sie an den Einstellungen auf Drittmittelstellen nur einen Anteil von 19,2%, bei den Landesstellen wurden sie dagegen zu einem höheren Anteil eingestellt, nämlich auf 36,4% der Stellen. Ob sich dies auf eine verbesserte Beachtung der Vorgaben im Bereich der Landesstellen zurückführen lässt, ist fraglich, da sich die Zahlen in 1995 angleichen: In diesem Jahr wurden auf 26,9% der Drittmittel- und 27,1% der Landesstellen Frauen eingestellt. Als Fazit wird dann auch formuliert, dass sich die Einstellungspraxis an H Neu durch HGlG und Frauenförderplan nur unwesentlich zu Gunsten der Frauen verändert hat (H Neu Fraueninfo I/1996, S. 17).

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Erarbeitung von Richtlinien und Förderplan an H Neu von aktiven und teilweise kontroversen Diskussionen zwischen verschiedenen gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren geprägt war. Grundsätzlich gab es Bereitschaft zur Frauenförderung, in Bezug auf das HGlG war aber von Anfang an eine gewisse Abwehrhaltung festzustellen, weil es als zu wenig hochschulspezifisch und als zu stark Bürokratie generierend eingeschätzt wurde.

Die Richtlinien übernahmen, z. B. was die Verbesserung der Bedingungen auf klassischen Frauenarbeitsplätzen angeht, Schwerpunkte aus dem HGlG, bzw.

---

[34] Im Bericht wird nicht deutlich, wie mit "Überhängen" umgegangen wurde, wenn z. B. Berufungsverfahren erst im folgenden Jahr abgeschlossen wurden. Möglich ist, dass sich die Zuordnung zum Jahr auf die Ausschreibung bezieht.

[35] Hier werden im Bericht offensichtlich alle Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes gemeinsam betrachtet, also weder nach Angestellten oder Beamten, noch nach Frist- oder Dauerstellen differenziert (z. B. H Neu Fraueninfo I/1996: S. 14).

der allgemeinen Gleichstellungspolitik, setzten aber auch eigene Akzente, wie die Betonung der Frauenförderung im Studium durch die Platzierung des entsprechenden Abschnittes am Anfang der Richtlinien.

In der Ausgestaltung des Frauenförderplans spiegelt sich die kritische Diskussion um die Anwendung des HGlG auf die Hochschulen wieder, indem nicht alle Möglichkeiten zur sinnvollen Differenzierung genutzt wurden, die auch die weitgehenden Vorgaben des HGlG noch erlauben - etwa die in Verwaltungs- und Wissenschaftlichen Dienst.

Die Zahlen belegen das Erwartbare, abgesehen vielleicht von einem bei einer insgesamt hohen Anzahl von C3-Professuren (136,5) in 1994 sehr geringen Frauenanteil von 8,4%. Dagegen war der Frauenanteil an den C1-Stellen mit 28,4% in 1994 eher hoch, und das bei einer insgesamt mit 33,5 eher kleinen Anzahl von Habilitationsstellen zu diesem Zeitpunkt.

Die lange Verzögerung bei der Überprüfung der Förderpläne bestätigt die Einschätzung eines Interviewpartners, dass es nach der Phase der lebhaften Diskussion bei der Erarbeitung von Richtlinien und Förderplan an H Neu ruhiger um die zentralen Instrumente des HGlG wurde.

4.1.1.2 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an H Kla

An H Kla hat der StA II zum Frauenförderplan ausdrücklich keinen Beschluss gefasst, sondern Frauenbeauftragte und Verwaltung gebeten, die Kontrolle der Datenaufstellung zu übernehmen. Eine Meinung hatte der Ausschuss aber schon dazu:

> "Der Ständige Ausschuß II ist übereinstimmend der Ansicht, daß diese detaillierten Vorgaben letztlich zu einer chaotischen Unregierbarkeit der Universität führen werden. Trotzdem soll versucht werden, den Formalitäten so weit wie möglich Rechnung zu tragen, ohne daß der auch schon bisher ausdrücklich gezeigte Wille, Frauenförderung zu betreiben, Schaden erleide[36]."
>
> (Protokoll der Sitzung vom 15.06.1994 des StA II von H Kla)

Dem Ausschuss wurden dabei lediglich die Bestandsaufnahmen zur Kenntnis gebracht, da sich die Frauenbeauftragten an H Kla dazu entschlossen hatten, die Festlegung der Zielquoten mit jedem Fachbereich einzeln auszuhandeln. Das wurde letztlich als produktiver Prozess betrachtet (dazu mehr im Abschnitt 4.1.2), war aber auch mit Konflikten verbunden.

---

[36] Der Verweis auf den bisher ausdrücklich gezeigten Willen, Frauenförderung zu betreiben, bezieht sich vermutlich auf die bereits 1989 - zunächst als Pilotprojekt - erfolgte Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten. Amt und Stelle wurden zunächst hälftig mit zwei internen Kandidatinnen besetzt, die das Amt auch nach 1994 bekleideten. Nach Erlass des HGlG übernahmen die Frauenbeauftragten zusätzlich die Stelle der Frauenbeauftragten des Klinikums. Zum Pilotprojekt in den Jahren 1989 und 1990 wurde eine Begleituntersuchung erstellt (Reiß-Jung o. O. o. J.). Dort wird die Notwendigkeit stärker formalisierter Rechte für die Frauenbeauftragten gesehen, die lediglich auf der Basis der allgemein gehaltenen "Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan) vom 18. März 1987) tätig waren. Auch wird bereits der Hoffnung Ausdruck verliehen, dass das Aufstellen fachbereichsspezifischer Frauenförderpläne und die entsprechenden Erarbeitungsprozesse das Bewusstsein für Frauenförderung und die Identifikation mit entsprechenden 'eigenen' Regelungen dazu vergrößern könnte (o. J.: S. 40/41).

> "In der ersten Runde gab's unglaublich viel Empörung. (...) Also so stimmungsmäßig. Also bis Türenknallen, bis auf so auf den Tisch hauen. Schreien, Toben, den Saal verlassen, Beschimpfungen, auch Unterstützung und in der ersten Runde auch dann wieder ganz gravierend auffällig die Frauen, die Professorinnen dagegen. (...) Eine Professorin hat mit mir regelrecht drum gekämpft. Ja, Nachwuchs ja, aber dass wir die Professorinnenstellen nicht festlegen sollten."
>
> (Interview 13: 474 - 482)

Auch mit den Richtlinien gab es im StA II wenig inhaltliche Auseinandersetzungen. Es war ein Unterausschuss Frauenförderung gebildet worden, der sich mit den Entwürfen der Frauenbeauftragten für den Frauenförderplan im Vorfeld auseinandergesetzt hatte. Im Ausschuss selbst wurden Bedenken nur gegen eine verhältnismäßig lange Frist geäußert, in der die Frauenbeauftragten Einspruch gegen einen Ausschreibungstext erheben könnten (zwei Wochen), die Frauenbeauftragten sicherten zu, dass es in der Regel schneller gehen werde, und die Passage blieb bei der Verabschiedung des Plans im Juni 1995 erhalten[37].

Was beinhalten die Richtlinien zur Förderung von Frauen an H Kla?

Zunächst sehr ausführlich Regelungen zur Stellenausschreibung, die in manchen Punkten Vorschriften des HGlG konkretisieren und in gewisser Weise über sie hinausgehen. So kann die Frauenbeauftragte eine zweite Ausschreibung nicht nur dann verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat, die die gesetzlichen und/oder im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen erfüllt, sondern auch, wenn - als Folge davon - keine Bewerberin zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird (Punkt 1.3 der Richtlinie). Für die Mitteilung von Bedenken gegen einen Ausschreibungstext hat die Frauenbeauftragte, wie bereits erwähnt, die sehr großzügige Frist von zwei Wochen, die sich nur in dringenden Fällen auf eine Woche reduziert. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten wird sehr detailliert geregelt, so ist etwa in 1.7 festgelegt, dass die Frauenbeauftragten nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Liste mit den Namen der eingegangenen Bewerberinnen und Bewerber (sic!) erhalten.

In den sich sonst im üblichen Rahmen bewegenden Punkten zu den Auswahlverfahren ist eine Sanktion bei Nichterfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans mit fest geschrieben: Bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bedarf jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes der Zustimmung des Präsidenten oder der Präsidentin von H Kla. Dies ist auch die im HGlG vorgesehene Sanktion bei Nichterfüllung der Pläne im Falle der Hochschulen, die deshalb ins Leere läuft, weil es ohnehin der Präsident (durch seine Verwaltung) ist, der einstellt. Die Formulierung in den Richtlinien legt allerdings nahe, Präsidentin oder Präsident persönlich müssten der Einstellung oder Beförderung zustim-

[37] Ähnlich wie an H Neu wurde auch an H Kla scheinbar mehr Sitzungszeit darauf verwendet, über einen Konflikt zwischen einer der beiden zentralen Frauenbeauftragten und dem Präsidenten zu sprechen, als über die Inhalte des Frauenförderplans. Bei dem Konflikt ging es um die Frage, ob der Präsident die Frauenbeauftragte anweisen kann, ihm über Sachverhalte, über die sie im Rahmen ihrer Arbeit Kenntnis erlangt hat, Bericht zu erstatten. Die Frauenbeauftragte hatte die Auskunft verweigert.

men, und dann wäre es schon eine Sanktion. Zumindest anlässlich der ersten Überprüfung der Förderpläne in 1997 ist aber nicht so verfahren worden.

Bezüglich der Aufwertung von typischen Frauenarbeitsplätzen werden in den Richtlinien von H Kla unter 4. mehr oder weniger mit denen von H Neu identische Vorgaben gemacht. Zusätzlich wird die Universität aufgefordert, sich, was die Ausweitung der Zahlung der Schreibzulage angeht, beim Hessischen Innenministerium dafür einzusetzen, dass die Arbeitgeberseite der Tarifgemeinschaft deutscher Länder entsprechende Vorschläge macht (4.2.2). Dieser Passus trägt der Tatsache Rechnung, dass die Hochschulen selbst in der Frage der Veränderung von Vergütungskriterien nur sehr wenig Spielraum haben, da der - insbesondere in Hinsicht auf die Bewertung von Sekretariatstätigkeiten als veraltet geltende Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) - hier sehr enge Grenzen setzt.

Dem Thema "Frauenforschung" ist an H Kla der Abschnitt 6. der Richtlinien gewidmet. Die Bildung einer IAG soll unterstützt werden, frauenspezifische Forschungsinhalte sollen soweit wie möglich in die wissenschaftlichen Disziplinen integriert werden und bei Strukturplanungen sollen entsprechende Arbeitsschwerpunkte berücksichtigt werden. Eine Besonderheit ist in Punkt 6.4 formuliert: Die Maßnahmen der Frauenförderung an H Kla sollen evaluiert werden. Die Ergebnisse der Frauenforschung in den unterschiedlichen Fächern sollen zur weitergehenden Frauenförderung eingesetzt werden.

An den Regelungen zur Kinderbetreuung (7.) ist bemerkenswert, dass sie sich ausdrücklich auf das Bemühen um Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten beziehen. Normalerweise liegt an den Hochschulen die Betonung darauf, Studierenden mit Kindern entsprechende Angebote zu sichern. Für gemeinsame Betreuungsmöglichkeiten soll eine Kooperation mit dem Studentenwerk angestrebt werden.

Nach einem kurzen Abschnitt zu "Sicherheitsvorkehrungen für Frauen" folgt als Punkt 9. ein sehr ausführlicher Abschnitt zum Schutz vor sexueller Belästigung. Der Text lehnt sich sehr eng an das Beschäftigtenschutzgesetz an, nimmt aber auch die Begrifflichkeiten aus dem ehemaligen § 15 des HGlG auf, z. B. die Definition von sexuellen Belästigungen als Dienstvergehen. Was allerdings fehlt, ist die Übertragung der Schutzrechte auf die Studierenden.

Die Zielvorgaben im Rahmen des Frauenförderplans wurden an H Kla, wie bereits erwähnt, mit jedem Fachbereich einzeln ausgehandelt, um bei der Festlegung auch tatsächlich die Besonderheiten jeden Bereiches berücksichtigen zu können. Die vereinbarten Vorgaben werden im Abschnitt 4.1.2.2 erläutert werden. Sie liegen (bei sehr kleinen Fallzahlen) zwischen 25 und 50%, wobei sie moderater gewählt wurden, wenn mehrere Stellen zu besetzen waren, während etwa bei insgesamt nur zwei zu besetzenden Stellen angestrebt werden sollte, eine davon mit einer Frau zu besetzen. Daraus resultiert die Annäherung an die Mindestquote des HGlG für Stellenbesetzungen auch für die Professuren.

Für die Überprüfung im Jahr 1997 liegt eine alle Fachbereiche und Bereiche zusammenfassende Fortschreibung des "Frauenförderplans wissenschaftliches Personal" mit einem Vergleich zu 1994 vor. Bei den Professuren wird dabei

nicht zwischen C4, C3 und C2 differenziert (wobei C2-Professuren nicht mehr besetzt wurden und werden, also nur in der Ist-Analyse 1994 relevant sind, die C2-Dozenturen sind gesondert ausgewiesen). Mit den Stichtagen 01.02.1994 und 01.06.1996 (die Fortschreibung selbst datiert vom 15.07.1997) wird bei den Professuren eine Steigerung von nicht einmal einem Prozent ausgewiesen. Absolut sind vier Frauen hinzugekommen (Steigerung von 23 auf 27 Professorinnen, gleichzeitig sind aber in 1996 auch mehr Professuren mit Männern besetzt (290 statt 274 in 1994). Der Frauenanteil konnte also nur von 7,7 % auf 8,5% gesteigert werden. Bei den C2-Dozenturen kamen 3 Stellen neu hinzu, von den insgesamt 6 Stellen konnte aber nur eine mit einer Frau besetzt werden. Im übrigen auf Dauer beschäftigten wissenschaftlichen Dienst stellte sich die Situation wie folgt dar:

Tabelle 5: Frauenanteile *Wissenschaftliche Dauerstellen ohne Professuren* H Kla

	1994			**1996**		
	PK insgesamt	davon Frauen	Frauen prozentual	PK insgesamt	davon Frauen	Frauen prozentual
A14 Ak OR	84	6	7,1%	76	8	10,5%
A14 OstR	14	-	0%	9	-	0%
A13 Ak R	46	7	15,2%	36	7	19,4%
A 13 St R	10	-	0%	18	2	11,1%
I a/b	16,5	1,5	9,1%	17,5	2,5	14,3%
IIa	48,5	14	28,9%	55,3	17,8	32,2%
Summe	**219**	**28,5**	**13%**	**211,8**	**37,3**	**17,6%**

Quelle: Frauenförderplan wissenschaftliches Personal H Kla 1997

Diese Tabelle kann folgendes verdeutlichen: Wie im Fall der Akademischen Rats-Stellen (A13) kann mitunter nur durch eine Reduzierung der Stellen insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils bei gleichbleibender absoluter Zahl von Frauen zustande kommen. Aus gleichstellungspolitischer Warte erschreckend: In 1994 gab es - beispielsweise - an H Kla im wissenschaftlichen Mittelbau nicht wesentlich mehr auf Dauer beschäftigte Frauen als Professorinnen. Bei nicht ganz so großer Grundmenge (also einem höheren prozentualen Anteil) sind erfolgreich professionell etablierte Frauen also auch im mittleren Bereich der universitären Hierarchie starke Ausnahmeerscheinungen. Allerdings sind hier innerhalb von (nur) zwei Jahren auch absolut betrachtet Steigerungen erreicht worden, was bei Stellenreduktionen besonders schwierig sein kann. Von der Personalstruktur her lässt die Tabelle eine Tendenz zum Abbau der Beamtenstellen zugunsten von Angestelltenstellen erkennen und insgesamt eine Reduzierung des dauerbeschäftigten akademischen Mittelbaus, was dem hochschulpolitisch vorgegebenen Trend entspricht. Tatsächlich gab es bei den Nachwuchsstellen einen Zuwachs von 272,34 Stellen in 1994 auf 297,92 Stel-

len in 1996. Diese Überlegungen stehen jedoch unter dem Vorbehalt, dass für beide Jahre nur die tatsächlich besetzten Stellen ausgewiesen sind, d. h. ein vermeintlicher Stellenrückgang kann auch auf eine gestiegene Zahl offener, aber perspektivisch wieder zu besetzender Stellen zurückzuführen sein. Auf die Ausweisung aktualisierter Zahlen zur Abschätzung der zu besetzenden Stellen wurde nämlich bei der Fortschreibung des Förderplans an H Kla (mit Einverständnis der Frauenbeauftragten) verzichtet, so dass hierzu keine Daten vorliegen.

Ebenfalls keine Daten gab es zu den Frauenanteilen an den Abschlüssen und Promotionen über die gesamte Universität betrachtet. Hier ist in der zusammenfassenden Darstellung keine Zielvorgabe ausgewiesen (konsequenterweise, da diese ja Fach spezifisch festgelegt werden. Die Stellenbesetzungen entwickelten sich wie folgt:

Tabelle 6: Frauenanteile *Qualifikationsstellen* H Kla

	1994			**1996**		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
IIa befristet	272,3	96,6	**35,5%**	297,9	121,1	**40,7%**
C1	71	16	**22,5%**	79	19	**24%**

Quelle: Frauenförderplan wissenschaftliches Personal H Kla 1997

Es konnte also im C1-Bereich eine eher moderate Steigerung erreicht werden, während der Frauenanteil an den IIa-Stellen von einem bereits hohen Niveau aus nochmals deutlich angestiegen ist. Der Vergleich mit den AbsolventInnen- bzw. Promotionszahlen für die Fachbereichsebene erfolgt im Abschnitt 4.1.2.2 zu den dezentralen Frauenförderplänen an H Kla.

An H Kla wurde über Richtlinien und Förderplan weniger und weniger kontrovers diskutiert als an H Neu, vergleichbar war die Befürchtung einer verstärkten Bürokratisierung durch das HGlG und die Angst vor Verzögerungen bei Stellenbesetzungsverfahren.

Die Richtlinien zur Frauenförderung an H Kla sind durch das HGlG geprägt, es sind aber auch hochschulspezifische Abschnitte wie der zur Förderung von Frauenforschung ausgestaltet worden.

An den Daten, die durch die (mit nur einem Jahr Verspätung erfolgte) erste Überprüfung vorlagen, sind die selbst für einen Drei-Jahres-Zeitraum geringe Steigerung bei den Professuren und die sehr guten Zahlen bei den IIa-Nachwuchsstellen auffällig, die sich aber schon auf die C1-Ebene so nicht fortsetzen. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein Wille zur aktiven Frauenförderung dort vorhanden ist, wo es um den Erwerb von Grundvoraussetzungen geht, aber nicht bezüglich der eigentlichen Etablierung im Beruf Wissenschaft. Eine solche Tendenz zeigte sich auch in den Diskussionen um die Festlegung

von Zielvorgaben für die ersten Förderpläne nach dem HGlG. Auf die Neufassung von Zielvorgaben wurde bei der Überarbeitung des Förderplans verzichtet, was bezeichnend für ihren Stellenwert in der Praxis ist.

4.1.1.3 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an N Neu

In Niedersachsen ist, was die Reihenfolge von Förderplänen und Richtlinien angeht, umgekehrt verfahren worden: In teilweise sehr langwierigen Prozessen sind zunächst nach Beginn der Geltung der 1994er Fassung des NHG neue Richtlinien zur Frauenförderung erarbeitet worden, in denen dann Vorgaben für die Erstellung der Förderpläne gemacht wurden, für die selbst der Auftrag im Wesentlichen an die Fachbereiche ging.

Eine Besonderheit sei noch vorweg angemerkt: Anders als an den untersuchten hessischen Universitäten haben sich beide niedersächsischen Hochschulen dafür entschieden, das Thema Sexuelle Diskriminierung und Gewalt in eigenen Richtlinien zu regeln, und nicht in die allgemeinen Vorschriften einzubeziehen.

An N Neu wurde Mitte 1995 die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung entsprechend dem novellierten NHG neu konstituiert, und sie beschäftigte sich von Beginn an sehr ausführlich mit den Richtlinien zur Frauenförderung.

Zeitgleich wurde bis zu deren Verabschiedung durch den Senat im Juni 1996 an einer Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt gearbeitet.

Vor der Neuerarbeitung der Richtlinien gab es an N Neu getrennte Regelwerke für die Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbereich (Richtlinie von 1986) und für die entsprechende Zielsetzung im Medizin-Technik-Verwaltungs (MTV)- Bereich (Frauenförderplan von 1988). Zu Beginn der Arbeiten an den neuen Richtlinien lagen wiederum nach Bereichen getrennte Entwürfe vor, zusätzlich noch einer für den Bereich Studium. Im Verlauf der Diskussion hat sich die Kommission dann offensichtlich aber doch für eine allgemeine Richtlinie entschieden.

Die Überlegungen konzentrierten sich dann auf die Frage, ob die Richtlinien sehr ausführlich oder eher knapp gefasst werden sollten; im zweiten Fall sollte es einen Anhang mit den einschlägigen Gesetzestexten geben. Die Kommission entschied sich Mitte 1996 für die Langfassung. Diese Fassung wurde laufend weiterentwickelt, so wurden z. B. die Empfehlungen zur Chancengleichheit, die den Hochschulen offiziell im Oktober 1996 zugingen, eingearbeitet. Mitte 1997 wurde der Entwurf der Richtlinien zum ersten Mal den Fachbereichen zur Stellungnahme zugeleitet. Es gab einige Änderungsvorschläge, die weitgehend übernommen wurden, bevor im Oktober 1997 die Gleichstellungsstelle doch noch mal eine Form der Richtlinie vorschlug, in der vor jedem Abschnitt Bezüge zu verschiedenen Gesetzestexten hergestellt werden. Teilweise werden die Gesetzestexte zu Bestandteilen der Richtlinie im Wortlaut erklärt, so dass z. B. zur Definition der Aufgaben der Senatskommission für Frauenförde-

rung und Gleichberechtigung lediglich auf § 103 NHG verwiesen wird, und die Aufgaben nicht nochmals im Einzelnen genannt werden.

Die Senatskommission entschied sich schließlich für diese Form, und so wurde die Frauenförderrichtlinie am 28.01.1998 im Senat verabschiedet.

Bezüglich der Förderpläne leistete die Senatskommission ab Anfang 1996 vorbereitende Arbeiten, denn sie hatte sich aus pragmatischen Gründen dafür entschieden, damit nicht bis zur endgültigen Verabschiedung der Richtlinien zu warten.

> "Meine Vorstellung war immer die gewesen, der zentrale Frauenförderplan muss verabschiedet sein, so dass sie die Orientierung haben an denen sie sich messen können, aber das ist eben aus ... vielerlei Gründen hat das immer alles sehr viel länger gedauert... Jetzt sagen wir halt, das sind unsere Kategorien im zentralen Frauenförderplan, er ist noch nicht verabschiedet, aber ihr könnt euch ja ungefähr daran halten, oder wenn ihr nicht, dann wird das im Senat diskutiert. Ja und das wird sozusagen dann der nächste Schritt sein. So dass wir eigentlich parallel arbeiten und jetzt nicht Schritt nach Schritt, weil, dann würden wir völlig in Verzug geraten."
>
> (Interview 2: 315 - 323)

Hierbei hatte sich die Senatskommission von Beginn an um eine Einbindung in die Arbeit an der Entwicklungsplanung bemüht, indem sie etwa einen Fragenkatalog zur Frauenförderung zusammengestellt hatte, den die zentrale Planungskommission im Rahmen ihrer zeitgleich laufenden Arbeiten an der allgemeinen Entwicklungsplanung der Fachbereiche an diese zur Beantwortung weiterleiten sollte. Ende 1996 wurde eine gemeinsame AG von Frauenkommission und Planungskommission konstituiert, die sich um die Förderpläne kümmern sollte. Die Verwaltung stellte Daten zusammen, die den Fachbereichen als Grundlage für die Erarbeitung von Stufenplänen dienen sollten. Anfang 1997 erfolgte die entscheidende Beschleunigung des Verfahrens: Die Planungskommission beschloss, den Fachbereichen für das Vorlegen von Frauenförderplänen eine Frist bis zum 1. Juni 1997 zu setzen, ansonsten sollten keine Stellen mehr freigegeben werden. An allen untersuchten Fachbereichen wurde dies als ein entscheidender Anreiz gesehen, die Erarbeitung eines Förderplans tatsächlich anzugehen. Zu diesem Prozess mehr in Abschnitt 4.1.2.2.

Wie eben erwähnt, sind an N Neu verschiedene gesetzliche Regelungen als direkte rechtliche Grundlage definiert und im Anhang der Richtlinie aufgeführt, einzelne Abschnitte daraus werden sogar zu Bestandteilen der Richtlinie im Wortlaut erklärt. Neben dem NHG gelten als Grundlage Auszüge aus dem NGG, der Grundordnung von N Neu, eine Vereinbarung zwischen Personaldezernat, Kanzler, Präsident und Gleichstellungsstelle über die Wahrung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsstelle bei Personalmaßnahmen, die Befristungsregelungen des BAT und das Beschäftigtenschutzgesetz. Die Empfehlungen zur Chancengleichheit vom 12.08.1996 und die Empfehlungen Zielvorgaben vom 27.01.1997 werden nicht als Grundlage genannt, aus beiden Erlassen des NMWK sind aber einzelne Passagen fast wörtlich in die Richtlinie aufgenommen worden.

An N Neu stellen die Richtlinien wie die an H Neu das Thema Studium bzw. Lehre an den Anfang, hier gemeinsam mit der Forschung, die Frauen- und Geschlechterstudien bilden einen Unterpunkt dieses Abschnitts. Ausführlich formuliert werden Anforderungen an den Bereich Studieninformation und -beratung, die jeweils besondere Angebote für Frauen bereithalten, Schülerinnen und andere Frauen für das Studium ansprechen und Frauen bei der Studien-, Berufseinstiegs- und wissenschaftlichen Laufbahnplanung unterstützen sollen. Dazu soll es auch ein ergänzendes Angebot für Frauen zum Erwerb überfachlicher Qualifikationen geben, Tutorienprogramme , die die Möglichkeit bieten, Probleme zu reflektieren, und schließlich auf Wunsch Lehrveranstaltungen nur für Frauen. Frauen- und Geschlechterstudien in Lehre, Forschung und Studium sollen speziell gefördert werden, aber auch in herkömmliche Forschungsansätze einfließen. Das Lehrangebot soll in Evaluationsberichten ausdrücklich dokumentiert werden, und die Themenstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen werden.

Im Abschnitt Stellen und Beschäftigungspositionen (2.) wird bei den Regelungen jeweils unterschieden zwischen allgemeinen Vorschriften und Besonderheiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unterschiede betreffen einen Hinweis darauf, dass die Universität ihren Frauenanteil erhöhen will, der nur in Ausschreibungen in den Bereichen aufgenommen wird, in denen Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Die gleiche Voraussetzung gilt für die Verpflichtung der Organisationseinheiten, Nachweis über ihre Bemühungen zu führen, Frauen einzustellen. Bei starker Unterrepräsentanz soll eine Ausschreibung nur für Frauen erfolgen (2.1.2 (3)).

Bei der Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen soll bereits bei den Freigabeanträgen aufgezeigt werden, wie mit der betreffenden Stelle die Unterrepräsentanz von Frauen verringert werden soll. (2.2.1 (1)).

Bemerkenswert ist eine Regelung, die die Begutachtung im Rahmen von Berufungsverfahren betrifft: Der Frauenbeauftragten wird das Recht eingeräumt, bei vergleichender Begutachtung selbst ein zusätzliches Gutachten von einer Gutachterin oder einem Gutachter ihrer Wahl erstellen zu lassen (2.2.1 (2). Außerdem wird gefordert, dass in Gutachten transparent zu machen ist, in welcher Arbeitsbeziehung die Gutachterin oder der Gutachter zu Bewerberinnen und Bewerbern stehen (2.2.1. (3)). Dies entspricht dem, was die Empfehlungen zur Chancengleichheit zu diesem Thema enthalten.

Ebenfalls an den Erlass angelehnt ist die Formulierung, dass sich die Auswahlkriterien nicht an der männlichen Normalbiographie orientieren sollen.

Wie in allen niedersächsischen Regelwerken findet sich auch in den Richtlinien von N Neu die Entscheidungsquote für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (2.2.2 (1)). Wiederum in Anlehnung an die Empfehlungen zur Chancengleichheit ist die Aufforderung formuliert, in Fächern mit starker Unterrepräsentanz Stellen, für die keine Frauen mit dem gewünschten Qualifikationsniveau gefunden werden können, solange mit Frauen auf dem nächst da-

runterliegenden Niveau unter zu besetzen, bis qualifizierte Frauen gefunden werden.

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung (4.) wird für die Studierenden das Recht festgelegt, sich bis drei Jahre nach der Geburt des letzten Kindes beurlauben zu lassen. Die Dienststelle soll Vorschläge erarbeiten, die Männer motivieren, Erziehungsurlaub, Beurlaubung oder Teilzeit-Tätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Hochschulspezifisch und ebenfalls familienfreundlich gemeint ist die Vorgabe, dass Gremiensitzungen grundsätzlich nicht länger als bis 18.00 Uhr dauern sollen.

N Neu ist die einzige der untersuchten Hochschulen, die in die Richtlinien unter der Überschrift "Interessenvertretung von Frauen" (5.) gesonderte Regelungen zur Gestaltung der Ämter der Frauenbeauftragten aufgenommen hat. Genau geregelt wird der jeweils vorzusehende Umfang an Entlastung für zentrale Frauenbeauftragte und die Bezahlung einer vollen BAT IIa-Stelle im Falle einer hauptamtlichen Besetzung. Bei den dezentralen Frauenbeauftragten wird ein Richtwert zur Entlastung in Höhe von fünf Wochenstunden angegeben.

Bezüglich des Frauenförderplans ist von einem zentralen Plan und dezentralen Förderplänen die Rede, wobei die dezentralen Bestandteile des zentralen Förderplans sein sollen. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sollen in den Förderpläne Zielzahlen sowohl für den quantitativen als auch den qualitativen Teil[38] sowie konkrete Maßnahmen, mit Hilfe derer diese Zielzahlen erreicht werden sollen, festgelegt werden. Über einen rein quantitativen Charakter der Förderpläne hinaus weist auch der Anspruch, dass der Förderplan die Fortentwicklung von Frauen- und Geschlechterstudien zu integralen Bestandteilen von Studium, Lehre und Forschung leisten soll (6.(1)). Die Förderpläne sind für einen Zeitraum von sechs Jahren, für den professoralen Bereich für zehn Jahre aufzustellen, und alle zwei Jahre zu aktualisieren; über ihre Umsetzung ist ebenfalls alle zwei Jahre zu berichten (6. (2) und (3)). Für die Gestaltung der Zielzahlen wird keine Festlegung getroffen. Sanktionen sind nicht vorgesehen, es soll aber ein Anreiz- und Sanktionssystem entwickelt werden, zu dem Näheres der zentrale Frauenförderplan regeln soll.

An N Neu existierte also im Untersuchungszeitraum noch kein zentraler Frauenförderplan. Daten über den Stand der Beschäftigung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich und über die Anzahl von Frauen und Männern, die Studium oder Promotionen abgeschlossen haben wurden aber in den allgemeinen Statistiken der Universität ausgewiesen. Quelle der folgenden Angaben ist der Zahlenspiegel 1997 von N Neu, der die Daten zur Stellenbesetzung mit dem Stichtag 01.12.1996 ausweist. Aus den Berichten der Frauenbeauftragten liegen Vergleichsdaten für 1992 und 1994 vor (Stichtag ebenfalls jeweils der 01.12.).

[38] Eventuell ist gemeint, dass auch für den Bereich der Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen - als solches sind die qualitativen Maßnahmen in Punkt 6 (1) der Richtlinie definiert, konkrete Festlegungen getroffen werden sollen, z. B. wie viel Tutorien für Frauen bereitgestellt, oder wie viele Mischarbeitsplätze eingerichtet werden sollen.

Tabelle 7: Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* N Neu in 1992, 1994 und 1996

	C4			C3		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	108	4	**3,7%**	79	9	**11,4%**
1994	103	4	**3,9%**	80	13	**16,3%**
1996	100	3	**3%**	84	17	**20,2%**

Quelle: Tab. 3.9 Zahlenspiegel 1997 N Neu, sowie die Berichte der Frauenbeauftragten von N Neu 1990 - 92 und 1992 - 95

Auch hier zeigt sich wieder: Im C3-Bereich fast erstaunliche Steigerungsraten, in vier Jahren beinahe eine Verdoppelung sowohl absolut als auch prozentual, wobei allerdings drei der C3-Professuren nur für Frauen ausgeschrieben waren[39] (Bericht der Frauenbeauftragten N Neu 1992 - 1995: S. 11). Die Frauenanteile bei den C4-Stellen stagnieren dagegen oder gehen sogar zurück: C4-Professorinnen bleiben absolute Ausnahmeerscheinungen.

Die folgende Tabelle zeigt die Situation bei den Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

[39] Die bereits erwähnten, so genannten Fiebiger-Professuren, die in Niedersachsen im Rahmen des Hochschulsonderprogramms ausgeschrieben wurden, um in Fächern, in denen in den Jahren 1995 bis 2005 mit einem überdurchschnittlich hohen Alters bedingten Ausscheiden von Professorinnen und Professoren zu rechnen war, die Altersstruktur zu verbessern. Es handelte sich um knapp 50 Stellen, hauptsächlich C3-Professuren, von denen ein gutes Drittel nur mit Frauen besetzt werden durften (NMWK 1995: S. 45). Interessanterweise erwähnt nur ein Interviewpartner aus einer Hochschulleitung die Ausschreibung von Professuren ausschließlich für Frauen. Dieser stellt die Erfahrungen als sehr positiv dar, berichtet aber auch davon, dass in einem Fall ein männlicher Bewerber geklagt hat und abgefunden werden musste (Interview 24: 4 - 39) Dies erklärt vermutlich, warum diese Art Ergebnis orientierter Frauenförderung nicht häufiger praktiziert wird (und vielleicht auch, warum sie in den Interviews so selten erwähnt wurde).

Tabelle 8: Frauenanteile *Qualifikationsstellen* N Neu in 1992, 1994 und 1996

	IIa befristet (FwN[40])			C1		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	90	30	**33,3%**	27	8	**29,6%**
1994	78	24	**30,9%**	26	8	**30,7%**
1996	81	25	**30,9%**	21	10	**47,6%**

Quelle: Tab. 3.9 Zahlenspiegel 1997 N Neu, sowie die Berichte der Frauenbeauftragten von N Neu 1990 - 92 und 1992 - 95

Die nochmalige Reduzierung der C1-Stellen auf ohnehin niedrigem Niveau könnte auf eine Umwandlung in C2-Stellen zurückzuführen sein, dies gibt die Frauenbeauftragte jedenfalls in ihrem Bericht von 1995 an (Bericht der Frauenbeauftragten N Neu 1992 - 95: S. 11). Dort wird von einer Gesamtzahl von 26 C2-Stellen in 1994 ausgegangen (Professuren, Dozenturen auf Lebenszeit, befristete Dozenturen und Oberassistentenstellen), während im Zahlenspiegel für 1996 insgesamt 33 C2-Stellen angegeben sind. Während also die Zahl der C1-Stellen weiter gesunken ist, ist die der C2-Stellen weiter angestiegen. Dabei hatten Frauen an den C2-Stellen in 1994 einen Anteil von 15,4% (vier Stellen) und in 1996 einen Anteil von 16,2% (sechs Stellen).

Es gibt in den Richtlinien an N Neu keine Festlegung für eine Zielquote im Nachwuchsbereich, für die üblicherweise herangezogene vorhergehende Qualifikationsstufe weist der Zahlenspiegel N Neu Daten über mehrere Studienjahre aus, so dass die Entwicklung, wie bei den Stellenbesetzungen, über einen längeren Zeitraum verfolgt werden kann.

[40] Im Zahlenspiegel von N Neu werden die Drittmittelstellen, die immer befristet sind und in der Regel im wissenschaftlichen Bereich auch zur Qualifizierung genutzt werden, in der allgemeinen Kategorie IIa bzw. Ib verzeichnet, so dass eine Ausdifferenzierung nach Dauer- und befristeten Stellen in diesem Bereich nicht möglich ist. Daher werden in der Tabelle hier als Nachwuchsstellen nur die gesondert ausgewiesenen Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs (FwN)-Stellen angegeben.

Tabelle 9: Frauenanteile *Qualifikationsstufen* N Neu in den Studienjahren 1991 - 1996

	Studienabschlüsse[41]			Promotionen		
	insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1991/1992	841	376	**44,7%**	119	38	**31,9%**
1993/1994	1019	426	**41,8%**	146	50	**34,2%**
1995/1996	1325	563	**42,5%**	133	45	**33,8%**

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis der Tabellen 2.1 und 2.2 Zahlenspiegel 1997 N Neu

Die Beschäftigung von Frauen auf den in Tabelle 8 aufgeführten Nachwuchsstellen liegt also an N Neu wie üblich unterhalb es Frauenanteils an den Studienabschlüssen. Anders bei den Habilitationsstellen, denn hier liegen die Frauenanteile, wie ebenfalls in Tabelle 8 dargestellt, höher als die an den Promotionen. Die Anteile an den abgeschlossenen Habilitationen allerdings nicht: In den Studienjahren 1991 - 1996 haben insgesamt 68 Personen habilitiert, davon 16 Frauen, das entspricht 23%. Wie bei der an H Neu festgestellten Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Promotionsstellen und abgeschlossenen Promotionen kann sich die verstärkte Stelleninhaberinnenschaft eventuell erst in den kommenden Jahren positiv auswirken, oder sie tut es gar nicht.

Für den wissenschaftlichen Dienst ohne Professuren differenziert die Statistik nicht nach Drittmittelstellen und Dauerstellen, daher kann hier leider nicht scharf zwischen der Situation für befristet und auf Dauer Beschäftigte unterschieden werden. Die Einbeziehung der Drittmittelstellen in die Daten könnte eine Erklärung für den starken Zuwachs an Stellen in 1996 sein.

[41] Hier können nur die Magister- und Diplomabschlüsse zugrunde gelegt werden (Tabellen 2.1 und 2.2 Zahlenspiegel 1997 N Neu), da die Lehramtsabschlüsse für die zentrale Ebene nicht nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen werden. Dabei werden an N Neu sehr wenige Magisterabschlüsse gemacht, in den Studienjahren 1991 bis 1996 durchschnittlich 43, davon durchschnittlich 26 von Frauen (das entspricht 60%), Diplome dagegen in mehr als zehnfacher Höhe von durchschnittlich 488 in den genannten sechs Studienjahren, davon wiederum durchschnittlich 202 von Frauen (das entspricht 41%). Lehramtsabschlüsse stiegen in den 90er Jahren offensichtlich kontinuierlich an, in den für ganz N Neu zusammengefassten Zahlen stiegen sie von 425 in 1994 über 491 in 1995 auf 521 in 1996 (Tabelle 2.3b Zahlenspiegel N Neu).

Tabelle 10: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst* N Neu in 1992, 1994 und 1996

Wiss. Dienst	Angestellte I - IIa			Beamtinnen und Beamte		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	287	112	**39%**	80	12	**15%**
1994	271	96	**35,4%**	63	10	**15,9%**
1996	347	100	**28,8%**	67	14	**20,9%**

Quelle: Tab. 3.9 Zahlenspiegel 1997 H Neu, sowie die Berichte der Frauenbeauftragten von N Neu 1992 - 95

Der Tendenz nach ist die Entwicklung im wissenschaftlichen Dienst bei den Angestellten eindeutig problematisch, sei es nun für den Fristbereich oder die Dauerstellen. Von dem Zuwachs an Stellen konnten Frauen in keiner Weise profitieren. Die Frauenbeauftragte merkt in ihrem Bericht von 1995 an, dass in den drei Jahren, die der Bericht umfasst, keine einzige Dauerstelle an eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin gegangen sei (Bericht der Frauenbeauftragten von N Neu 1992 - 95: S. 13). Vielleicht ist die leichte Erhöhung der Anzahl an Frauen bei einer Stellenreduzierung bei den Wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten insgesamt (und daraus resultierend einer recht deutlichen Erhöhung der Frauenanteile) auf erhöhtes Bemühen der einstellenden Stellen aufgrund dieses Befundes zurückzuführen, aber das ist natürlich Spekulation.

An N Neu hat es sehr ausführliche Diskussionen um Richtlinie und Förderpläne innerhalb der Kommission für Gleichberechtigung und Frauenförderung gegeben, die Diskussion mit den Fachbereichen musste dann insgesamt nicht sehr kontrovers geführt werden. Das Bemerkenswerteste am Erarbeitungsprozess von Richtlinie und Förderplänen ist die im Rahmen der Zusammenarbeit von Gleichberechtigungs- und Planungskommission der Universität erfolgte Ankündigung, eine Stellensperre zu verhängen, wenn der Frauenförderplan nicht als Teil der Entwicklungsplanung der Fachbereiche bis zu einem bestimmten Termin vorläge, eine Drohung, die sich als äußerst wirkungsvoll erwies.

Insgesamt erscheint das gleichstellungspolitische Geschehen an N Neu zum Zeitpunkt der Erhebung gekennzeichnet durch den Übergang einer sich als Interessenvertretung verstehenden Frauen- und Gleichstellungspolitik zu mehr professionalisierten und in die Institution eingebundenen Formen, was dann - durch die insgesamt vorhandene Bereitwilligkeit der Institution - gut gelingt[42].

Die Richtlinien betonen die Notwendigkeit von Frauenförderung im Studium und die Wichtigkeit von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium. Sie greifen viele Punkte der Empfehlungen zur Chancengleichheit und der Empfehlungen Zielvorgaben selbst auf und enthalten explizite Bezüge auf das

[42] Im Grunde war das an H Neu ähnlich, ist aber durch den offenen Konflikt zwischen Präsident und Frauenbeauftragter aber weniger konstruktiv verlaufen.

NHG und weitere für die Gleichstellungspolitik an der Hochschule wichtige gesetzliche Grundlagen.

Das Bemerkenswerteste an den Zahlen, die zum Erhebungszeitraum vorlagen, ist, dass sie nicht bemerkenswert sind, d. h. auch dieses Fallbeispiel bestätigt wieder das, was man über die Personalstrukturen an Universitäten damals wissen konnte und immer noch kann: Steigerungen bei den Professuren gibt es wenn überhaupt bei den C3--Professuren, C4-Positionen sind Frauen nach wie vor praktisch verschlossen (das zeigte sich auch schon an H Neu). Fast genau so schwierig wie bei den Professuren ist es für Frauen, sich im wissenschaftlichen Mittelbau auf Dauer zu etablieren, und weil es dabei weniger Stellen als Grundgesamtheit gibt als im Bereich der Professuren, bleiben Frauen auch hier - trotz etwas höherer Frauenanteile - extreme Ausnahmeerscheinungen (das zeigte sich auch schon an H Kla).

4.1.1.4 Zentrale Richtlinien, Frauenförderpläne an N Kla

An N Kla hatte die Senatskommission für Frauenfragen bereits Anfang 1994 eine Empfehlung an die Fachbereiche verabschiedet, die diese unter Bezug auf die neuen Regelungen im NHG aufforderte, bei der Entwicklung von Strukturplänen Zielvorgaben für den Prozentsatz von Stellen (differenziert nach Vergütungsgruppen), der mit Frauen zu besetzen ist, zu formulieren. Bei der Festlegung von Forschungsschwerpunkten und der Denomination von Stellen sollten Frauen betreffende Inhalte und Fachinteressen berücksichtigt werden (Protokoll der Sitzung vom 15.02.1994 der Senatskommission für Frauenfragen von N Kla). Es wurde Eilbedürftigkeit gesehen, vermutlich, weil die Entwicklungspläne an den Fachbereichen bereits in Arbeit waren. Im Januar 1995 wurde im Senat aus der Haushalts- und Planungskommission berichtet, dass die Beratung der Entwicklungspläne fortgesetzt werden sollte und die Fachbereiche gebeten wurden, in ihre Pläne auch konkrete Aussagen zur Frauenförderung aufzunehmen (Protokoll der Sitzung vom 18.01.1995 des Senates von N Kla).

Im Weiteren war in den Gremien von den Frauenförderplänen als Teil der Strukturpläne der Fachbereiche allerdings längere Zeit keine Rede. Vielmehr konzentrierte sich die Arbeit der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung, wie sie entsprechend neuem NHG ab Sommersemester 1994 hieß, auf die Neufassung der Richtlinien zur Frauenförderung. An den Entwürfen haben eine interdisziplinäre studentische Arbeitsgruppe, der Rat der Frauenbeauftragten, der Frauenausschuss des Gesamtpersonalrates sowie der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen mitgearbeitet. Auch Mitglieder der Senatskommission waren an den Vorarbeiten beteiligt. Die Richtlinie sollte den Charakter eines Rahmenplans erhalten, auf dessen Grundlage in den Fachbereichen Förderpläne beschlossen werden sollten.

Die Beteiligung so vieler frauenpolitischer Akteurinnen wurde als überraschend produktiv betrachtet, die Diskussionen seien nicht kreisförmig, sondern eher in Form einer Spirale verlaufen, die Richtlinien hätten sich immer ein Stück weiter entwickelt. Eine der Funktionen der ausführlichen Diskussionen war dabei, das

Bewusstsein und die Sensibilität für die entsprechenden Fragen zu schärfen (Interview 22: 520 ff.).

Parallel zur Arbeit an den Richtlinien beschäftigte sich die Kommission noch mit Vorschlägen zur Ausgestaltung der Frauenversammlung in der Grundordnung von N Kla. Auch aktuelle Themen der Hochschulpolitik, in dieser Phase (Anfang 1995) im wesentlichen Sparauflagen, die die Universitäten erfüllen mussten, wurden behandelt.

Bezüglich der Richtlinie wird die Diskussion des Abschnittes "Sexuelle Belästigung und Gewalt" in den Protokollen häufiger konkret benannt, wobei im Laufe des Verfahrens beschlossen wurde, diesen Teil auszugliedern und als eigene Richtlinie zu verabschieden. Die Richtlinie zur Frauenförderung wurde von der Senatskommission im Dezember 1995 verabschiedet. Dem Senat lag sie zum ersten Mal im Januar 1996 vor, wurde aber als zu umfangreich und undifferenziert befunden, so dass Änderungsvorschläge eingereicht werden sollten. In den folgenden Sitzungen beschäftigte sich der Senat immer wieder mit der Richtlinie, teilweise auch unter Beteiligung der interessierten Öffentlichkeit.

> "Also das ist ja ein umfangreiches Werk geworden, da haben wir also Tage und Wochen dran rumberaten, und nachher ist es dann doch relativ im Konsens gegangen, aber nach langen, schweren Kämpfen, bei denen nun auch Extremforderungen teilweise gestellt worden sind. Wir hatten eine Frau in der Senatsberatung-, dann kamen immer aktive Frauengruppen in den Senat und wollten das Wort haben. Ach Gott! was war das für'n Theater! Wir haben das dann teilweise zugelassen, warum auch nicht, wenn die sich nicht vertreten fühlten. Da hat eine mal gesagt, "also!-" - also ich sagte, "das sind doch utopische Quoten, was Sie da alles haben," "ach, einmal soll's dann sein wie Weihnachten," hat die gesagt, nicht, ganz ehrlich, ja?"
>
> (Interview 24: 309 - 318)

Bedarf nach Klarstellung hatte der Senat u. a. hinsichtlich der Tatsache, dass nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17.10.1995, dem so genannten Kalanke-Urteil zur Bremer Gleichstellungsrichtlinie, Frauen bei gleicher Qualifikation nicht absolut und unbedingt der Vorrang vor männlichen Konkurrenten eingeräumt werden muss (Protokoll der Sitzung vom 24.04.1994 des Senates von N Kla). Dies wurde auch so in die Richtlinie aufgenommen. Bei der Quotierung entschied sich der Senat für Fach spezifische Zielvorgaben. In Bezug auf die Festlegung von Sanktionen konnte keine Einigung erzielt werden, es sollte eher über Anreizmodelle nachgedacht werden. Nachdem die Hochschulleitung im Mai 1996 beauftragt wurde, unter Beteiligung der Frauenbeauftragten eine überarbeitete Fassung der Richtlinie zu erstellen, dauerte es bis Februar 1997, bis der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung ein überarbeiteter Entwurf des Rahmenplanes zur Frauenförderung vorlag und mit einigen Änderungen beschlossen wurde. Auch der Senat nahm noch einmal Änderungen vor, und verabschiedete die Richtlinie dann am 04.03.1997. Dass sich der Senat so lange mit den Regelungen beschäftigt hat[43], stärkt nach Einschätzung einer Expertin die Ausgangsposition für ihre

[43] Hier noch ein Beleg dafür: "... dieser Rahmenplan macht den Fakultäten großen Kummer. Das Ding ist zwei Jahre lang durch den Senat, und ich kam rein, ich dachte, wo bist du denn hier hingeraten. Da waren

Umsetzung, und ist deshalb positiv zu bewerten, denn die wesentliche Kraft von Plänen und Vereinbarungen läge nicht im geschriebenen Text, sondern im Prozess des Entstehens und des Durchsetzens (Interview 22: 734 ff.).

Inhaltlich stellt die Richtlinie die Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung an den Anfang. Für studierende Eltern soll es bei Studium und Studienabschluss keine Nachteile geben, bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen sollen Schwangere und Eltern bevorzugt werden (1.4). Kinderbetreuung soll für Kinder von Beschäftigten und Studierenden nach Bedarf vorgehalten, und auch während Gremiensitzungen angeboten werden.

Stellenausschreibungen (3.1) sollen generell hochschulöffentlich und in geeigneten Medien erfolgen, das gilt auch für Drittmittelstellen, wobei davon abgesehen werden kann, wenn die Mittel für eine bestimmte Person vorgesehen sind. Außerdem ist die Besetzung von Stellen im Zusammenhang mit Berufungsverfahren ein Grund, auf eine Ausschreibung zu verzichten. Die Pflicht, auch auf die Vergabe von Hilfskraftstellen mindestens institutsöffentlich hinzuweisen, ist unter Punkt 3.2 "Besetzungsverfahren", fest geschrieben. Bei Stellen, die länger als 18 Monate oder auf Dauer besetzt werden, kann die Frauenbeauftragte die Bildung einer Auswahlkommission verlangen.

In Punkt 3.3 wird die Entscheidungsquote formuliert, mit der oben als Ergebnis des Diskussionsprozesses um das Urteil des EuGH zur Bremer Gleichstellungsrichtlinie erwähnten Einschränkung, dass Bewerberinnen nicht automatisch, absolut und unbedingt Vorrang vor männlichen Mitbewerbern haben.

Die Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen der Entwicklungspläne der Fakultäten wird unter 4. geregelt. Es sind Stufenpläne zu erarbeiten, wobei als Mindestquote die Orientierung an der vorausgehenden Qualifikationsstufe gesetzt wird, die Zielvorgabe aber möglichst noch 10 - 15 Prozentpunkte darüber liegen soll, um den Wissenschaftlerinnenanteil in kürzerem Zeitraum deutlich zu erhöhen. Auch sollen alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, in geeigneten Fällen Stellen nur für Frauen einzurichten. Wird die Zielvorgabe nicht erfüllt, ist die Fakultät verpflichtet, Maßnahmen zum Ausgleich zu ergreifen. Als eine solche Maßnahme wird die in den Empfehlungen zur Chancengleichheit vorgesehene Möglichkeit der Unterbesetzung von Stellen genannt. Auch für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des Technischen und Verwaltungsdienstes sollen entsprechende Förderpläne aufgestellt werden.

Die Überprüfung der Pläne ist dann in Punkt 10. geregelt, und soll über jährlich zu erstellende Gleichstellungsberichte erfolgen. Wurden die Vorgaben der Frauenförderpläne nicht erfüllt, so muss die Dekanin oder der Dekan vor der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung und dem Senat innerhalb von zwei Monaten nach Aufforderung die zwingenden Gründe darlegen und berichten, welche Ausgleichsmaßnahmen ergriffen wurden. Der Senat soll das Problem jährlich beraten und ist gehalten, Anreizsysteme zur

---

sie schon ein Jahr lang dran, und es wurde jede Senatssitzung zwei Stunden dafür geopfert, um über diesen Rahmenplan zu sprechen." (Interview 29: 523 - 527)

Erhöhung des Frauenanteils zu schaffen. Als ein möglicher Anreiz wird die Aufhebung oder Verkürzung von Stellensperren genannt, und zwar in den Fällen, in denen für die (Wieder-)Besetzung eine qualifizierte Bewerberin vorgeschlagen werden kann[44]. Bei nachhaltiger Nichterfüllung der Zielvorgaben soll der Senat über gebotene Sanktionen beschließen.

An den Formulierungen der Vorschriften zur Förderung von Frauenforschung/Frauenstudien (6.) ist die sehr große Vorsicht auffällig. So wollen die Fakultäten lediglich prüfen, ob und wie Frauenforschungsthemen als Bestandteil von Forschung und Lehre in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Fächer aufgenommen werden können. Diese Prüfung soll sich auch darauf erstrecken, ob und inwieweit in der Strukturplanung Stellen ausgewiesen werden können, die vorrangig der Frauenforschung gewidmet sind. Ein Forschungspool soll eingerichtet werden und es wird angeregt, einen Preis zu stiften.

Unter Stipendien und Nachwuchsförderung (7.) werden die "vorstehenden Bestimmungen" (gemeint sind vermutlich diejenigen, die die Auswahl von Bewerberinnen betreffen) auf die Vergabe von Stipendien übertragen. Als Nachwuchsförderung wird die Unterhaltung einer Stelle, die über Forschungsmittelaquisition, Stipendien und frauenfördernde Maßnahmen informiert, fest geschrieben. Bei Studium und Lehre (8.) werden die explizite Werbung der Universität um Frauen und studienbegleitende Tutorinnenprogramme angeregt.

Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten soll durch Dienstbefreiung für Informationsveranstaltungen unterstützt werden, und die Frauenbeauftragten sollen jährlich über ihre Tätigkeiten berichten (9.).

Eine Besonderheit stellt an N Kla der in den Richtlinien verankerte Schlichtungsrat dar (11). Ihm sollen 4 Mitglieder angehören: Eines wird vom Senat entsandt, eines von den Dekanen gewählt, eines vom Rat der Frauenbeauftragten, und dazu kommt die Universitätsfrauenbeauftragte. Eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident führen den Vorsitz. Der Schlichtungsrat soll zuständig sein für Beilegung von Streitfällen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich, ausgenommen Berufungen. Der Schlichtungsrat soll den Sachverhalt unter Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten und der Einrichtung, gegen deren Maßnahme sich der Widerspruch richtet, erörtern, und dann ohne diese eine über eine Empfehlung an die Hochschulleitung beraten. Leider hatte der Schlichtungsrat zur Zeit der Untersuchung seine Arbeit noch nicht aufgenommen. Von der Konzeption her ist es aber ein sehr interessanter Versuch, strukturell eine Möglichkeit einzubauen, Bedenken der Frauenbeauftragten etwa gegen eine Stellenbesetzung über das bloße Niveau einer Beschwerde zu heben und sie - wenn sie den Schlichtungsrat überzeugt - mit einem Votum auf einer breiteren Basis auszustatten.

[44] Dass ein solcher Vorschlag von einem Senat verabschiedet wird, deutet darauf hin, dass es in der Hochschule ein Prinzip des "Vorher-Wissens-wer-eine-Stelle-bekommen-soll" gibt, denn, worauf eine Interviewpartnerin in Bezug auf diese Regelung hinweist: Eine Stellensperre kann nur dann verkürzt werden, wenn vorher klar ist, wer genommen werden soll. Man kann nicht eine Stelle ausschreiben und dann, wenn ein Mann genommen werden soll sagen, leider kann sie jetzt erst in sechs Monaten besetzt werden (Interview 22: 640 ff.).

Auch an N Kla gab es zum Zeitpunkt der Erhebung noch keinen zentralen Förderplan, der Zielvorgaben beinhaltet hätte. Das Frauenbüro stellte Statistiken zur Verfügung, die von Mitarbeiterinnen des Büros selbst auf der Grundlage von Daten aus der Personalabteilung erarbeitet wurden und bis 1986 zurück reichen. Hier führe ich die Daten für 1992, 1994 und 1996 auf, Stichtag war jeweils der 1. Mai.

Tabelle 11: Frauenanteile *C4- und C3-Professuren* N Kla in 1992, 1994 und 1996

Professuren	C4			C3		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	255	7	**2,7%**	172	8	**4,7%**
1994	258	11	**4,3%**	179	11	**6,1%**
1996	256	11	**4,3%**	164	18	**11%**

Quelle: Statistik des Frauenbüros N Kla

Wie an den Zahlen hier nochmals deutlich wird, handelt es sich bei N Kla um die größte der untersuchten Universitäten. Angesichts der extrem niedrigen Frauenanteile in 1992 sind die Steigerungen auf das normale Maß an Unterrepräsentanz bereits sehr beachtlich. Bei den C3-Professuren könnte dabei die Ausschreibung von Stellen nur für Frauen eine Rolle gespielt haben.

Leider werden in der Statistik weder Dauerstellen und befristete Stellen getrennt ausgewiesen, noch die Stellen zur "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses", differenziert wird lediglich zwischen ganzen und halben IIa-Stellen. Da erfahrungsgemäß halbe Stellen beim Nachwuchs üblich, und im Bereich der Dauerbeschäftigung unüblich sind (in der Regel nur vorkommen, wenn Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert wird), werden die halben Stellen in einer Tabelle mit den C1-Stellen dargestellt, um eine Tendenz in diesem Bereich anzudeuten. Genau differenziert werden kann hier aber mangels entsprechender Datengrundlage nicht. Angaben fehlen auch zur Anzahl und Besetzung von BAT Ib-Stellen.

Tabelle 12: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst - IIa/2 und C1* an N Kla in 1992, 1994 und 1996

	IIa/2			C1		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	433,5	151,5	**34,9%**	155	20	**12,9%**
1994	416,5	129,5	**31,1%**	162	31	**19,1%**
1996	414,5	148,5	**35,8%**	212	53	**25%**

Quelle: Statistik des Frauenbüros N Kla

Tabelle 13: Frauenanteile *Wissenschaftlicher Dienst IIa und A13 - A15* an N Kla in 1992, 1994 und 1996

	IIa			A13 - 15		
	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	PK insgesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
1992	724	186	**25,7%**	396	50	**12,6%**
1994	686	177	**25,8%**	377	45	**11,9%**
1996	638	178	**27,9%**	360	44	**12,2%**

Quelle: Statistik des Frauenbüros N Kla

Im C1-Bereich gibt es also eine sehr beachtliche Steigerung. Hier konnten Frauen von einer Erhöhung der Stellenanzahl gut profitieren. In allen anderen Bereichen gab es keine wesentlichen Steigerungen der Frauenanteile. Über abgeschlossene Prüfungen standen keine Daten zur Verfügung.

An N Kla sticht am Bearbeitungsprozess für die Richtlinien zur Frauenförderung die extrem ausführliche Behandlung im Senat hervor. Diese wurde als positiv eingeschätzt, weil sie zu einer größeren Identifikation mit der Richtlinie führen könnte.

Inhaltlich ist das Wichtigste an der Richtlinie die Vorgabe für die Ausgestaltung der Stufenpläne der Fachbereiche. Hier wurde erreicht, dass die Orientierung für die Zielvorgaben nicht nur der Frauenanteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe sein sollte, sondern es wurde ein 'Beschleunigungsfaktor', ein Zuschlag zu dieser Quote von 10 - 15% verankert. Die Festlegung von Sanktionen bei Nichterreichung der Vorgaben konnte allerdings nicht durchgesetzt werden.

Zahlenmaterial, das nach der Kategorie Geschlecht differenziert, lag an N Kla zum Zeitpunkt meiner Untersuchung nur vor, soweit die Gleichstellungsstelle es selbst aufbereitet hatte. Die Erarbeitung der Stufenpläne der Fachbereiche stand noch am Anfang.

4.1.1.5 Vergleichende Betrachtung von Richtlinien und Förderplänen

Bei einer vergleichenden Betrachtung der schließlich verabschiedeten Richtlinien lassen sich Unterschiede in Dauer und Intensität der Diskussionen an den Inhalten kaum ablesen, denn sie alle haben ein ähnliches Niveau, was die Themen und die Verbindlichkeit der Regelungen angeht. Auch an N Kla wurde der Förderplan nach den langen Diskussion im Senat im Wesentlichen so verabschiedet, wie er eingebracht wurde (Interview 22: 734 ff.). Zu einigen wenigen Auffälligkeiten soll über das in den Einzelanalysen Angesprochene hinaus etwas angemerkt werden:

An beiden hessischen Hochschulen sind in die Richtlinien sehr konkrete Vorgaben für den Sekretariatsbereich aufgenommen worden. Dies geht einerseits sicherlich auf den entsprechenden expliziten Auftrag aus dem HGlG zurück. Andererseits gab es an beiden Hochschulen zentrale Frauenbeauftragte aus dem administrativ-technischen Bereich, was auch dazu beigetragen haben kann, dass das Thema hier stärker berücksichtigt wurde als an den niedersächsischen Hochschulen. Schließlich könnten die Richtlinien von H Neu auch eine Vorbildfunktion gehabt haben, da sich die Abschnitte sehr stark ähneln und die Richtlinien an H Kla später erarbeitet und verabschiedet wurden. Insgesamt könnte in der vergleichsweise starken Betonung eines Elementes von Frauenförderung in der Hochschule in einem nicht auf Frauenförderung in der Wissenschaft bezogenen Bereich ein Zeichen dafür gesehen werden, dass sich hier der allgemeine Charakter des HGlG (für alle Verwaltungen geltend) auswirkt. Dabei haben die Verfasserinnen und Verfasser der Richtlinien in der Postulierung des Berufsbildes der Hochschulsekretärin aber auch den Regelungen in diesem Bereich einen hochschulspezifischen Dreh gegeben, der theoretisch einen Anknüpfungspunkt für Aktivitäten in dieser besonderen Institution bietet.

Interessant, aber nicht zum Kernthema dieser Arbeit gehörig und hier auch nicht leistbar, wäre es, der Frage nachzugehen, warum das Thema Sexuelle Belästigung und Gewalt an den niedersächsischen Hochschulen mehr Anlass zur Diskussion gegeben hat als an den hessischen, so dass dort jeweils eigene Richtlinien entworfen wurden, um die Richtlinien zur Frauenförderung von diesem Thema zu entlasten. Hier könnte die Tatsache, dass das HGlG eine entsprechende Vorgabe enthielt, dazu geführt haben, dass das Thema als solches und - in diesem Bereich besonders wichtig - bestimmte Begrifflichkeiten bereits mit der Legitimation durch einen parlamentarischen Beschluss ausgestattet waren.

Eine Gemeinsamkeit der Richtlinien der beiden Neugründungen besteht in der Priorität, die diese auf den Bereich Studium und Lehre setzen, und der sich in der Positionierung der entsprechenden Abschnitte ganz vorn in den Richtlinien

ausdrückt. Allerdings muss für beide Fälle festgestellt werden, dass es offensichtlich sehr schwierig war, für diesen Komplex konkrete Maßnahmen fest zu schreiben. Über zusätzliche Beratungsangebote hinaus gibt es wenig, was in Richtlinien verankert worden wäre. Das gilt auch für die postgraduale Stufe, für die es - über die Quotierung von Stellen und Stipendien hinaus - fast gar keine Maßnahmen mehr gibt.

Über die für die einzelnen Hochschulen und im Vergleich genannten Auffälligkeiten hinaus sind, z. B. was die Verfahrensvorschriften und Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten angeht, wenig Unterschiede festzustellen. Ähnlich sind sich etwa auch jeweils die Regelungen, die die Vereinbarung von Familie und Beruf oder Studium erleichtern sollen, und die im Wesentlichen auf die Möglichkeiten der Flexibilisierung und der Reduzierung von Arbeitszeiten setzen.

Insofern bestätigt sich, was für die gesetzlichen Vorgaben bereits festgestellt wurde, dass sich nämlich die Situation in beiden Ländern trotz unterschiedlicher Ausgangslage in der gesetzgeberischen Gestaltung angleicht, wenn die Empfehlungen des NMWK zur Chancengleichheit und zu Zielvorgaben in die Betrachtung einbezogen werden. Wie die vorgenommenen Analysen gezeigt haben, ist dies berechtigt und zum Verständnis der Richtlinien der niedersächsischen Hochschulen notwendig, denn diese beziehen sich auf die Kombination aus NHG, Empfehlungen und (in Teilen) NGG.

Diese Angleichung der Grundlagen der Gleichstellungspolitik an allen untersuchten Hochschulen rechtfertigt, dass in den Abschnitten 4.2, 4.3 und 4.4, in denen die weiteren drei Wirkungsfelder bearbeitet werden, nicht mehr nach Hochschulen differenziert wird, sondern die Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner gesammelt zur Auswertung herangezogen werden. Die Unterschiede, die sich bei der Implementation trotzdem ergeben, werden in Abschnitt 6.1 nochmals aufgegriffen.

Zunächst geht es aber sogar noch stärker ins Detail, indem die Umsetzung der Vorgaben, die die Hochschulen sich selbst auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen gegeben haben, auf der nächsten - und vielleicht entscheidenden - Ebene der Fachbereiche untersucht wird.

4.1.2 Dezentrale Frauenförderpläne

Dezentrale Frauenförderpläne sind in keiner der beiden gesetzlichen Regelungen, die hier im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, explizit vorgesehen. Während das Hessische Gleichberechtigungsgesetz die Möglichkeit der Hochschulen, neben der zentralen auch Fachbereichsfrauenbeauftragte zu bestellen, ausdrücklich erwähnt (§ 16 Abs. 4 HGlG), ist dies für die Förderpläne nicht der Fall. Allerdings beziehen sich die Festlegungen in § 5 Abs. 7 HGlG zur Orientierung der Zielvorgaben an der vorangehenden Qualifikationsstufe auf Absolventinnen und Absolventen und Promovierte eines jeweiligen Fachbereichs, wodurch zumindest klar ist, dass die auch Datenerhebung je Fachbereich erfolgen muss.

In Niedersachsen bezog sich das Gesetz von 1994, wie im letzten Abschnitt bereits erwähnt, sowohl auf den Frauenförderplan, als auch auf Richtlinien zur Frauenförderung, wobei den Frauenförderplan die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung aufstellen, und der Senat über Förderplan und Richtlinien beschließen soll (§ 96, Abs. 2, Ziffer 6 NHG). Die Kommissionen haben zwar in beiden niedersächsischen Hochschulen die Vorlagen für die Richtlinien erarbeitet, die Aufstellung eines Förderplanes im eher quantitativen Sinne erfolgte jedoch zunächst nicht. In beiden Fällen hat man die Erstellung von Stufenplänen in die Verantwortung der Fachbereiche gelegt. Zu den entsprechenden Diskussionsprozessen liegen leider keine Informationen vor. Diese Entscheidung lag aber vermutlich nahe, wollte man die Verknüpfung von Entwicklungsplanung und Frauenförderplan erreichen, denn die Entwicklungsplanung baut auf den Strukturplänen der Fachbereiche auf.

Abgesehen von den konkreten Gegebenheiten bei den Reformprozessen erscheint dieses Vorgehen gleichstellungspolitisch aus der Kenntnis der Organisation Hochschule heraus äußerst sinnvoll. Der Fachbereich ist die wichtigste Ebene der Hochschule, weil sich hier die wissenschaftliche Fachgemeinschaft mit der Institution Hochschule trifft (s. die Ausführungen in Abschnitt 2.3 dazu). Nahezu alle Personalentscheidungen im wissenschaftlichen Bereich werden hier getroffen. Daher ist es für die Frage, wie gleichstellungspolitische Regelungen umgesetzt werden, bedeutsam zu betrachten, wie die Fachbereiche ihre Zielvorgaben und Förderpläne gestalten, wozu sie sich zu verpflichten bereit sind, und wozu nicht. Entsprechend ausführlich wird im Folgenden dargestellt, was dazu im Rahmen meiner Studie erhoben werden konnte.

An H Neu gab es zum Zeitpunkt meiner Untersuchung keine dezentralen Frauenförderpläne. An H Kla gab es die längsten Erfahrungen mit dezentralen Frauenförderplänen, allerdings in ausschließlich quantitativer Form. Am weitesten fortgeschritten war die Erarbeitung von Fachbereichsförderplänen mit auch qualitativen Bestandteilen an N Neu. An N Kla mussten die Pläne aller untersuchten Fakultäten noch eingefordert werden, es gab aber schon einige Berichte zu den Diskussionsprozessen.

4.1.2.1 Dezentrale Förderpläne an H Kla

An H Kla wurden Fachbereichsfrauenförderpläne gleich bei der ersten Erstellung der Frauenförderpläne nach HGlG eingeführt. Sie bestanden aus den Daten jedes Fachbereichs zur Stellenbesetzung, ergänzt um die Frauenanteile an den Studienabschlüssen und den Promotionen. Es gab keine Niederlegung besonderer qualitativer Maßnahmen. In einer Diskussion bzw. in Verhandlungen zwischen der jeweils zuständigen zentralen Frauenbeauftragten und dem Fachbereichsrat wurden dann Zielvorgaben festgelegt. Wie oben schon erwähnt, hat das teilweise zu sehr viel Empörung geführt (Interview 13: 476 - 479). Insgesamt wurde das Vorgehen aber von den Frauenbeauftragten als sehr sinnvoll betrachtet:

> "... wenn du hingehst und sagst, 'ja, erklärt mir doch mal, wieso könnt ihr diese Stelle nicht mit einer Frau besetzen?' das ist auch eine ganz andere Beschäftigung dann damit, und oft eine stärkere - Identifikation vielleicht nicht unbedingt, aber doch ein Verantwortlichkeitsgefühl für den eigenen Frauenförderplan. Und das hab ich als sehr positiv empfunden, (...) also ein Schritt, dass man wirklich weitergekommen ist in der Diskussion, der eigentlich ja nur indirekt mit dem Gesetz zusammenhängt, denn das war ja nun nicht vorgesehen, dass man in Fachbereiche geht und diskutiert, welche Stellen man - aber es war halt so'n Ergebnis, wie wir's hier so gehandhabt haben, und das war sehr produktiv... "
>
> (Interview 12: 419 - 430)

In die Ist-Analyse der Förderpläne wurden nur die Landesstellen, nicht die Drittmittelstellen aufgenommen. Im Juli 1997 legte die Personalabteilung eine (eigentlich bereits nach zwei Jahren fällig gewesene) Neuerhebung der Daten vor. H Kla ist damit die einzige Hochschule im Sample, in der innerhalb des Zeitraumes der Durchführung meiner Untersuchungen vor Ort eine Überprüfung der Frauenförderpläne erfolgte. Dabei wurde der Stand 01.02.1994 mit dem Stand 01.06.1996 verglichen. Auf eine Neufassung der Zielvorgaben wurde bei der Überprüfung mit Einverständnis der Frauenbeauftragten verzichtet, die Fortschreibung weist auch keine aktualisierten Zahlen für Promotionen und Studienabschlüsse aus.

Die Fachbereichsförderpläne von 1994 für das wissenschaftliche Personal sind nach einem einheitlichen Muster aufgebaut. Es wird detailliert zwischen einzelnen Stellenarten differenziert, indem z. B. Akademische Räte, Studienräte, Bibliotheksräte etc. jeweils gesondert ausgewiesen werden. Zusammengefasst werden dagegen die Professuren der Kategorie C4 und C3. In den Förderplan integriert sind die Angaben zu den Frauenanteilen an den Promotionen (Gesamtzahl der 5 Jahre vor 1994) als Vorgabe für die Besetzung der C1-Stellen und an den Studienabschlüssen (Mittelwert der fünf Jahre vor 1994) als Vorgabe für die Besetzung der befristeten IIa-Stellen. Die Zielvorgaben wurden - wie im HGlG vorgesehen - für drei Phasen festgelegt, die erste Phase erstreckte sich bis zum 01.10.1996, die zweite bis zum 01.10.1998 und die dritte bis zum 01.10.2000.

Wie stellte sich nun die zahlenmäßige Situation an den einzelnen Fachbereichen dar?

Am **Fachbereich Wirtschaft** war in 1994 eine von 17 Professuren mit einer Frau besetzt. Im Förderplan wurde für die erste Phase von 4 in die Zielvorgabe einbeziehbaren Stellen ausgegangen, von denen eine mit einer Frau besetzt werden sollte. Die bereits durch eine Frau besetzte Stelle zählte nicht zu denen, die vakant werden sollten. Für die zweite Phase wurden keine, für die dritte Phase zwei besetzbare Stellen angegeben, Zielvorgaben wurde für diese Phase keine mehr festgelegt.

Offensichtlich ist es dem Fachbereich nicht gelungen, in der ersten Phase eine Professur mit einer Frau zu besetzen, denn in 1996 gab es immer noch eine Professorin, allerdings waren dann insgesamt nur noch 16 Professuren besetzt,

wodurch sich eine leichte Steigerung des Frauenanteils ergibt (von 5,9% auf 6,3%).

Im wissenschaftlichen Mittelbau auf Dauer verfügte der Fachbereich in 1994 über 3 Stellen (alle männlich besetzt), von denen in der zweiten Phase eine frei werden und mit einer Frau besetzt werden sollte. Bei der Fortschreibung von 1996 war die Situation also unverändert.

Bei den C1-Stellen war in 1994 von insgesamt 6 Stellen eine mit einer Frau besetzt, das entspricht einem Anteil von 16,7%. Damit hatte der Fachbereich seine Vorgabe bereits erfüllt, da diese in dem extrem niedrigen Anteil von Frauen an den Promotionen bestand: In fünf Jahren hatten bei 65 Promotionen insgesamt nur 5 Frauen promoviert, das entspricht lediglich 7,7%!. Dem gemäß war als Ziel in der ersten Phase lediglich die Wiederbesetzung einer C1-Stelle mit einer Frau vorgesehen, keine Steigerung des Anteils. Tatsächlich gab es dann in 1996 bei insgesamt nur noch 4 C1-Stellen keine wissenschaftliche Assistentin mehr, wobei mit 0% Frauenanteil sogar noch die sehr niedrige Vorgabe durch die Promotionsquote von Frauen des Fachbereichs Wirtschaft unterschritten wurde.

Obwohl der Fachbereich bei den befristeten IIa-Stellen seine Zielquote beim Ausgangspunkt 1994 nicht erreicht hatte (26,6% Frauenanteil an den Studienabschlüssen), weil mit 5,5 von 32,5 Stellen nur 16,9% der Nachwuchsstellen mit Frauen besetzt waren, sah der Förderplan auch in diesem Bereich lediglich eine Besetzung von Stellen mit Frauen in gleicher Höhe wie die erwarteten Vakanzen von "Frauenstellen" vor (3 von 15). Für die Phasen II und III wurden zwar die zu besetzenden Stellen, aber keine Zielvorgaben angegeben. Bei einer Zunahme von Stellen insgesamt in diesem Bereich (auf 35,5) konnten Frauen ihren Anteil aber bis 1996 leicht erhöhen (auf 7 Stellen oder 19,7%).

Im Fachbereich **Sprachen** waren in 1994 von 13 Professuren 3 mit Frauen besetzt, 10 mit Männern und weitere 3 waren vakant. Der Frauenanteil betrug somit immerhin 23,1%. Von 4 zu besetzenden Stellen in der ersten Phase sollten 2 mit Frauen besetzt werden, hier wurde also die 50%-Quote des HGlG für die Vorgaben erreicht. Bei der Umsetzung allerdings nicht, denn in 1996 gab es immer noch 3 Professorinnen, allerdings auch nur einen Mann mehr in dieser Position, also insgesamt 14 besetzte Professuren.

Bei den wissenschaftlichen Dauerstellen hatte sich die Situation zwischen 1994 und 1996 stark verändert, weil einige vormals befristete Lektorate in unbefristete Stellen umgewandelt wurden. So gibt es in 1994 zwei Lektorate auf Dauer (beide mit Frauen besetzt) und 9,3 befristete, und in 1996 7,8 Lektorate auf Dauer (davon 6,8 mit Frauen besetzt) und 3,5 befristete. An den übrigen Dauerstellen am Fachbereich Sprachen konnten Frauen ihren Anteil von 2 von 9 Stellen auf 3 von 10 Stellen steigern.

Bei den C1-Stellen gab es eine Steigerung des Frauenanteils von 25% auf 50%, die allerdings allein darin begründet war, dass statt insgesamt 4 in 1994 in 1996 nur noch insgesamt 2 C1-Stellen besetzt waren. Vorgabe durch den

Frauenanteil an den Promovierten (10 von 17) wäre 59% gewesen. Eigentlich sollte in der ersten Phase eine - männlich besetzte - vakant werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden. Eventuell sind die Stellen als IIa-Stellen besetzt worden, denn hier hat sich die Gesamtzahl der befristeten Stellen von 5,5 in 1994 auf 8,5 in 1996 erhöht. Frauen hatten davon 4,5 (entspricht einem Anteil von 81,8%) bzw. 6,5 (entspricht einem Anteil von 76,5%) Stellen inne. Die Vorgabe durch die Absolventinnenzahlen (23 von 30 im Mittelwert der 5 Jahre vor 1994) belief sich auf 76,7%, wurde also erfüllt.

An den eben genannten Zahlen lässt sich verdeutlichen, dass auch auf den ersten Blick sehr gute Daten aus der Perspektive der Frauenförderung hinterfragt werden müssen: Ob durch Umwandlung oder wie auch immer, wurden an diesem Fachbereich die Habilitationsstellen abgebaut, so dass sich der Frauenanteil verbessert hat, ohne dass deshalb eine Frau mehr als potentielle Bewerberin für Professuren zur Verfügung stand. Von der Stellenstruktur her wäre es aus gleichstellungspolitischer Sicht sinnvoller gewesen, mehr Frauen aus dem relativ großen Pool von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen für den entscheidenden Schritt hin zu einer Hochschullehrerinnenkarriere motivieren und finanzieren zu können. Statt dessen wurden die Promotionsstellen ausgebaut[45], auf denen es aber, da die Promotionsquote von Frauen deutlich niedriger liegt als ihr Anteil an den IIa-Stellen, offenbar nicht immer gelang, Frauen zielgerichtet zu fördern.

Am **Fachbereich Biologie** waren in 1994 von 23 Professuren 2 mit Frauen besetzt, von einer Ausweitung der Besetzung auf 27 Professuren in 1996 konnten sie mit einer weiteren Professorin profitieren, der Anteil stieg damit von 8,7% auf 11,1%. Zielvorgabe wäre gewesen, in der ersten Phase von 5 Stellen 2 mit Frauen zu besetzen. In der zweiten Phase sollte eine von 3 Professuren, in der letzten Phase die eine zu besetzende Stelle mit Frauen besetzt werden.

Die Lage bei den am Fachbereich Biologie zahlreich vorhandenen übrigen wissenschaftlichen Dauerstellen war der bei den Professuren sehr ähnlich. In 1994 war eine von 17 Stellen mit einer Frau besetzt (entspricht einem Anteil von 5,9%), in 1996 waren es 2 von 18 (entspricht einem Anteil von 11,1%). Offensichtlich ist eine Frau nach A14 befördert (und eine auf A13 neu eingestellt) worden, wobei sich die Anzahl der besetzten A14-Stellen von 1994 bis 1996 von 6 auf 9 erhöht hat. Genau wie bei den Professuren ist es also Frauen offensichtlich dann möglich, Positionen überhaupt zu erreichen und dabei auch gewisse "Anteilsgewinne" zu erzielen, wenn sich die Zahl der Stellen bzw. Positionen erhöht. Das gilt hier bei den Ratsstellen und den Professuren, ähnliches war z. B. bei den Promotionsstellen am Fachbereich Wirtschaft zu beobachten. Und umgekehrt, wenn es weniger Stellen werden, kommen in den seltensten Fällen Frauen hinzu, auch wenn sich, wie eben für den Fachbereich Sprachen festgestellt, der Anteil durch eine Reduzierung der Stellen insgesamt mal steigern kann.

[45] Immer vorausgesetzt, dass auf den IIa-Stellen nicht habilitiert wurde. Dies war aber m. E. Mittel der 1990er Jahre noch unüblicher als es das heute ist.

Es zeigt sich wieder, was bei der Analyse der Förderpläne der zentralen Ebenen bereits angemerkt wurde: Auch wenn hier nur wenige Einzelfälle behandelt werden, stimmt fast jeder dieser Einzelfälle mit den Mustern überein, die in der gleichstellungspolitischen Kritik der Einstellungspraxen der Hochschulen identifiziert wurden.

Ein Muster, das nicht ganz so durchgängig ist, aber offensichtlich erhöhte Aufmerksamkeit verlangt, ist die eben schon für den Fachbereich Sprachen festgestellte Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an den Promotions**stellen** und den Frauenanteilen an den tatsächlich abgeschlossenen Promotionen. Diese Diskrepanz taucht auch in der Biologie auf.

Am Fachbereich Biologie hatten Frauen in den fünf Jahren vor 1994 68 von insgesamt 181 Promotionen abgelegt, das entspricht einem Anteil von 37,6%. Bei den Assistentinnen- und Assistenten-Stellen konnten sie ihren Anteil entsprechend der Vorgabe von 1994 bis 1996 von 28,6% (2 von 7 Stellen) auf 37,5% (3 von 8 Stellen) steigern. Bei den Promotionsstellen hatten sie in 1994 allerdings sogar einen Anteil von 47,3% (4,5 von 9,5 Stellen), was weit über dem Anteil von Frauen an den Promotionen lag. Allerdings war hier Diskrepanz zwischen Stellen und Promotionen nicht von Dauer, sondern korrigierte sich gewissermaßen nach unten: In 1996 hatten Frauen mit 5 von 14 Stellen nur noch 35,7% der befristeten IIa-Stellen inne. Hier konnten sie von der Zunahme der Stellen also nicht profitieren, und das, obwohl sie mit 23 von 42 (Mittelwert der fünf Jahre vor 1994) 54,8% der Studienabschlüsse vorzuweisen hatten. Vorgabe wäre in der ersten Phase gewesen, von 7 zu besetzenden Stellen 4,5 mit Frauen und 3,5 mit Männern zu besetzen. Da auch zwei Stellen von Frauen freigemacht werden sollten, sind Einstellungen von Frauen offensichtlich nicht gar nicht erfolgt (sonst wäre der Frauenanteil noch stärker gesunken), aber nicht im vorgesehenen - und den Studienabschlüssen entsprechendem - Umfang. An einem naturwissenschaftlichen Fachbereich stehen solche Analysen allerdings immer unter dem Vorbehalt, dass die Situation bei den Drittmittelstellen ganz anders gewesen sein kann und eventuell ausgleichen Wirkung gehabt hat. Sollte dies aber der Fall gewesen sein, wäre es ein Zeichen dafür, dass der Fachbereich keine Notwendigkeit gesehen hat, auf die Erfüllung der Zielvorgaben für die Landesstellen zu achten.

Am **Fachbereich Physik** ging es im Nachwuchsbereich um kleinere Größenordnungen und bei den Professuren um das Problem, dass es überhaupt keine Frauen gab. Bei 17 besetzten Professuren im 1994 und zwei erwarteten Vakanzen sollte in der ersten Phase eigentlich eine Professur mit einer Frau besetzt werden, dazu ist es aber nicht gekommen, und so waren in 1996 18 Professuren mit Männern und keine mit einer Frau besetzt. Fehlanzeige ebenso bei den Dauerstellen im Mittelbau: Von 24 Stellen in 1994 und 20 Stellen in 1996 war keine einzige mit einer Frau besetzt. Wie bereits bei der Analyse der Gesamtzahlen (auch von H Kla) festgestellt, bestätigt sich hier wieder, dass alle Arten von Dauerstellen, auch die im akademischen Mittelbau, für Frauen extrem schwierig zu erreichen sind. Laut Förderplan sollte in der ersten Phase eine A13-Stelle vakant und dann mit einer Frau besetzt werden, faktisch sind ange-

sichts der Reduzierung der Anzahl der Stellen (die Beamtinnen- bzw. Beamtenstellen betraf) wohl welche frei geworden, aber nicht wieder besetzt worden.

Sowohl in 1994 als auch in 1996 waren 3 Assistenten-Stellen mit Männern besetzt, die Vorgabe durch die Promotionen belief sich auf einen Frauenanteil von 5,1% (6 von 118). Eigentlich sollten in der ersten Phase 2 Stellen besetzt werden, davon eine mit einer Frau, auch dazu kam es offensichtlich nicht. Erreicht wurde dagegen eine erhebliche Steigerung bei den befristeten IIa-Stellen, und das ohne Ausweitung von Stellen: Während in 1994 nur eine halbe Stelle mit einer Frau besetzt war, waren es in 1996 1,5 Stellen, bezogen auf 10 bzw. 9,5 Stellen gesamt eine Steigerung von 5% auf 15,8%. Die Vorgabe durch die Absolventinnen lag bei 6,1% (19 von 291 im Mittelwert der fünf Jahre vor 1994). Der Vorbehalt durch die möglicherweise andere Situation bei den Drittmitteln gilt dabei in der Physik eher noch stärker als in der Biologie. Wenn die Situation dort anders gewesen ist, hätte der Fachbereich Physik anders als der Fachbereich Biologie darauf geachtet, alle verfügbaren Frauen auf die für die Erfüllung der Zielvorgaben relevanten Landesstellen zu setzen.

Leider waren die Diskussionen um die Entwicklung der Zahlen zwischen den untersuchten Fachbereichen und den zentralen Frauenbeauftragten zum Zeitpunkt, an dem meine Interviews geführt wurden, noch nicht erfolgt, so dass keine Aussagen dazu vorliegen, ob diese als ähnlich produktiv betrachtet werden konnten wie die erste Runde. Eine der zentralen Frauenbeauftragten hatte bereits eine Diskussion absolviert, die sehr konfliktfrei verlaufen war, allerdings an einem Fachbereich, der ohnehin verstärkt Frauen einstellte (Interview 13: 484 ff.).

Eine dezentrale Frauenbeauftragte merkt zur Behandlung der Überprüfung in ihrem Fachbereich an:

> "... bei mir wurde nur das vorgelegt, ja, das- und es war an für sich nur ein Punkt, im Fachbereichsrat sollte es so unter Verschiedenes laufen, und da hatte sich dann (...) [die zentrale Frauenbeauftragte] dagegen gewehrt und möchte dann gerne selbst das als Punkt haben und möchte auch selbst kommen (...)"
>
> (Interview 19: 197 - 200)

Auch wenn es gelingt, es im Fachbereichsrat selbst noch zu thematisieren, so ist es doch offensichtlich sehr schwer, Wissen und Bewusstsein bezüglich der Frauenförderpläne weiter in die Fachbereichsebene hinein zu transportieren. So führt ein Gesprächspartner die Tatsache, dass er vom Frauenförderplan zunächst (vor unserem Gespräch) gar nichts wusste, darauf zurück, dass er bei der ursprünglichen Aufstellung der Pläne nicht Dekan war und man im Institut davon nichts mitbekommen habe (Interview 20: 358 ff). Insbesondere der Mechanismus der Zielvorgaben, mit dem die Hoffnung verknüpft ist, die Entscheidenden vor Ort mögen für bestimmte Stellen, weil sie sich der Verpflichtung bewusst sind, den Frauenanteil zu erhöhen, gezielt nach Frauen suchen, kann so nicht greifen.

> "Also ich kann Ihnen nur sagen, es ist nie darüber gesprochen worden, welche Quoten erfüllt werden müssen, sondern es ist immer rein nach fachlichen Gesichtspunkten. (...) ... wenn eine Drittmittelstelle zu besetzen ist, dann sind das ja meistens Leute, die am Institut groß geworden sind, Diplom gemacht haben, promoviert worden sind, und das sind dann eben oft Frauen, aber es sind auch Männer, aber das es da nun irgendwelche Frauen Förderpläne gibt, ich glaube kaum, dass die einer kennt."
>
> (Interview 20: 388 - 397)

So sind die Diskussionen über die statistischen Bestandsaufnahmen bei Studienabschlüssen, Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal und die Verhandlungen über die Zielvorgaben, wie sie an H Kla durchgeführt wurden, notwendige, aber offenbar nicht hinreichende Bedingung dafür, dass an den Fachbereichen aktiv Frauenförderung betrieben würde. Wie stellt sich das an N Neu da, wo gleichzeitig mit den Zahlenwerken auch qualitative Maßnahmen festgelegt werden sollten?

4.1.2.2 Dezentrale Förderpläne N Neu

Aufgrund der langen Dauer der Diskussion um die Richtlinie zur Frauenförderung drängten die für Gleichstellungspolitik zuständigen Stellen an N Neu schon vor der offiziellen Verabschiedung (diese erfolgte im Senat erfolgte am 28.01.1998) auf Erstellung von Förderplänen. Als meine Interviews an N Neu geführt wurden (im Herbst 1997) hatte die teilweise parallel laufende Erarbeitung der Förderpläne an den Fachbereichen bereits zu einigen Ergebnissen geführt.

Der eigentliche Anstoß, Frauenförderpläne zu erarbeiten, kam von zentraler Ebene. Die Senatskommission zur Frauenförderung und die Amtsvorgängerin der Frauenbeauftragten hatten die Erstellung der dezentralen Förderpläne immer wieder eingefordert. Wirklich begonnen hat der Prozess aber erst, als über die Zusammenarbeit mit der Kommission für Entwicklungsplanung die Sanktion angedroht wurde, keine Stellen mehr frei zu geben, wenn mit der Entwicklungsplanung nicht auch ein Frauenförderplan der Fachbereiche vorgelegt würde.

Die Erarbeitung der Förderpläne orientierte sich dann an den üblichen Verfahrensweisen der akademischen Selbstverwaltung. Es wurden mehr oder weniger große Kommissionen gebildet, in denen in der Regel der Dekan vertreten war, manchmal Professoren (von Professorinnen wurde nicht berichtet), wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und die Fachbereichsfrauenbeauftragten, letztere häufig in eher beratender Funktion. Dass Männer in den Kommissionen mitarbeiten sollten, war offensichtlich unumstritten, allerdings war es wohl nicht immer einfach, sie zur Mitarbeit zu bewegen (Interview 5: 256 - 279).

Die zentralen Frauenförderrichtlinien waren zum Zeitpunkt der Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne noch nicht offiziell verabschiedet, die Fachbereiche wurden aber auf die Punkte, die für die Erarbeitung der dezentralen Förderpläne relevant waren, hingewiesen (Interview 2: 315 - 323). Insbesondere bestand die Verpflichtung, eine Analyse der Stellenbesetzung vorzunehmen

und sich auf konkrete Ziele bezüglich der Besetzung von frei werdenden Stellen mit Frauen festzulegen.

Planungskommission und Frauenkommission hatten gemeinsam eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit den dezentralen Frauenförderplänen beschäftigte.

Wie haben die untersuchten Fachbereiche ihre Förderpläne gestaltet?

Dem Fachbereich **Wirtschaftswissenschaften** war wichtig, dass die Regelungen zur Frauenförderung nicht restriktiv gehandhabt werden sollten, vielmehr sollte die gemeinsame Entwicklung von Initiativen im Vordergrund stehen. Das wurde auch in der Bearbeitung des Frauenförderplanes vom 15.10.1997 deutlich:

> "... der Fachbereichsrat hat auf seiner letzten Sitzung - erfreulich lange muss man sagen, - auch mit einer Reihe von Veränderungen noch mal denn darüber diskutiert, auch mit (...) der ausdrücklichen Ergänzung dann noch durch diese Sitzung, dass das - die besten Richtlinien natürlich nicht letztlich was bringen, sondern dass das eine Frage der (...) Kultur hier am Fachbereich ist, das auch weiterzuentwickeln. Und da muss man jetzt gucken, wieweit das dann wirklich sich auch umsetzt."
>
> (Interview 4: 361 - 379)

Markantestes Ergebnis der Analyse der Beschäftigungssituation in den Wirtschaftswissenschaften war die Tatsache, dass es keine einzige Frau auf einer wissenschaftlichen Beamtenstelle gab, weder auf C- noch auf A-Stellen, also keine Habilitandin auf einer C1-Stelle, keine Professorin und keine Akademische Rätin. Bei den IIa-Stellen erreichten sie mit 5,5 von 17 Stellen einen Anteil von 32,4%, hier wird nicht zwischen befristet und unbefristet unterschieden. Recht deutlich wird das Vorhandensein einer Barriere für Frauen konstatiert:

Es

> "... kann festgestellt werden, dass höher dotierte Stellen, d. h. weitere Qualifikationsstellen zur Habilitation sowie Professorenstellen, für Frauen scheinbar unerreichbar sind."
>
> (Frauenförderplan 1997 des FB Wirtschaft N Neu: S. 1)

Für die Analyse der Studien- und Qualifikationssituation am Fachbereich wurden offensichtlich die Zahlenspiegel von N Neu von 1990 bis 1997 herangezogen.

Daraus ergibt sich, dass der Anteil der Frauen am Studium der Diplom-Wirtschaftswissenschaften im genannten Zeitraum konstant bei etwa 30% lag, gleiches galt auch für die Abschlüsse. Eine Tendenz zur Steigerung, so wird festgestellt, gebe es nicht (Frauenförderplan des FB Wirtschaft N Neu: S. 1). Im Gegensatz zu den Naturwissenschaften, wo dies - allerdings bei wesentlich geringeren Frauenanteilen - immer ein Thema ist, wurde angesichts dieses Wertes keine Notwendigkeit gesehen, Initiativen zur Erhöhung des Studentinnenanteils zu ergreifen. Auch für Maßnahmen im Studium nicht, da der Absolventin-

nenanteil vom Studentinnenanteil nicht nach unten abwich. Während der Anteil von Frauen an der Besetzung von IIa-Stellen wiederum etwa dem der Absolventinnen entsprach, gab es ein recht gravierendes Problem bei den abgeschlossenen Promotionen: In den Jahren von 1990 bis 1997 hatten bei insgesamt 54 Promotionen nur 10 Frauen promoviert, d. h. der Frauenanteil betrug nur 18,5%[46]. Von 1990 bis 1996 hatten 6 Personen habilitiert, darunter eine Frau (entspricht einen Anteil von 12,5%).

Es wird festgestellt, dass Frauen, die bereits eine Qualifikationsstufe wie Diplom oder Promotion erreicht haben, anschließend am Fachbereich offenbar nicht genügend ermutigt und gefördert werden (Frauenförderplan 1997 des FB Wirtschaft N Neu: S. 4). Eine weitere mögliche Ursache wird in einer Belastung von Frauen in dieser Phase durch Kinderbetreuung gesehen. Auch für die Tatsache, dass Frauen am Fachbereich nicht berufen werden, wird indirekt die Familie bemüht: Ein - aufgrund einer Kinderbetreuungsphase - höheres Alter von Bewerberinnen werde ihnen negativ ausgelegt und führe bei gleicher Qualifikation zur Berufung von jüngeren Männern.

Die besondere Initiative, die am Fachbereich als Konsequenz aus den analysierten Problemen ergriffen werden sollte, und die im dezentralen Frauenförderplan verankert wurde, ist eine Befragung der Absolventinnen. Die Umfrage sollte Aufschluss darüber geben, warum Frauen in den Wirtschaftswissenschaften so selten eine Promotion in Angriff nehmen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Stellen sollten bei Berufungen und Stellenbesetzungen die Empfehlungen zur Chancengleichheit strikt angewendet werden. Studentinnen und Absolventinnen sollten ermutigt werden, sich um Mitarbeiterinnenstellen zu bemühen, der Anteil von Frauen sollte auf 50% erhöht werden. Auch für den IIa-Bereich wird diese Quote als Ziel angegeben, wobei beides ja deutlich über der 30%-Marke von Studentinnen und Absolventinnen liegt.

Zum Förderplan gehört neben der Ist-Analyse die Aufstellung der freiwerdenden Stellen bis 2010. Zielvorgaben werden bis ins Jahr 2006 festgelegt. Dabei ist außer im IIa-Bereich jede freiwerdende Stelle zur Besetzung mit einer Frau vorgesehen (!).

An unterstützenden Maßnahmen werden familiengerechte Beschäftigungsverhältnisse und eine verstärkte Beantragung von Stipendien für Frauen zur Promotion und Habilitation gefordert. Der Fachbereich verpflichtet sich, bei der Kinderbetreuung verstärkte Unterstützung zu leisten. Bei Geschlechterforschung und Frauenstudien wird eher festgestellt, was schon praktiziert wird, und weiteres für denkbar, aber nicht als Verpflichtung erachtet. Die Frauenbeauftragte soll beteiligt und entlastet werden (Frauenförderplan 1997 des FB Wirtschaft N Neu: S. 7/8)

[46] Laut Förderplan haben dabei von den zehn Frauen vier extern, also ohne ständige Betreuung am Fachbereich promoviert, was ein noch schlechteres Licht auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fachbereich wirft, insofern als dann intern von 1990 bis 1997 nur 6 Frauen zur Promotion gebracht wurden.

Im letzten Abschnitt des Förderplans wird die Situation im Schreibdienst kritisiert, wo durch die bestehenden Tarifregelungen eine angemessen Bezahlung nicht möglich sei. Der Fachbereich soll sich hier für Änderungen einsetzen und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen.

Der Fachbereich konzentriert sich also bei seiner Problemanalyse und den geplanten Maßnahmen insoweit an seinen Besonderheiten, als aus der Statistik abgelesen wird, wo der Frauenschwund einsetzt, und überlegt wird, wie an dieser Stelle entgegengewirkt werden könnte.

Weniger spezifisch, sondern eher ausgesprochen stereotyp ist die Vermutung, familiäre Belastung sei der Hauptgrund für den Verzicht von Frauen auf das Anstreben einer wissenschaftlichen Karriere. Dem sollte mit Unterstützung bei der Kinderbetreuung entgegengewirkt werden. Es wird z. B. nicht erwähnt, inwieweit die - in sehr überschaubarer Zahl - vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) Kinder haben und Probleme damit melden.

Unspezifisch ist wohl auch die Festlegung der Zielvorgaben vorgenommen worden. Vielleicht wurde es aufgrund der besonders gravierenden Situation, dass es weder eine Professorin noch eine Akademische Rätin am Fachbereich gab, für nötig gehalten, alle demnächst zu besetzenden Stellen an Frauen zu vergeben. Die Idee hinter den dezentralen Förderplänen ist aber ja, dass anhand der Fachkenntnisse der am Plan Beteiligten festgestellt werden kann, in welchen Bereichen realistische Chancen bestehen, Frauen zu berufen, weil sie etwa in einem bestimmten Gebiet vermehrt habilitieren, und dann genau eine Stelle in diesem Bereich auch zur Besetzung mit einer Frau vorzusehen und Kandidatinnen gezielt anzusprechen. Dass dies in dem Zeitraum, auf den sich der Förderplan erstreckt, für alle zu besetzenden Stellen am Fachbereich der Fall sein sollte, ist unwahrscheinlich.

Der **Fachbereich Sprachen** hat sich bis zur Drohung der Planungskommission, Stellen nicht mehr freizugeben, der Abfassung eines Förderplanes insgesamt verweigert, danach der Aufforderung, Zielzahlen für die Besetzung von Stellen mit Frauen zu benennen.

> "Quotierende Regelungen, die über die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen (und Stipendienvergabe) bei gleichwertiger Qualifikation gegenüber männlichen Bewerbern nach NHG § 47 (3) hinausgehen, lehnt der Fachbereich ab. Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber ist jeweils im Einzelfall zu prüfen."
>
> (Frauenförderplan des Fachbereichs Sprachen N Neu: S. 1, Hervorh. im Original)

Der ursprünglich durch eine Arbeitsgruppe von Dekan, Frauenbeauftragter und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Fachbereich erarbeitete Plan stieß auf Widerstand der Professorenschaft, die dann einen eigenen Plan vorlegte (Interview 10: 134 ff. und Interview 11: 94 ff.), der am 04.06.1997 im Fachbereichsrat verabschiedet wurde.

Bei aller gebotenen Sachlichkeit (oder gerade deswegen) kommt man nicht umhin zu urteilen, dass der dann verabschiedete Plan eher den Charakter einer Distanzierung von üblicherweise als frauenförderlich erachteten Maßnahmen hat, als eine Absicht erkennen lässt, sich zu irgendetwas zu verpflichten. Am auffälligsten ist dies bei einer der qualitativen (Nicht-)Maßnahmen bezogen auf Studium, Lehre und Forschung.

> "Eine Erhöhung des Frauenanteils bedarf grundsätzlich keiner Bindung an die Aufnahme von geschlechterdifferenzierenden Themen in die Lehre und Forschung der Fächer des Fachbereichs; für die wissenschaftliche Bearbeitung dieses differenzierenden Gesichtspunktes verfügt die Universität über den Magisterstudiengang "Frauen- und Geschlechterstudien, der sich an Frauen und Männer wendet"

(Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Sprachen N Neu: S. 5, Hervorh. im Original)

Dort wo Frauen- und Geschlechterstudien bereits über eine eigene Tradition und Stärke verfügen, sind sie offensichtlich auch besonders bedrohlich.

Immerhin sind die Fächer gehalten zu prüfen, inwieweit geschlechterdifferenzierende bzw. frauenspezifische Themen für die Ausbildung sachgemäß und durchführbar sind und zumindest die Betreuung entsprechender Fragestellungen anzubieten.

Diese Maßnahmen finden sich gemeinsam mit den auf Frauenarbeitsplätze in Technik und Verwaltung bezogenen (die hauptsächlich am Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansetzen, die tarifliche Situation wird nicht thematisiert) am Ende der Förderplans.

Der erste Teil des Förderplans erläutert die Ist-Anlyse der Situation bei den Beschäftigten. Für den wissenschaftlichen Dienst wird dabei ein Frauenanteil von 24% ohne und 36% mit Berücksichtigung der Lektorenstellen ausgewiesen. Bei acht besetzten C4-Stellen war keine, bei 9 besetzten C3-Stellen eine mit einer Frau besetzt, eine C2-Professur und eine Lebenszeit-Dozentur waren mit Frauen besetzt. Alle 4 C1-Stellen sind mit Männern besetzt, dafür alle 4 FwN-Stellen mit Frauen. Bei den Lektoraten sind von insgesamt 11 Stellen 8 mit Frauen besetzt gewesen(das entspricht einem Anteil von 72,7%).

Unter der Überschrift "Ursachenforschung" wird ein Mangel an Nachwuchsstellen am Fachbereich überhaupt festgestellt, der durch Stellenabzüge und Umwandlungen in Lebenszeitstellen noch verschärft worden sei. Ansonsten wird auf die Notwendigkeit von weiterer Ursachenforschung verwiesen bezüglich der Frage, warum es trotz hoher Studentinnenanteile wenig Bewerbungen von Frauen auf die in den letzten drei Jahren zu besetzenden Professuren gab, die dann auch alle an Männer gingen. Eingefügt ist eine Anmerkung, dass es anderswo offensichtlich sehr viel mehr, auch habilitierten weiblichen Nachwuchs gibt, aber zu daraus sich ergebenen Fragen wird keine Stellung genommen: Ist N Neu für Bewerberinnen nicht attraktiv? Warum gibt es an N Neu wenig weiblichen Nachwuchs für Professuren? Festgestellt wird aber:

> "Manchen Meinungen zum Trotz könnten die Gründe für den niedrigen Frauenanteil im Wissenschaftsbereich nicht nur im Privatbereich liegen. Wichtige Faktoren, die

> Studentinnen von einer wissenschaftlichen Karriere eher abschrecken, sind atmosphärischer, traditionell-sozialer Art. "
>
> (Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Sprachen N Neu: S. 3)

Selbst wo bereits ein wünschenswerter Zustand erreicht ist, kann nicht darauf verzichtet werden, Vorgaben jedweder Art explizit abzulehnen. So wird festgestellt, die Zahl der Hilfskräfte und Tutorinnen sollte groß sein, weil die Erfahrung bestätigt werden kann, dass mit der Vergabe solcher Stellen eine Weichenstellung für eine wissenschaftliche Laufbahn erfolge.

> "Auch diese Stellen können jedoch nicht pauschal quotiert werden. Ihre Besetzung muß nach wie vor von guter wissenschaftlicher Leistung abhängen. Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, daß in unserem Fachbereich bereits jetzt vorwiegend Tutorinnen und weibliche Hilfskräfte eingestellt werden (Seit Oktober 1994 sind studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu 30% Studenten und zu 70% Studentinnen.)"
>
> (Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Sprachen N Neu: S. 3)

Dies entspricht genau dem in der Vorbemerkung für die größeren Fächer des Fachbereichs genannten Anteilen von Männern und Frauen an den Studierenden. Die Quote wurde also erfüllt, aber würde man hier anführen, "Diskriminierung findet nicht statt" müsste man das Gegenteil für spätere Phasen der Qualifikation zugeben. Der Verweis auf die gute wissenschaftliche Leistung (im Grundstudium!) bleibt für jede Art der Stellenvergabe der Bezugspunkt.

Auf die Absolventinnenzahlen wird im Förderplan nicht eingegangen.

In den Studienjahren 1991 bis 1996 wurden am Fachbereich 17 Promotionen abgeschlossen, davon 9 von Frauen, das entspricht einem Anteil von 52,9%. Auch dieser Wert wird im Förderplan nicht thematisiert.

Bei den personellen Maßnahmen ist die eben angeführte Nicht-Quotierung der Hilfskraftstellen genannt, so wie die Absicht, mehr Stipendien einzufordern. In Bezug auf die Professuren wird darauf hingewiesen, dass eine Umwidmung für geschlechterdifferenzierende Themen sich verbiete, weil die Anzahl der Professuren des Fachbereichs nur der minimalen Ausstattung der Fächer entspreche[47]. Eine pauschale Quotierung wird für alle Stellen des wissenschaftlichen Bereiches abgelehnt. Die qualitative Eignung sei ausschlaggebend und im Einzelfall durch die entsprechenden Gremien festzustellen. Diese sollten dabei aber darauf achten, nicht typisch männliche Lebensläufe zu begünstigen und Unterbrechungen von Berufstätigkeit bzw. wissenschaftlicher Arbeit durch Schwangerschaft, Geburt und Erziehungszeiten Frauen nicht negativ anrechnen. Bei qualitativ gleicher Eignung sollen Frauen gemäß § 47 (3) NHG (Entscheidungsquote) bevorzugt werden, wo ihr Anteil geringer ist (Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Sprachen N Neu: S. 4).

Unter "Strukturelle oder organisatorische Maßnahmen" ist die Entlastung der dezentralen Frauenbeauftragten geregelt: Sie soll von 15% ihrer sonstigen Auf-

[47] Damit ist natürlich impliziert, dass Geschlechter differenzierende Forschung und Lehre niemals Bestandteil des Faches sein kann.

gaben entlastet werden, bei Wissenschaftlerinnen wird das Lehrdeputat um maximal 2 Semesterwochenstunden gemindert (1997: S. 4).

Der Förderplan des Fachbereichs Sprachen orientiert sich kaum an seinen seinem besonderen Problem, das in einer in geringem Umfang bzw. gar nicht stattfindenden Umsetzung eines sehr großen Potentials an Studentinnen und Absolventinnen in wissenschaftlichen Nachwuchs für eine Hochschullehrerinnenlaufbahn bestand. Ausdruck dieses Problems ist, dass keine C1-Stelle mit einer Frau besetzt war. Auf eine Besetzung der nächsten frei werdenden Stellen in diesem Bereich, die bei vier Frauen in der Kategorie darunter (FwN-Stellen) möglich, ja geradezu unvermeidlich sein sollte, mochte sich der Fachbereich aber nicht festlegen, wie auch auf keinerlei andere konkrete Maßnahmen.

Am **Fachbereich Biologie** ergab sich eine besondere Situation: Dort hatten die Empfehlungen des Ministeriums zur Chancengleichheit solche Empörung hervorgerufen, dass der Fachbereich sich eigene Richtlinien gegeben hat, in denen festgelegt wird, dass in Bezug auf wissenschaftliche Dauerstellen zwar bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt eingestellt werden, aber die Auswahlkriterien im Verfahren unterschiedslos auf Frauen und Männer angewendet werden sollen (Richtlinien des Fachbereichs Biologie N Neu zur Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Stellenbesetzungsverfahren, ohne Datum). Als eine Relativierung und nicht unterschiedslose Anwendung von Auswahlkriterien wurde am Fachbereich z. B. die Verpflichtung gesehen, eine Stelle nochmals auszuschreiben, wenn sich keine Frau beworben hat. Das gleiche gilt für die Vorschrift, die zum Vorstellungsgespräch Eingeladenen sollten zur Hälfte Frauen sein (Interview 6: 382 ff.). In den Richtlinien wird dabei zwischen Dauerbeschäftigung und Nachwuchsstellen differenziert. Während für die erste Art von Stellen die pädagogische Eignung und die erworbene wissenschaftliche Qualifikation durch nachgewiesene fachliche Eignung entscheidend sei, seien bei den Nachwuchsstellen die Voraussetzungen, die geforderten Qualifikationen zu erwerben, maßgebend.

Im Gegensatz zum Fachbereich Sprachen hat sich der Fachbereich Biologie, trotz der Bedenken gegen einige der Verfahrensregeln, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils führen sollen, auf Zielvorgaben eingelassen. Das Datum des Beschlusses über den Frauenförderplan ist wie bei den Richtlinien nicht angegeben, der Stand der im folgenden genannten Statistiken ist der 15.04.1997.

Im Bereich der Professuren ist dabei bemerkenswert, dass hier in der Prognose bis 2007 von insgesamt 12 C4-und C3-Stellen (davon 2 mit Frauen besetzt) 11 als frei werdend veranschlagt sind. Leider wird nicht angegeben, ob eventuell zusätzlich zu solchen Stellen, die aus Altersgründen definitiv frei werden würden, noch weitere Fluktuation angenommen wurde. Hätten alle genannten Stellen aus Altersgründen frei werden sollen, wäre der Fachbereich ein recht extremes Beispiel für den anstehenden Generationenwechsel in der Wissenschaft. Als (sehr ehrgeizige) Zielvorgabe hatte sich der Fachbereich gesetzt,

von den 6 C4-Stellen 3 und von den 5 C3-Stellen 2 mit Frauen zu besetzen, um dann in 2007 einen Frauenanteil von etwas über 45% erreichen zu können.

Wiederum zeigt sich, dass im Gegensatz zu den Professuren bei den sonstigen wissenschaftlichen Dauerstellen mit sehr wenig Fluktuation zu rechnen ist. Von 11 aktuell besetzten Stellen sollen bis 2007 gerade mal 2 zur Wiederbesetzung anstehen (Frauenförderplan des Fachbereichs Biologie N Neu: Tabelle - auch für die Angaben zu den Professuren).

Von zwei C1-Stellen war in 1997 eine mit einer Frau besetzt, von 2,5 FwN-Stellen nur eine halbe mit einer Frau, also kam nur ein Fünftel der zur Nachwuchsförderung zur Verfügung stehenden Landesstellen Frauen zugute. Auch hier sollte bis 2007 der Anteil stark erhöht werden, die Prognose sieht 2 von 3,5 Stellen für Frauen vor. Drittmittelstellen sind nicht in den tabellarischen Teil der Analyse einbezogen (dafür können ja auch keine Zielvorgaben gemacht werden). Im Textteil, der sich mit der Situation auf den einzelnen Qualifikationsstufen beschäftigt, wird angegeben, dass auf Drittmittelstellen 7 Frauen und 19 Männer eingestellt waren, das entspricht einem Frauenanteil von 26,9%. Addiert man beide Beschäftigungsarten, ergibt sich ein Frauenanteil von 26,3%.

Insgesamt wurden die Realisierungschancen für das Erreichen der (wie gesagt, gerade im Bereich der Professuren sehr hoch gesetzten) Zielvorgaben nicht sehr positiv gesehen.

> "... die Bestandsaufnahme ist gemacht worden zusammen mit dem Förderplan, und dann eben ist eine Zielzahl für (...) fünf Jahre waren 's glaub ich, für die verschiedenen Bereiche, wie dann das Verhältnis sein soll, und unserem Optimismus nach war es so, dass wir also in dem Bereich praktisch alles erfüllt haben, weil wir- eben nach den Grundsätzen müsste es gehen, aber wenn (...) die Bewerbung nicht da ist, und natürlich haben wir uns auch bemü- wie gesagt, diese Professorin hat sich bemüht und umgeschaut und noch mal ausgeschrieben, nicht (...) ausgeschrieben, aber vor der Ausschreibung alles in Gang gesetzt, und dann breit ausgeschrieben; und wenn ich’s - wenn es dann nicht geht, dann müssen wir hier nur die entsprechende Notiz: wir halten dann den Plan immer noch für erfüllt."
>
> (Interview 6: 486 - 498)

Der Textteil zur Analyse des Istzustandes im Wissenschaftsbereich behandelt, wie eben schon erwähnt, die Situation je nach Qualifikationsstufe, allgemein voran geschickt wird die Einschätzung, dass der geringe Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich das Resultat gesellschaftlicher Rollenzuweisungen in der Vergangenheit sei, die bis in die Gegenwart hinein wirkten. Der Fachbereich Biologie beteilige sich (trotzdem?) aktiv an der Förderung von Frauen.

Im Studium wird kein Bedarf für Maßnahmen gesehen, da Frauen unter den Studierenden im Verhältnis zu den Männern im Bereich der Diplomstudiengänge leicht (1,1:1), bei den Lehramtsstudiengängen sogar recht stark (1,4:1) überwogen. Auch an den Mitteln für Hilfskräfte partizipierten Frauen eher über- als unterproportional.

Auf die Absolventinnenzahlen wird im Förderplan nicht eingegangen. Der Nachwuchsförderung wird besondere Bedeutung für die Chancen zugemessen,

den Frauenanteil bei den weiteren Stufen einer wissenschaftlichen Karriere erhöhen zu können. Bei den Promotionen werden dabei eindeutige Defizite gesehen. Im Förderplan mit Stand April 1997 wird die Gesamtzahl der Promotionen seit 1981 angegeben; in diesem Zeitraum hatten 71 Männer und 40 Frauen promoviert, das ergibt einen Frauenanteil von 36%. Betrachtet man die Studienjahre 1991 - 1996 (meine übliche Bezugsgröße für N Neu), so steigert sich der Frauenanteil auf 28 von 64 Promotionen oder 43,8%. Die Betrachtung des schlechteren Wertes verschleiert daher eher das eigentliche Problem des Fachbereichs Biologie N Neu: Die große Diskrepanz zwischen promovierenden bzw. promovierten Frauen und der Stellenbesetzung im Nachwuchsbereich, denn da haben Frauen, wie oben genannt, nur einen Anteil von 26,3%. Weil sie über den hohen Anteil an Promotionen ihren Willen zum wissenschaftlichen Arbeiten demonstriert haben, kann dies nicht auf einen Mangel an Interessentinnen zurückzuführen sein. Zwar wird mit den Zielvorgaben Besserung gelobt. Ansonsten lässt sich der Fachbereich aber auf wenig ein. So wird festgestellt:

> "Die Promotionsförderung hat eine entscheidende Funktion in der Frauenförderung. Maßnahmen zur Abhilfe sind ohne die auch aus anderen Gründen gebotene Erhöhung der Nachwuchsstellen nur schwer wirksam umzusetzen. Die Stellen werden zwar den Arbeitsgruppen im Rotationsverfahren zugewiesen aber aufgrund struktureller Bedingungen ist kaum Spielraum für alternative Besetzungen vorhanden.
> Etwas anderes ist die Situation bei den Promotionsstipendien. Von 13 Gradfög-Stipendien des Fachbereichs wurden sechs an Frauen vergeben. (...)
> - Obwohl hier also das Verhältnis von Männern und Frauen in etwa ausgeglichen ist, sollte die Vergabe im Sinne der nötigen Nachwuchsförderung zukünftig bevorzugt an Frauen vergeben erfolgen.
> - Als Vergabekriterium soll auch die Wiedereingliederung in den Wissenschaftsbereich nach einer Studienpause (z. B. aufgrund familiärer Bedingungen) berücksichtigt werden."
>
> (Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Biologie N Neu: S. 4)

Hier ist das Problem also nicht, dass Frauen auf Stellen ihre Promotion nicht abschließen, wie es für andere Hochschulen und Fachbereich festgestellt wurde, dafür ergibt sich eine Situation, die einem anderen klassischen Muster hochschulischer Personalpolitik folgt: Stellen weiter für Männer (kein Spielraum für alternative Besetzung), außer es kommt etwas von außen dazu, Stipendien (wenn der gleiche Zeitraum wie bei den Promotionen zugrunde gelegt wurde, weniger als eines im Jahr) für Frauen, gerne auch bevorzugt. Welche strukturellen Bedingungen eine alternative Besetzung unmöglich machen, wird nicht näher ausgeführt. Vermutlich wäre das angesichts der zahlreichen promovierten Biologinnen auch schwierig gewesen.

Festgestellt wird zum Thema Promotionsförderung noch, dass Frauen überproportional kurze Studiengänge wie die des Lehramtes für Grund-, Haupt- und Realschulen wählen, die nicht zu einer Promotion berechtigen. Hier sollen Möglichkeiten für Nachqualifikation geprüft werden.

Habilitierte werden insgesamt 15 verzeichnet, davon 3 Frauen; die 2 C1-Stellen hatten, wie oben erwähnt, je eine Frau und ein Mann inne. Im Textteil des Förderplans wird die Absicht geäußert, zwei C1-Stellen nach C2 überzuleiten, da-

von soll ebenfalls eine eine Frau erhalten. Ob der Fachbereich dann nur noch C2- (im tabellarischen Teil sind bereits zwei Oberassistentenstellen verzeichnet - männlich besetzt) und keine C1-Stellen mehr hatte, geht aus dem Text nicht hervor[48].

Bei der Besetzung der Dauerstellen wird im Förderplan über die Richtlinien des Fachbereichs hinaus noch einmal deutlich gemacht, welche Vorschläge der Empfehlungen zur Chancengleichheit der Fachbereich für problematisch hält. Es wird betont, dass für die Besetzung von Dauerstellen die erworbene Qualifikation entscheidend sei, und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung eine Ausschreibung von Stellen nur für Frauen, ein Einbeziehen einer Person in die engere Wahl aufgrund ihres Geschlechtes (das spielt wohl auf die Einladungsregel an) oder eine erneute Ausschreibung, weil sich keine Frau beworben hat, ausschließe, letzteres, weil damit eine Zurücksetzung männlicher Bewerber verbunden sei. Der Fachbereich will sich zwar verstärkt um Bewerbungen von Frauen bemühen, dazu sollen die Arbeitsgruppenleiterinnen und -leiter auch bei informellen Kontakten auf qualifizierte Frauen in ihrem Wissenschaftsgebiet achten, sollen Lehraufträge vermehrt an Frauen vergeben werden (auch an solche, die vorübergehend nicht berufstätig sind) und Frauen für Kolloquiumsvorträge gewonnen werden. Dadurch könnten qualifizierte Frauen bei Ausschreibungen gezielt angesprochen werden. Es wird jedoch abgelehnt, Frauen aus Verfahrensgründen zu Bewerbungen zu überreden, weil halbherzig betriebene oder aussichtslose Bewerbungen weder einem Verfahren noch der Bewerberin nutzen könnten (Frauenförderplan 1997 des Fachbereichs Biologie N Neu: S. 5).

Weitere angestrebte Maßnahmen beziehen sich auf die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie, wobei die Idee, bei der Rückkehr nach einer Berufspause eine befristete Minderung der Lehrverpflichtung zu unterstützen, um den Wiederanschluss an die Forschung zu ermöglichen, über das Übliche hinaus geht (1997: S. 5).

Insgesamt kann auch hier wenig Orientierung an den spezifischen Problemen des Fachbereichs festgestellt werden, zumal - immer vorausgesetzt, die Daten aus dem Zahlenspiegel sind korrekt - das gravierendste Problem, nämlich die geringe Vergabe von Nachwuchsstellen trotz nachgewiesenem Promotionsinteresse von Frauen, mehr oder weniger verdrängt wird. Auch in den Bedenken, die gegen die Verfahrensregeln vorgebracht werden, weil befürchtet wird, Männer könnten benachteiligt werden, wird deutlich, dass der Fachbereich nicht zu einer Umverteilungspolitik bereit ist.

Der **Fachbereich Physik** hat auf die übliche Form eines Förderplans verzichtet, und hat am 16.07.1997 Bemerkungen der Frauenförderungskommission zum Stand der Frauenförderung am Fachbereich zustimmend zur Kenntnis genommen und somit offensichtlich in den Rang eines Förderplans erhoben.

[48] Da die zentrale Frauenbeauftragte solche Umwidmungen in ihrem Bericht 1992 - 95 mehrfach erwähnt, scheinen sie an N Neu recht üblich gewesen zu sein.

Erster Punkt ist die nochmalige Festlegung der Entscheidungsquote, also der bevorzugten Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, bis ein Frauenanteil von 50% erreicht ist, wovon, so wird angemerkt, der wissenschaftliche Dienst des Fachbereichs Physik weit entfernt sei.

Der Zahlenspiegel liefert ergänzende Informationen zum Förderplan: Bei den Diplomen hatten Frauen in den Jahren 1991 bis 1996 einen Anteil von 8,6%, nämlich 20 Abschlüsse von insgesamt 233. Frauen hatten am Fachbereich in den genannten Studienjahren 5 von insgesamt 52 Promotionen abgelegt, das entspricht einem Anteil von 9,6%. Habilitiert hatten sich in der Zeit von 1991 bis 1996 4 Männer und keine Frau.

Für die Nachwuchsstellen sieht ein Zeitplan bis 2006 vor, einen Frauenanteil von 50% erreichen zu können, wobei für Einstellungen/Berufungen die üblichen Kriterien zur Erhaltung und Förderung der Qualität von Forschung und Lehre selbstverständlich weitere Randbedingungen neben der Frauenförderung sein sollten.

Für den Verwaltungs- und Schreibdienst wird auf die Prüfung von Höhergruppierungsmöglichkeiten als Möglichkeit verwiesen, Frauenförderung zu praktizieren, da die reine Schreibarbeit zugunsten (höherwertiger) Verwaltungstätigkeit zurückgegangen sei.

Eine Berücksichtigung frauenspezifischer Inhalte wird auch in der Physik für praktikabel gehalten, in dem Texte und Themen wie biographisch-historisches Material oder feministische Wissenschaftskritik in Proseminare aufgenommen werden sollen.

Bereits beschlossen hatte der Fachbereich, dass die Frauenbeauftragten des Fachbereichs künftig für ihre Arbeit entschädigt werden sollten, Wissenschaftlerinnen in Form von Entlastung bei der Lehrverpflichtung, Studentinnen z. B. durch eine Hilfskraftstelle.

Wirklich bemerkenswert ist, dass der Fachbereich Physik im Rahmen seines Förderplans ein eigenes Anreizprogramm zur gezielten (Nachwuchs-) Frauenförderung entwickelt hat. Es bezieht sich auf die dort gegebene Arbeitsgruppenstruktur und auf etablierte Verteilungsmechanismen und versieht die mit einer Geschlechterkomponente:

Das erste Element des Anreizprogramms bezieht sich auf die Landesstellen im Nachwuchsbereich, die dem Fachbereich zur Verfügung stehen. Diese gehen entsprechend einer Warteliste in einem Rotationsverfahren an einzelne Arbeitsgruppen. Kann eine Arbeitsgruppe eine Stelle mit einer Frau besetzen, rückt sie auf der Warteliste vor und kann die Stelle früher bekommen. Dieses Verfahren hatte der Fachbereich bereits im Februar 1997 beschlossen.

Das zweite Element des Anreizprogramms, das die Frauenförderkommission im Rahmen des hier dargestellten Papiers vorgeschlagen hatte, soll vermeiden helfen, dass das Kriterium der Passung zum Ausschluss externer Bewerberinnen führt (da interne Bewerber immer besser in das Profil einer vorhandenen Arbeitsgruppe passen). Eine Stelle wird sehr breit ausschließlich für Frauen

ausgeschrieben. Die beste Bewerberin wird dann der Arbeitsgruppe zugeordnet, zu der sie am Besten passt.

> "... unter dem Gesichtspunkt, eine zusätzliche (...) Person in die Arbeitsgruppe sozusagen zu kriegen auf Kosten aller zwölf anderen Arbeitsgruppen, ist ja schon attraktiv, und dann werden die letzten, die eigentlich die Frauenförderung nicht so auf ihre Fahnen geschrieben haben, doch hoffentlich in diesem Gesichtspunkt, in dieser, in diesem Umfeld sagen, ja dann nehm ich doch lieber ne Frau als gar niemand, ja? Also das muss das letzte überzeugende Argument für jemand sein, der selbst die Frauenfrage jetzt also mal nicht als Frage und als Problem akzeptiert."
>
> (Interview 8: 206 - 213)

Reflektiert wird neben der Anreizwirkung auch die besondere Wirkung dieses Vorhabens, Frauen nicht irgendwann eine Chance zu geben, sondern diese Stellen tatsächlich mit Frauen zu besetzen (Interview 8: 190 ff)

In der Physik, die aufgrund der extrem niedrigen Frauenanteile an N Neu wohl stark in der Kritik stand, konnte man sich also zu sehr konkreten Maßnahmen entschließen, die auch ein Element der Umverteilung beinhalten.

In einem gewissen Gegensatz zur Analyse der zentralen Frauenförderpläne der untersuchten Hochschulen, die verschiedene Schwerpunkte setzen, aber, was Verbindlichkeit der Regelungen und das Ausmaß der Selbstverpflichtung angeht, in der Analyse ein durchaus vergleichbares Niveau gezeigt haben, weisen die Fachbereichsförderpläne starke Unterschiede auf.

Während sowohl der Fachbereich Wirtschaft als auch bzw. insbesondere der Fachbereich Physik Probleme bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses anerkannt haben und Bereitschaft zeigten, das vorhandene Instrumentarium zur Gegensteuerung zu nutzen, bzw. sogar eigene Instrumente zu entwickeln, war dies bei den Sprachen und der Biologie nicht der Fall.

Bei aller möglichen Prägung durch andere Aspekte der Fachkultur bietet sich zur Erklärung ein Zusammenhang zum Studentinnenanteil an: In den Fächern mit keiner oder geringer Implementationsbereitschaft, also hier den Sprachen und der Biologie, ist durch die hohen Studentinnenanteile die "Bedrohung" durch qualifizierte Frauen, die zu einer tatsächlichen Umverteilung von höheren Positionen im Wissenschaftsbetrieb zu ihren Gunsten führen könnte, bereits real, während sie bei den Wirtschaftswissenschaftlern noch nicht in diesem Ausmaß, in der Physik noch gar nicht gegeben ist. Dass dies bei der relativ konfliktfreien Erarbeitung des Förderplans in der Physik auch eine Rolle gespielt hat, vermutet auch eine beteiligte Frauenbeauftragte:

> "Es passiert ja auch nicht viel. Ich meine, bei den zehn Prozent Frauen braucht man ja erst mal keine Angst haben."
>
> (Interview 9: 301 - 302)

Um die These zum Zusammenhang von hohem Frauenanteil an den Studierenden und dem Unwillen, Frauenförderung zu betreiben, erhärten zu können, müsste man Vergleiche mit den entsprechenden Fachbereichsförderplänen an-

derer Hochschulen anstellen, was im Rahmen dieser Arbeit leider nicht möglich ist. Aus den Interviews lässt sich dieser Eindruck allerdings bestätigen. Stellvertretend seien hier zwei Stellungnahmen aus anderen Hochschulen zitiert, die erste von einem Biologen:

> "Also der Frauenanteil wird größer. Man muss sich mal überlegen, ob man 'nen Männerbeauftragten wählt."
>
> (Interview 20: 110 - 111)

Und auf die Frage nach Zielvorgaben, deren Existenz dem Interviewpartner zunächst gar nicht bewusst war, die Gegenfrage:

> "Wieviel Stellen sollen denn besetzt werden mit Frauen? Achtzig oder neunzig Prozent?"
>
> (Interview 20: 375 - 376)

Als zweiter Hinweis eine Erfahrung von zentraler Ebene:

> "... es gibt Fachbereiche, die sind obstinat. Die sind auch einfach, die denken an einfach nichts. Die vergessen das schlichtweg, blenden sie aus und es sind typischerweise die Fachbereiche, die die meisten Frauen haben... "
>
> (Interview 23: 64 - 67)

Was fällt in der Zusammenschau der Pläne noch auf?

In allen Plänen wird immer wieder auf die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einem zentralen Hemmnis für die Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft verwiesen. Diese Verweise tauchen auch in den Gesprächen immer wieder auf. Der Themenkomplex wird in Abschnitt 4.3.4 ausführlich behandelt.

Ein interessantes Phänomen ist, dass sich an N Neu alle untersuchten Fachbereiche, die Zielvorgaben gemacht haben, dafür entschieden haben, diese bis 2007 an der 50% Quote zu orientieren, auch wenn dies, gerade für die Professuren, unrealistisch ist, und deshalb dem eigentlichen Zweck der Vorgaben, realistische Ziele zu setzen, widerspricht. Für die Physik ist es - bei einer Ausgangsgröße im Studium von 10% Frauen, die sich ja auch nur sehr langsam steigern lassen wird, auch für die Nachwuchsstellen nicht umzusetzen.

Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Vorgaben nicht - wie an H Kla - direkt mit der Universitätsfrauenbeauftragten ausgehandelt wurden, und deshalb vielleicht befürchtet wurde, dass die Förderpläne bei niedrigeren Vorgaben von zentraler Stelle abgelehnt werden könnten. Außerdem gab es durch die Richtlinien von N Neu, die den Fachbereichen im Entwurfsstadium ja bereits als Vorlage dienten, keine Festlegung auf eine Orientierung an der vorhergehenden Qualifikationsstufe, die eine realistischere Ausgestaltung der Vorgaben sichergestellt hätte.

Hohen Realitätsgehalt haben die dezentralen Förderpläne an N Neu in der Hinsicht, dass die Fachbereiche, die im Grund nicht oder nur mit Einschränkungen

zu einer aktiven Gleichstellungspolitik bereit waren, dies auch in den Förderplänen zum Ausdruck gebracht haben.

4.1.2.3 Dezentrale Förderpläne an N Kla

An N Kla verabschiedete der Senat am 04.03.1997 die Richtlinien, in denen die Vorgabe für die Erstellung von Stufenplänen zur Frauenförderung im Rahmen der Entwicklungsplanung der Fachbereiche gemacht wurde. Zum Zeitpunkt der Durchführung meiner Untersuchung dort etwa ein Jahr später (Januar/Februar 1998) war nur ein Förderplan bereits verabschiedet, die meisten Fakultäten standen noch mitten in der Diskussionsphase, dabei auch alle vier von mir untersuchten.

Als ein Problem, das nach der zeitaufwändigen Erarbeitung der Richtlinien auch die der dezentralen Förderpläne zu einem langwierigen Prozess machte, wurde der bis dahin noch übliche häufige Dekanswechsel gesehen. Dabei bestehe eine Tendenz, Dinge als Dekanin oder Dekan nicht selbst anzugehen, sondern den Nachfolgenden zu überlassen (Interview 23: 359 ff.).

Der im NHG und in der Richtlinie vorgesehenen Verknüpfung von Hochschulentwicklungsplanung und Frauenförderplanung wurde dadurch Rechnung getragen, dass der Frauenförderplan ein Punkt im Strukturplan der Fachbereiche sein sollte. Die Erarbeitung der Strukturpläne war nicht immer unproblematisch. So erinnert sich eine Fachbereichsfrauenbeauftragte:

> "... der war dreimal eingereicht und kam dreimal zurück, weil er juristisch hinten und vorne nicht stimmte, weil da Prüfungsordnungen formuliert waren, die einfach absurd waren. In meiner Amtszeit gestaltete sich das so, dass ich irgendwann gesagt hab, bei so einem Schwachsinnsplan mache ich überhaupt nicht mehr mit (...) das sollte dann so ein Extrateil sein, Frauenförderung, Punkt 12 unter 12 Punkten, also der letzte, wo niemand mehr hinkommt, wenn er dieses Ding liest..."
>
> (Interview 26: 382 - 388

Auch an N Kla gab es bei der Ausgestaltung der Fakultätsförderpläne natürlich Spielraum für Fach spezifische Überlegungen. In der Physik wurde z. B. wie üblich besonderes Gewicht auf die Gewinnung von Schülerinnen für das Fach gelegt. Weil nicht über alle Maßnahmen so leicht Konsens herzustellen ist, kam es zu der Situation, dass zwei verschiedene Entwürfe, einer vom Dekan und einer von einer frauenpolitischen Arbeitsgruppe, vorlagen und im Fachbereichsrat diskutiert wurden, die mit der Frage der Festlegung der Zielvorgaben unterschiedlich umgingen.

> "... das hat er [der Dekan] irgendwie so weitschweifig formuliert, aber überhaupt keine konkreten Zahlen gebracht. Er hat eben nicht gesagt, es werden elf ProfessorInnenstellen frei, wir müssen jetzt davon vier mit Frauen besetzen, um diesen ganzen Prozentsatz zu erreichen. Und das haben wir gemacht, also in dieser Arbeitsgruppe. Und es hat also heute schon einen großen Aufschrei gegeben, weil wir wirklich - also laut Plan (...) müssten wir halt von den- es werden also wirklich elf frei bis zum Jahre 2004, von C2- bis C4-Professorenstellen, und da müssten wir vier mit Frauen

> besetzen. Und so, wie das bisher gelaufen ist in den Berufungskommissionen haben sich halt immer so wenig Frauen beworben, dass das sehr schwer wäre."
>
> (Interview 28: 318 - 330)

Der entscheidende Knackpunkt war also auch an N Kla die Frage der Festlegung auf Zielvorgaben. Die Rahmenrichtlinien sahen dafür, wie beschrieben, als Basis die vorhergehende Qualifikationsstufe plus einem "Beschleunigungsfaktor" von 10 bis 15% vor. Ob sich alle Fakultäten zu einer solchen Festlegung würden durchringen können, war aber noch unklar.

> "Es wird konkrete Zielvorgaben geben, die Frage ist nur, ob diese Zielvorgaben sich an Kriterien orientieren, die primär sozusagen vorgegeben sind in den Ausschreibungstexten, und die Priorität der Qualifikation völlig unberührt lassen, oder ob es eine Relativierung dieses Kriteriums gibt. Wenn man diesen Beschleunigungsfaktor übernimmt nach Maßgabe der im Fach habilitierten Frauen, dann würde das darauf hinauslaufen, dass für den Fall, dass manche von diesen habilitierten Frauen gar nicht sozusagen auf dem Markt sind, eine Quote vorgegeben wird, die in den konkreten Fällen eigentlich nicht erfüllbar ist. Ich würde dies für einen nicht ganz gerechten Maßstab halten. Einen anderen Maßstab sehe ich allerdings auch nicht. Sicherlich ist die Anzahl der im Fach habilitierten Frauen ein sinnvoller Maßstab. Ob man daraus nun einen Automatismus macht, dass sozusagen danach berechnet eine bestimmte Quote erfüllt werden muss, das ist eine andere Frage."
>
> (Interview 25: 307 - 319)

Sich anhand der konkreten Zahlen des eigenen Fachbereichs klar zu machen, welche Konsequenzen die Umsetzung einer beschlossenen Frauenförderpolitik tatsächlich hätte, ist natürlich ein sehr wichtiger Effekt von dezentralen Förderplänen. Ob und in wie weit die Umsetzung dann erfolgt, ist eine ganz andere Frage, wie das stark relativierende, man möchte fast sagen, um die Frage konkreter Zielvorgaben herum lavierende letzte Zitat andeutet.

4.1.3 Frauenförderung und Hochschulentwicklungsplanung

Das NHG sieht in § 103 Abs. 2 vor, dass die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule entwirft. Damit ist ein wichtiges Motto im Sinne des *Gender Mainstreaming* ausgegeben: Der Frauenförderplan soll nicht unverbunden neben anderen Planung der Hochschule stehen, sondern Bestandteil der Planungen für die Hochschule insgesamt sein. Allerdings ist eine entsprechende Frage - inwieweit die Frauenförderung in die Entwicklungsplanung der Hochschule einbezogen ist - sehr häufig nur mit Erläuterungen zum Frauenförderplan beantwortet worden. Trotzdem soll hier auf diesen besonderen niedersächsischen Aspekt des Themas "Pläne und Berichte" kurz eingegangen werden.

> "Wir haben in den letzten Jahren zum Beispiel zwei frauenspezifische Studiengänge aufgemacht, das ist schon das Ergebnis der Entwicklungsplanung; ja, das ist auch nicht zufällig, aber ich denke, es ist eine starke bottom-up- Entwicklungsplanung, das heißt, es muss die Initiative unten geben. Zu sagen "wir machen was für Frauen"; also "wir machen was mit Frauen", von oben ist völlig aussichtslos und auch - hat auch wenig Sinn, also diese geschlechter (...)- bezogenen Kulturwissenschaften,

> das (...) ist schon ein gutes Modell, und Frauenforschung dann da hineinbringen ist auch ein gutes Modell, aber das ist bei uns (...) auch nicht besonders konfliktreich; also es gibt weder besondere Diskriminierungen, noch sind wir stolze *Multiple-Women-Studies*- Universität - bisschen schon, aber könnte mehr sein. In Naturwissenschaften könnte es mehr sein. - Ich bin da deshalb ein bisschen ratlos bei der Frage, weil die Entwicklungsplanung den Geschlechtsaspekt im Augenblick überhaupt nicht im Blick hat, nicht? (...) also - sie hat ihn immer pflichtgemäß im Blick, wenn dann konkretisiert wird, aber die Schwerpunkte der Planung sind da nicht besonders ausgeprägt."
>
> (Interview 3: 178 - 196)

Das Zitat zeigt das Problem der Umsetzung der gesetzlichen Regelung deutlich auf: Entwicklungsplanung bezieht sich zwar auch auf die Frage, welcher Bereich wie viele Stellen hat und behalten soll, aber gerade auf der zentralen Ebene einer Hochschule immer in Verbindung mit inhaltlichen Fragen, mit Fragen des wissenschaftlichen Profils. Insofern kann hier nur sehr schwer ein direkter Bezug zur Frauenförderung im engeren Sinne der Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, hergestellt werden. Was in der Entwicklungsplanung vorkommen kann, ist die Verankerung bzw. der Ausbau von Geschlechterstudien (was auch zu einer Erhöhung der Frauenanteile führen kann, aber eben mittelbar). Im Bereich der Geschlechterstudien ergreifen dann durchaus auch Professorinnen selbst die Initiative, müssen Prozesse nicht (wie fast immer in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen) durch die Frauenbeauftragte angestoßen werden (Interview 23: 701 ff.).

Eine darüber hinaus gehende Verknüpfung von Frauenförderung und Entwicklungsplanung ist zwar denkbar, aber sehr voraussetzungsvoll. So stellt ein Physik-Dekan, frustriert von dem geringen Anteil, zu dem Frauen das Fach studieren, folgende Überlegungen an:

> "Also diese Dinge zu ändern, es wird nicht einfach sein, und Sie können im politischen Bereich natürlich dann sogar zur Meinung kommen, wieso, naja, dann sollen wir eben mehr Biologie fördern als Physik. Das findet ja auch statt. Es ist ja eine deutliche Verschiebung, wenn Sie vor 20 Jahren gekuckt haben, da hat Biologie längst nicht die Rolle gespielt, auch nicht in der öffentlichen Förderung. Solche Verschiebungen finden statt, aber sie finden auch innerhalb der Fächer statt, also wie in solchen Entwicklungen zur Biophysik. (...) Auf der anderen Seite würde die Universität ja nicht gut beraten sein, wenn sie ein Fach, einfach weil Schülerinnen stärker ein anderes Gebiet wählen, wie in ganz starker Masse Biologie, wenn Sie die Förderung eines Faches einstellt, das wird man nicht tun ..."
>
> (Interview 27: 422 - 437)

Nicht umsonst wird hier Bezug genommen auf einen relativ undefinierten politischen Bereich, der zu so revolutionären Überlegungen kommen könnte, und auch die Verlagerung der Mittel, die bereits erfolgt, wird nicht im Wesentlichen von Überlegungen geleitet sein, in welchen Bereichen mehr Frauen studieren.

Inhalte und Stellenstruktur verknüpfen sich am konkretesten auf der Ebene der Fachbereiche. Beide niedersächsischen Hochschulen hatten sich, wie oben dargestellt, dafür entschieden, die konkrete Abfassung von Frauenförderplänen

als Teil der Entwicklungsplanung auf dieser Ebene anzusiedeln. Hier wäre auch die Verknüpfung zu den Zielvorgaben möglich, da im Grunde für jede Stelle benannt werden soll, ob sie zur Besetzung mit einer Frau oder einem Mann vorgesehen ist. Ob man diese Spezifizierung der Struktur- und Entwicklungspläne in Bezug auf die Frauenförderung tatsächlich würde umsetzen können, war aber noch offen (Interview 22: 566 ff.). Was erreicht wurde, war eine Koppelung der Planungen auf der formellen Ebene, allerdings eher in der Form aneinandergereihter Abschnitte als inhaltlich integriert.

Aber auch die rein formelle Kopplung kann aber wichtige Vorteile bringen. So ist die Tatsache, dass an N Neu die meisten dezentralen Frauenförderpläne zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits vorlagen - wie oben angesprochen - darauf zurückzuführen, dass die Planungskommission im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Frauenförderpläne als Teil der Entwicklungsplanung damit gedroht hatte, Stellen nicht mehr frei zu geben, wenn die Förderpläne nicht vorgelegt würden. Die formelle Ebene ist also keinesfalls außer Acht zu lassen, aber in der Praxis deutet sich auch an, dass es nur bedingt möglich sein würde, die Setzung "der Frauenförderplan ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung" mit Leben zu füllen.

4.1.4 Berichte

Das Thema Berichte wurde im Interview-Leitfaden korrespondierend zum Thema Pläne verortet, weil Pläne als Steuerungsinstrument nur dann Sinn machen, wenn nach bestimmten Abschnitten eine Verständigung über die Zielerreichung und eine Analyse der Schwierigkeiten, die vielleicht zur Verfehlung eines Ziels geführt haben, vorgenommen wird, und dazu sollten entsprechende Berichte dienen.

Von den gesetzlichen Vorgaben her ist die Situation unterschiedlich: In Hessen muss die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten und die Maßnahmen zur Frauenförderung berichten, und zwar alle zwei Jahre. Das entspricht dem Zeitraum, nach dem die Zielvorgaben für den Frauenförderplan gegliedert sind, kommt also einer Überprüfung der Zielvorgaben gleich. Für die Frauenbeauftragten besteht keine Berichtspflicht. Diese Konstruktion betont also wiederum die Tatsache, dass es die Dienststelle ist, die die Frauenförderung zu betreiben und auch darüber zu berichten hat, nicht die Frauenbeauftragte.

Im NHG ist die Leitung der Hochschule verpflichtet, jährlich Rechenschaft über die Erfüllung der Aufgaben der Hochschule abzulegen, ausdrücklich einschließlich der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 86 Abs. 2, Satz 5, Ziffer 2 NHG)[49]. Die Frauenbeauftragte hat eine Berichtspflicht gegenüber dem Senat und soll auch die Öffentlichkeit über Wahrnehmung und Erfüllung ihrer Aufgaben unterrichten (§ 99 Abs. 6, Satz 3 NHG). Der Senat hat eine Stellungnahme zu ihrem Bericht abzugeben (§ 96 Abs. 2, Ziffer 6 NHG). In § 95 Abs. 1, Satz 2 NHG ist davon die Rede, dass die Frauenversammlung zum Rechen-

[49] Als zweiter Punkt, zu dem berichtet werden muss, gesondert genannt ist die Verantwortung der Hochschule gegenüber der Gesellschaft bei der Verbreitung und Nutzung von Forschungsergebnissen.

schaftsbericht der Frauenbeauftragten Stellung nehmen darf. Ob das noch mal ein gesonderter Bericht sein muss, oder ob es derselbe sein kann, wie gegenüber dem Senat, ist unklar. Auch die Fachbereichsfrauenbeauftragten berichten ihrer Frauenversammlung. Bis auf einige Nachfragen wird den Berichten dabei in der Praxis wenig Auswirkung zugemessen:

> "Ansonsten Reaktionen, kaum, also es wird sich dann so angehört. Es besteht einfach auch verdammt wenig Interesse an der Universitätsstruktur. Und das jemandem zu verklickern, was man macht, der noch nicht mal weiß, was eine Kommission ist, geschweige denn, der Fakultätsrat, geschweige denn der Senat, also - das geht auch so schnell mal gar nicht."
>
> (Interview 26: 610 - 614)

Ein mangelndes Interesse an hochschulpolitischen Gegebenheiten insgesamt würde so also auch die Frauenförderung treffen, weil sie inzwischen fest in die Strukturen der akademischen Selbstverwaltung eingebunden und kaum noch nachzuvollziehen ist, wenn nicht eine gewisse Bereitschaft vorhanden ist, sich mit diesen Strukturen auseinander zu setzen.

Die Einbindung in diese Strukturen selbst wird dabei durchaus als funktional bewertet. Kritisiert werden eher solche Elemente in den Regelungen rund ums Berichtswesen, bei denen das nicht durchgehalten wird. So bemerkt eine Interviewpartnerin zu der Tatsache, dass die Frauenbeauftragten ihren Rechenschaftsbericht vor der Frauenversammlung abgeben:

> "Es wäre natürlich sehr viel sinnvoller, sie würde das vor dem Konzil machen, damit die Männer das hören. So sitzen da die Frauen, die eh schon wissen, was läuft. Also diese niedersächsische Konstruktion mit dieser Frauenversammlung ist wirklich eines der albernsten Dinge, die ich je erfahren habe. Wir waren auch alle sehr dagegen, weil es so ein plebiszitäres Element einführt in eine sehr klar vorgegebene Struktur. Wir hätten viel lieber, dass unser Rechenschaftsbericht wie der des Präsidenten auch im (...) Konzil erfolgt."
>
> (Interview 23: 506 - 513)

Insgesamt wird Berichten keine allzu große Bedeutung beigemessen, ein Interviewpartner bringt das mit der Einschätzung auf den Punkt: Berichte ersetzen keine Überzeugung (Interview 3: 234).

Auch wenn Berichte keine Überzeugung ersetzen können, könnten sie eine wichtige Grundlage dafür sein, Überzeugung entstehen zu lassen, nämlich wenn es ganz grundsätzlich darum geht, anhand von Statistiken die Problemlage, auf die Frauenförderung antwortet - strukturelle Diskriminierung - darzustellen. Nicht zuletzt deshalb enthalten alle Richtlinien bzw. Förderpläne eine Berichtspflicht in der Form, dass Ist-Analysen zur Studierenden - und Personalstruktur aufgestellt werden müssen. Bei der Durchsetzung der Erfüllung dieser Art von Berichten sind wohl Fortschritte gemacht worden:

> "... die Einbeziehung von Frauenförderung in Berichten, also das kann man zum Beispiel sehen an den Statistiken der Uni, da ist in einem längeren Auseinandersetzungsprozess (...) es dann letztendlich gelungen durchzusetzen, dass tatsächlich so

> gut wie alles geschlechterdifferenziert erhoben wird. Von daher (...) können wir mit Zahlen umgehen, was ja für viele Dinge auch sehr hilfreich ist, wir haben das Datenmaterial dann schon vorliegen. Also das ist passiert, und darauf wird auch abgehoben. Also es ist nicht so, dass Frauenförderung an dieser Uni außer Gleichstellungsstelle keine Rolle spielt. Das ist durchaus nicht so."
>
> (Interview 1: 440 - 447)

Häufig muss aber eben doch erst noch nachgebessert werden, das offenbart die lobende Erwähnung einer Initiative eines Vizepräsidenten:

> "Wir haben ja jetzt eine StudentInnen – mit großem I – Befragung gehabt, Hochschulabsolventinnen und –absolventen, was die also so anfangen, und da hat er mich gleich darauf angesprochen, dass es auch sehr spannend wäre, das auch geschlechterdifferenziert noch mal auszuwerten, das ist bisher nicht geschehen, und dass er sich darum kümmern wollte."
>
> (Interview 1: 459 - 464)

Eine andere Frauenbeauftragte charakterisiert die Reaktionen des Senates ihrer Hochschule auf ihre Berichte zur Frauenförderung bzw. zur Situation der Frauen an der Hochschule als immer freundlich und wohlwollend, aber dann doch nicht so, dass gesagt würde - oh, die Situation ist so schlimm, jetzt müssen wir ernsthaft die Frauenbeauftragte unterstützen (Interview 22: 794 ff.). Insofern können Berichte dann doch weder Überzeugung ersetzen, noch sie generieren. Das bestätigt auch eine weitere Interviewpassage:

> "Da sollte man eigentlich meinen, jeder Fachbereich, der so seine Zahlen sieht, der würde' nen roten Kopf kriegen. (...) Kriegt er aber nicht. Also selbst die Darlegung dieser schlechten Zahlen, was den Vergleich von Männern und Frauen betrifft, erweckt überhaupt kein schlechtes Gewissen."
>
> (Interview 36: 393 - 398)

In Hessen ist die quantitative, statistische Seite von Berichten zur Frauenförderung, wie oben erwähnt, im Prinzip über die Überprüfung der Förderpläne abgedeckt. Diese erfolgte zwar an beiden untersuchten Hochschulen nicht fristgerecht, aber mit etwas Verzögerung dann doch. Die Neigung, darüber hinaus über eigene Aktivitäten oder ergriffene Maßnahmen zu berichten, ist nicht bei allen Frauenbeauftragten groß.

> "... ich find's ein bisschen problematisch mit diesen Berichten. Wir sind immer noch ein kleiner Teil im Bericht des Präsidenten, das kommt auch immer mal wieder vor mit bestimmten Sachen halt, mit der Stipendiensache, mit den Frauenforschungssachen, (...) aber was jetzt die konkrete Arbeit angeht, da finde ich es auch problematisch, wo soll man wem berichten, ohne dass es langweilt? Also diese normalen Berichte sind ja eigentlich immer alles was für den Papierkorb, und dann finde ich es immer besser, wenn man speziell zu irgendwelchen Tagesordnungspunkten was dazu bringt ..."
>
> (Interview 12: 789 - 796)

Das Beispiel des Berichtes der Frauenbeauftragten von H Neu zum Stellenbesetzungsgeschehen in den ersten zwei Jahren nach Erlass des HGlG (Abschnitt 4.1.1.1 bzw. H Neu, Fraueninfo I 1996) zeigt aber, dass es mit einer gezielt gestalteten Berichtslegung möglich ist, eigene gleichstellungspolitische Akzente zu setzen. Indem der Schwerpunkt im genannten Beispiel nicht auf der bloßen Neufassung der Zahlen, sondern auf der Situation bei den Einstellungen lag, wurde offenbar, wie hier die Umsetzung des HGlG noch verbessert werden muss, ohne dass die Dienststelle aus der Pflicht für die offizielle Überprüfung der Zahlen genommen wurde.

Insgesamt finden sich aber für die eingangs idealisiert benannte Funktion von Berichten, Planungen zu reflektieren und sinnvoll zum Umsetzungsprozess beizutragen, kaum empirischen Entsprechungen.

Wie andere Vorgaben der Richtlinien und Frauenförderpläne, nämlich Verfahrensregeln bezüglich Berufungsverfahren und Förderaufträge für den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffend umgesetzt wurden, wird in den nächsten zwei Abschnitten dargestellt.

4.2 Berufungsverfahren

Die Berufungsverfahren sind ein entscheidendes Wirkungsfeld für Gleichstellungspolitik an der Hochschule, denn die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren als Führungspositionen dieser Organisation ist eines der wichtigsten Ziele aller Bemühungen um Frauenförderung. Gleichzeitig sind Berufungsverfahren als Untersuchungsgegenstand gut geeignet, weil es sich um hochgradig formalisierte Verfahren mit vielen gegeneinander abgegrenzten Schritten handelt, für die in den Interviews gezielt abgefragt werden konnte, an welchen Punkten Frauenförderung eine Rolle spielt. Daraus ergibt sich auch die Gliederung dieses Abschnitts in die Punkte Ausschreibung (4.2.1), Besetzung der Berufungskommissionen (4.2.2), Einladungen zu Vorstellungsvorträgen (4.2.3) und Begutachtung, Listenerstellung (4.2.4). Im letzten Punkt geht es um die Behandlung der Berufungslisten in Senat, Präsidium, Ministerium (4.2.5).

Wie unter Punkt 3.2 und 4.1.1.5 erläutert, werden die Ergebnisse in den folgenden Abschnitten nicht nach Hochschulen differenziert, vielmehr werden die Interviews insgesamt zur Analyse herangezogen.

Um die Ausgangslage klar zu machen, referiere ich jeweils zu Anfang der Unterpunkte nochmals kurz die gleichstellungspolitischen Regelungen durch Gesetze und Erlasse, die auf Berufungen anzuwenden sind[50]. Welche Rolle spielen diese Regelungen in der Praxis der Berufungsverfahren?

[50] An zwei der untersuchten Hochschulen wurde erwähnt, dass von der Zentralverwaltung eine Art Berufungsleitfaden erstellt wurde, in dem aufgeführt wird, was bei Berufungen im einzelnen zu beachten ist. Darin werden auch die Regelungen zur Frauenförderung erläutert. Hierin zeigt sich ein Bedarf an Erläuterung der Formalia, die bei Berufungen eingehalten werden müssen, der vermutlich auf die Vermehrung dieser Formalia zurückzuführen ist.

4.2.1 Ausschreibung[51]

Ausschreibungen betreffend ist in § 8 Abs. 1 HGlG festgelegt, dass sie den Hinweis zu enthalten haben, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Der Berufungserlass (vom 30.07.1993) sah bereits Entsprechendes ausdrücklich auch für Professuren vor. In Niedersachsen gibt es eine vergleichbare Regelung in § 7 Abs. 2 NGG, die offensichtlich an den Hochschulen angewendet wird.

Nach der Bedeutung der Frauenförderung in Berufungsverfahren gefragt, verweisen viele der Interviewten zuerst auf die Zusätze zu den Ausschreibungen. Diese benennen in der Regel eine bestehende Verpflichtung, den Frauenanteil zu erhöhen und fordern deshalb Frauen besonders auf, sich zu bewerben[52]. Die Aufnahme dieser Zusätze (oft kommt noch einer zur pädagogischen Eignung dazu) in den Ausschreibungstext wird als ein Zeichen gewertet, dass die Frauenförderung in jedem Berufungsverfahren von Anfang an eine Rolle spielt. Es wird jedoch auch klar gemacht, dass in den Vorüberlegungen, nach welchem Profil einer Person für eine Stelle gesucht wird, das Geschlecht kein Thema ist.

> "...natürlich gibt es die festgesetzten Formulierungen, der Frauenanteil wird erhöht, Frauen werden aufgefordert, sich zu bewerben, und so weiter. Gut, das steht sowieso mit drin. Sonst ist der Stellenausschreibungstext selber nicht weiter frauenspezifisch, sondern geschlechtsneutral, würde ich mal sagen. Ich finde das auch gut, das sollte so sein, da das Kriterium der Berufung ja die Leistung auch ist, die leistungsbezogene Auswahl..."
>
> (Interview 17: 60 - 66)

Neben den Zusätzen, die Frauen besonders ansprechen sollen, wird von frauenpolitischer Seite mitunter versucht, Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung in der inhaltlichen Beschreibung einer Stelle unterzubringen.

> "Die Möglichkeiten der Frauenbeauftragten, über Formalia hinaus auf Ausschreibungen Einfluss zu nehmen, ist gering. Er ist deswegen gering, weil Aspekte der fachlichen Spezifikation, wozu für die Männer in den seltensten Fällen Frauenforschung zählt, die entscheidende Rolle spielen. Es gibt im allgemeinen feste Vorstellungen davon, was im Kanon eines Faches zu vertreten ist; das sind sehr traditionelle Vorstellungen. Und es ist eine männliche Tradition, die die Schwerpunkte im Fach bestimmt. An diesem Punkt aus Sicht der Frauenbeauftragten neue Aspekte einzubringen, ist ausgesprochen schwierig."
>
> (Interview 22: 69 - 76)

Wenn Geschlechterforschung in die Ausschreibung aufgenommen wird, hat das einen doppelten Effekt. Einerseits wird der Status dieses Bereichs im jeweiligen Fach gefestigt, gerade auch in der Lehre. Andererseits erhöhen sich die Chancen von Frauen auf Erlangung dieser Stelle, da Frauen sich bislang wesentlich

---

[51] Manchmal erfolgt die Bildung der Kommission bereits vor der Abfassung des Ausschreibungstextes, da dies zu den Aufgaben gehören kann, die der Kommission übertragen werden. In anderen Fällen macht der Fachbereichsrat den Ausschreibungstext selbst, so dass die Kommission erst bei Vorliegen der Bewerbungen zu arbeiten beginnt. Die Reihenfolge ist also hier nicht zwingend.

[52] Auf den Hinweis auf eine Bevorzugung bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation wird aus Gründen der verfassungsrechtlichen Vorsicht meistens verzichtet.

häufiger mit Geschlechterstudien beschäftigen als Männer. Vor dieser Strategie wird aber auch gewarnt, da sich die Frauen damit in Gefahr begäben, sich selbst und die Wissenschaft, die sie betreiben, ab- und aus zu grenzen, die Zusätze in Ausschreibungen, die sich auf bestimmte Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung bezögen, stempelten die Frauen ab (Interview 3: 142 - 148).

Ansonsten gibt es, wie eine Frauenbeauftragte anmerkt, wenig Rückmeldung darüber, was Frauen in einem Ausschreibungstext besonders anspricht (Interview 21: 11 ff.). Die generelle Strategie der Frauenbeauftragten in diesem Stadium ist, Stellenbeschreibung und -ausschreibung offen zu gestalten, damit möglichst viele Frauen Chancen haben, sich auf die Professur zu bewerben (Interview 26: 110 ff.)

Gerade in Bezug auf die Mitwirkung der Frauenbeauftragten an der Ausschreibung hat sich häufig ein Vorgehen mit Formularen bzw. Abzeichnungspflicht etabliert, um die umfassende Kontrolle, die ausgeübt werden soll, handhabbar zu machen (z. B. Interview 13: 17 - 22). Hierbei sind häufig die zentrale und die dezentrale Frauenbeauftragte zu beteiligen, da die zentrale über den Stand aller Berufungsverfahren informiert sein muss, eine Einschätzung des Ausschreibungstextes (im eben genannten Sinne: ist er zu eng gefasst, als dass viele Bewerbungen von Frauen erwartet werden können?) häufig nur der dezentralen Frauenbeauftragten, die sich im Fach auskennt, möglich ist.

4.2.2 Besetzung der Berufungskommissionen

Zur Gremienbesetzung macht das HGlG in § 14 die Vorgabe, mindestens die Hälfte der Mitglieder sollten Frauen sein. Darauf wird aber in den Hochschulen mangels Realisierungschancen nicht rekurriert. Hier wird eher der Berufungserlass herangezogen, der in einer Soll-Vorschrift mindestens zwei stimmberechtigte weibliche Mitglieder in einer Berufungskommission verlangt, davon möglichst eine Wissenschaftlerin.

In Niedersachsen sind die Regelungen im Gesetz stärker verpflichtend, zwei stimmberechtigte Mitglieder der Kommissionen müssen Frauen sein, davon soll eine der Professorengruppe angehören, im Benehmen mit der Frauenbeauftragten kann die Hochschulleitung hiervon Ausnahmen zulassen (§ 52 Abs. 3 NHG).

Die Vorschriften aus den Gleichstellungsgesetzen, möglichst viele Frauen zu Bewerbungsgesprächen einzuladen (§ 9 Abs. 1 HGlG, § 8 Abs. 1 NGG) werden in beiden Ländern durch Hinweise in den entsprechenden Erlassen ergänzt. In den Empfehlungen zur Chancengleichheit in Niedersachsen wird dabei die Forderung, mindestens zur Hälfte Frauen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, explizit nur für Mittelbaustellen erhoben, bei den Berufungen wird dies lediglich nahegelegt.

Neben der umfassenden Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen Verfahrensschritten ist also auch die Mitgliedschaft von möglichst vielen Frauen in den

Berufungskommissionen Ziel der gleichstellungspolitischen Regelungen. In den Interviews wurden die Erfahrungen damit abgefragt.

Formal erfolgt die Kontrolle der Zusammensetzungen der Berufungskommissionen über die Senate, wobei dort anfangs häufig die Frauenbeauftragten die Beteiligung von Frauen einfordern mussten, dies aber mit der Zeit von anderen Senatsmitgliedern oder den Senatsvorsitzenden mit übernommen wurde (Interview 13: 76 - 86). Die Einhaltung der Mindestanforderungen bezüglich der Anzahl der weiblichen Mitglieder wird auch durchweg von den Hochschulleitungen unterstützt. Es wird

> "... sehr drauf geachtet. Auch durch unsere jeweiligen Frauenbeauftragten, im Fach die dezentralen und die zentrale. Wenn da irgendwas mal schiefgelaufen ist, das kann sein, aber in der Regel ist das keine Diskussion mehr. Das finden viele nicht gut. Weil die sagen: Wir haben ja keine, wir würden ja. Und dann sage ich immer, dann holt euch von auswärts. Da gibt es eine absolute Unterstützung der Frauenposition. Auch hier in der Hochschulleitung insgesamt. (...) – also da gibt es überhaupt keine Diskussion und damit kommen die auch nicht durch."
>
> (Interview 2: 126 - 133)

Kritisiert wird die Regelung, wie hier schon angedeutet wird, vor allen Dingen von Vertretern und Vertreterinnen solcher Fachbereiche, die mangels einer ausreichenden Anzahl von Professorinnen oder Wissenschaftlerinnen die entsprechenden Mindestanteile in den Kommissionen fast nie erfüllen können (z. B. Interview 26: 5 ff.). Als ein Mittel, dieses Problem zu lösen, wird, wie oben zitiert - durchaus auch von Hochschulleitungen - vorgeschlagen, externe Wissenschaftlerinnen heran zu ziehen, also entweder Wissenschaftlerinnen aus einer anderen Universität oder aus der eigenen Universität von einem anderen Fachbereich. Das ist den Fachbereichen aber nicht unbedingt recht:

> "...dann holen wir irgend jemanden von außen und dann zählt offenbar sag ich jetzt dann zählt offenbar die Fachkompetenz - also wenn man jemand von außerhalb des Fachbereichs nimmt, die Fachkompetenz, die dadurch nicht so sehr eingebracht wird, weniger als die sag ich mal Gleichstellungskompetenz, was manche Leute nicht so gut finden."
>
> (Interview 8: 25 - 29)

Um den entsprechenden Frauenanteil ohne das Dazukommen von Personen von außen stellen zu können, verfallen die Professoren mitunter auf fragwürdige Ideen.

> "... diesen Passus mit den zwei, da hab ich noch nie beanstandet, würde ich jetzt auch nicht unbedingt beanstanden, das führt dann nämlich zu so absurden Sachen wie zum Beispiel in [Fach X], weil es ja auch heißt, wissenschaftliches Personal, also Studentinnen können's ja eigentlich gar nicht besetzen, dass die, weil sie keine einzige Professorin lange Jahre hatten (...), die wollten die wissenschaftlichen Mitarbeiter zwangsverpflichten, immer nur eine Frau zu schicken, damit sie diesen Passus erfüllen. Und das fand ich nun wieder eine Diskriminierung ..."
>
> (Interview 12: 201 - 208)

In wie weit sich eine stärkere Beteiligung von Frauen in den entscheidenden Kommissionen positiv auf die Chancen von Frauen auswirkt, berufen zu werden, ist unklar. Die weiblichen Kommissionsmitglieder haben - im Gegensatz zur Frauenbeauftragten - keinen expliziten Auftrag, die Chancen der Bewerberinnen im Verfahren zu wahren, und tun dies auch nicht unbedingt. Sie werden als Vertreterinnen ihrer Gruppen in die Kommission entsandt und nehmen also legitimerweise ihre Gruppen- oder ihre spezifischen Fachinteressen wahr (z. B. Interview 12: 186 ff.).

Und nicht nur mögliche Interessenkonflikte, auch Befindlichkeiten der Frauen können eine Rolle spielen. So meint eine Frauenbeauftragte, polemisch gesagt sei es mit mehr Frauen in der Kommission eher schwieriger, weil gerade die Professorinnen jeden Anschein vermeiden wollten, sie würden jemanden bevorzugen, weil sie eine Frau sei (Interview 12: 186 ff.). Dahinter steht das Bedürfnis zu betonen, es selbst ja auch ohne Frauenförderung geschafft zu haben (Interview 26: 431 ff.). Dazu kommt, dass die wenigen Professorinnen, die es gibt, sich durch die Vielzahl der Kommissionen, in denen sie den Frauenanteil sichern sollen, stark belastet fühlen, und so wirken mitunter Distanzierungsmechanismen (Interview 23: 211 ff.).

Das kann dann negative Konsequenzen für die Zielerreichung Frauenförderung auch für die Frauenbeauftragte haben:

> "... und wenn die Frauen, dir in so einer Kommission, und das sind ja dann auch noch Fachfrauen, in den Rücken fallen, da bist du, da stehst du, da bist du verloren."
>
> (Interview 13: 193- 195)

Darauf, dass man nicht einfach annehmen kann, alle Frauen, oder alle Wissenschaftlerinnen stünden hinter einer Politik der gezielten Frauenförderung, weist auch ein anderer Interviewpartner im Zusammenhang mit der Frage hin, wie sich die Beteiligung von mehr Frauen in den Kommissionen auswirkt.

> "Wenn die diskutieren können und dürfen, wenn man sie lässt, wenn sie sich durchsetzen, bringt's auf jeden Fall was, denn eine Wissenschaftlerin hat eine andere Kompetenz als eine Frauenbeauftragte, aber Sie werden sicherlich wissen, dass es Wissenschaftlerinnen gibt, die an der ganzen Gleichberechtigung zweifeln. Nicht wenige. Auch C4-Professorinnen."
>
> (Interview 14: 109 - 113)

Gemeint ist wohl eher, dass die Wissenschaftlerinnen an den Frauenfördermaßnahmen zweifeln, aber das soll hier nicht weiter interpretiert werden.

Es gibt aber natürlich auch Berichte von solidarischem Verhalten (z. B. Interview 13: 178 ff.). Besonders positive Erfahrungen hat eine Frauenbeauftragte mit Frauen gemacht, die selbst eine Professur anstreben, aber noch nicht erreicht haben:

> "Das ist ein unheimlicher Unterschied. Also die (...) Habilitandinnen sind natürlich irgendwo auch daran interessiert, dass dann mehr Frauen zum Fachbereich kommen und setzen sich für die Frauen ein und sprechen sich dafür aus, dass die Frau dann doch eingeladen wird. Also das ist sehr angenehm, die dabei zu haben."
>
> (Interview 28: 134 - 138)

Und auch ein allgemeiner Aspekt von mehr Präsenz von Frauen ist nicht zu vernachlässigen:

> "...also meine Erfahrung aus anderen Gremien ist, je mehr Frauen Sie drin haben, desto, finde ich, sachlicher auch dann die Diskussionen ..."
>
> (Interview 23: 214 - 215)

Die Erhöhung von Transparenz in Berufungsverfahren insgesamt kann übrigens auch ein Motiv für die Hochschulleitungen sein, das Hinzuziehen von externen Frauen zu befürworten, denn ansonsten sind die Möglichkeiten, einen Fachbereich an der Umsetzung spezieller interner Interessen zu hindern, nicht sehr groß. Das ist aber nur eine Spekulation angesichts der Tatsache, dass Folgendes festgehalten werden muss: Die Regelungen legen großen Wert auf die Mitgliedschaft von möglichst vielen Frauen in Berufungskommissionen, die Hochschulleitungen verwenden teilweise viel Energie darauf, die entsprechenden Bestimmungen umzusetzen. Dabei bleibt aber unklar, welchen Effekt das genau auf die Zielerreichung Frauenförderung hat. Dieses Phänomen wird in Abschnitt 6.1 nochmals aufgegriffen[53], während hier die nächsten Verfahrensschritte verfolgt werden.

4.2.3 Einladungen zu Vorstellungsvorträgen

Die Arbeit einer Berufungskommission besteht darin, aus dem meist großen Feld der Bewerbungen nach und nach immer mehr Personen auszuschließen, bis es am Ende zu einer Liste mit drei bis vier Namen kommt, die dem Ministerium zur Berufung vorgeschlagen werden. Die Frauenförderung hat ein Interesse daran, Bewerberinnen möglichst lange in der Gruppe zu halten, die weiter berücksichtigt wird. Ein sehr wichtiger Schritt dabei ist die Auswahl von (in der Regel sechs bis acht) Bewerberinnen und Bewerbern, die zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen werden.

Wie eingangs dieses Abschnittes dargestellt, gibt es für diesen Punkt im Verfahren auch besondere Regelungen, die sicherstellen sollen, dass möglichst viele Bewerberinnen Gelegenheit erhalten, sich zu präsentieren. An einer der niedersächsischen Hochschulen hat diese Regelung zu großer Empörung geführt, weil darin eine Benachteiligung der Männer gesehen wurde.

Selbst wenn zahlreiche Frauen eingeladen werden, muss das aber nicht heißen, dass Männer keine Chance mehr haben. Denn auch hier gibt es Möglichkeiten, Strategien zu entwickeln.

---

[53] Als eine Form, in der sich eine Tendenz zur Personalisierung von Frauenförderung zeigt.

> "Man kann ja zum Beispiel nur schwache Frauen einladen. Das heißt, ich halte es für ungeheuer wichtig, dass in den Kommissionen Fachfrauen sitzen, die überblicken können (...),wer ist auch wirklich eine echte Kandidatin. Denn das wäre ja eine ganz üble Masche, wenn ich jetzt Kandidatinnen habe, die schwach sind, und die lade ich ein, und die starken lade ich lieber nicht ein, und niemand durchschaut dieses Spiel. Ich unterstelle niemandem, dass er‘s macht, aber ich würde sagen, es ist eine Gefahr."
>
> (Interview 2: 112 - 118)

Das bestätigt auch eine weitere Gesprächspartnerin (Interview 21: 18 ff.).

Es gibt keine selbsttätige Erfüllung der Vorschriften in dem Sinne, dass die Kommissionen selbst Frauen verstärkt berücksichtigen würden. Die Regelungen stärken den Frauenbeauftragten aber bei dem Bemühen, Bewerberinnen möglichst lange im Verfahren zu behalten, den Rücken, da sie sich, wenn keine Bereitschaft bestand, Frauen einzuladen, bei späteren Widersprüchen gegen die Liste darauf berufen könnten. Der Hinweis auf das Widerspruchsrecht erfolgt, wenn dem Ausschreibungstext einmal zugestimmt wurde, nur noch prophylaktisch, da das Verfahren nun durch die Frauenbeauftragten nicht mehr gestoppt werden, sondern nur noch im Nachhinein kritisiert werden kann:

> "... also wenn dann die Bewerbungen rein kommen, da wird zwar zwischendurch immer abgestimmt, aber da hat die Frauenbeauftragte insofern kein Veto-Recht, kein einzelnes, weil das erst zum Schluss abgerechnet wird, also du kannst halt immer nur in den einzelnen Stufen sagen, 'wenn Sie jetzt aber die Frau nicht noch weiter berücksichtigen, dann werde ich zu guter letzt von meinem Veto-Recht Gebrauch machen'".
>
> (Interview 26: 178 - 183)

Was ist aber, abgesehen vom strategischen Umgang mit den Regelungen im Verfahren, ihr Effekt? Die Vorschrift will erreichen, dass mehr Frauen Gelegenheit erhalten, sich zu präsentieren, als die, die von der sogenannten Papierform her ohnehin eingeladen würden. Vielleicht haben die Betreffenden ein leicht abweichendes Fachgebiet, zeigen aber beim Vorstellungsgespräch, dass sie sich in die gewünschte Richtung entwickeln wollen. Oder vielleicht haben sie wegen einer Familienpause eine nicht so lange Publikationsliste, können dies aber durch hervorragende Lehre ausgleichen.

Dass es tatsächlich zu größeren Abweichungen von der Beurteilung der Papierform kommen kann, wird selten erwähnt[54], aber es kommt wohl vor.

> "... es war aber sowieso eigentlich relativ überraschend, also wer nachher gut ausgesehen hat und wer schlecht ausgesehen hat, das stimmte mit der Papierform relativ schwach überein, wir waren da ziemlich überrascht."
>
> (Interview 18: 99 - 102)

Darüber, ob man sich überhaupt darauf einlässt, Frauen einzuladen, von denen die Mehrheit der Kommissionsmitglieder der Meinung ist, dass sie eher nicht für

[54] Die Fach-Mitglieder der Berufungskommission müssen sich auch nicht immer auf die Papierform verlassen, sondern kennen Kollegen und Kolleginnen aus Fachzusammenhängen häufig persönlich. Dies trifft auf die Frauenbeauftragten nicht so häufig zu, was dann problematisch werden kann, wenn bei einzelnen Fachvertretern und -vertreterinnen andere als Fachinteressen bei der Auswahl eine Rolle spielen.

die Stelle in Frage kommen, sind die Ansichten unterschiedlich strikt. So sagt ein Dekan:

> "... es ist natürlich sehr unterschiedlich. Es gibt Stellen, da bewerben sich hundert Leute drauf und es gibt Stellen, da bewerben sich zu wenig drauf. So. Gut. Und wenn sich zu wenig bewerben, dann werden möglichst von denen, die sich beworben haben, sehr viele eingeladen, und wenn sich hundert bewerben, dann werden natürlich erst mal welche ausgeschieden, aber Sie müssen jede Frau, die Sie dann nicht einladen, extra begründen. Wenn Sie einen Mann nicht einladen, dann müssen Sie nur sagen, zu alt, zu jung oder irgendwas. Bei einer Frau müssen Sie's ausführlicher begründen. Also man macht sich schon Gedanken, was aber nicht bedeutet, dass man aus Bequemlichkeit sagt, wir laden sie erst mal ein, sondern wenn man der Meinung ist, die Person ist nicht geeignet, dann hat man ja auch Gründe und muss man nicht so viel suchen."
>
> (Interview 20: 170 - 180)

Nach Ansicht eines anderen Dekans wird die Regelung dadurch problematisch, dass nur begrenzte Mittel zur Verfügung stehen, um Bewerberinnen und Bewerber einzuladen. Wenn beliebig viele eingeladen werden könnten, wäre das zusätzliche Einladen von Frauen kein Problem. So aber betrachtet er es als unsinnig, als chancenlos eingeschätzte Bewerberinnen einzuladen, nur weil sie Frauen sind (Interview 25: 275 ff.). Hier gibt es also Konfliktpotential nicht nur durch die Regelung selbst, sondern durch die Rahmenbedingungen, unter denen sie umgesetzt werden soll. In Hessen umgeht man dies allerdings, indem keiner der Eingeladenen die Reisekosten ersetzt bekommt.

In einzelnen Fällen bringt das Einladen von (vorsichtig ausgedrückt) Nicht-Favoritinnen durchaus Erfolge im beabsichtigten Sinne, dass nämlich Bewerberinnen die Kommissionen positiv überraschen.

> "... es hat in meiner Amtszeit von fast sechs Jahren vier Fälle gegeben, wo ich mit Brachialgewalt die Einladung durchgesetzt habe, und wo die Frauen dann Listenplätze bekommen haben. In zwei Fällen sind sie berufen worden. Das ist doch ein relativ hoher Anteil, wo aufgrund der persönlichen Vorstellung der Kandidatin und im Vergleich mit den anderen Bewerbern die Berufungskommissionen ihren Eindruck, den sie von der Schriftlage her hatten, revidiert haben. Das sind die Fälle, wo die Berufungskommissionen dann auch fair waren.
> Es gab zugegebenermaßen auch verschiedene Fälle, wo die Frauen dann tatsächlich nicht gut waren, sagen wir: so schlecht wie die schwachen männlichen Kandidaten auch. Diese wurden dann mit meinem Einverständnis nicht weiter berücksichtigt. Aber es gab auch Fälle, wo teilweise schon in der Anhörung, teilweise danach, die Berufungskommissionen die Frauen so schlecht gemacht haben, dass ich wider besseres Wissen keine Chance hatte, mich dagegen durchzusetzen. Oder, in zwei Fällen, dass die Frauen selber zurückgezogen haben und gesagt haben: In den Laden begebe ich mich nicht."
>
> (Interview 22: 98 - 110)

Selbst wenn es nicht zu einem Erfolg im aktuellen Verfahren kommt, können Wissenschaftlerinnen durch Einladung und Vortrag Erfahrungen und gute Voraussetzungen für weitere Verfahren gewinnen (Interview 34: 146 - 163). Schwierig kann es eventuell sein, wenn sehr junge Bewerberinnen Gelegenheit

erhalten, sich vorzustellen. So berichtet ein Gesprächspartner, dass die Frauenbeauftragte seiner Einschätzung nach ihre Möglichkeiten zum Erzwingen von Einladungen bis zum Äußersten nutze, was vielleicht verfahrensrechtlich richtig sei, aber:

> "Also da hab ich eigentlich die Erfahrung, dass dabei relativ wenig raus kommt, dass dabei viele, und ich hab das erlebt, auch qualifizierte junge Bewerberinnen, da dann auch verheizt werden. Und da hab ich eher erlebt, dass man denen damit oft keinen Dienst tut, dass sie sich nicht so darstellen können und dann gegenüber den anderen untergehen."
>
> (Interview 24: 158 - 162)

Die Frauenbeauftragten äußern solche Bedenken - die wohlmeinend sind, aber paternalistisch - nicht, sind aber frustriert, wenn sich Frauen, für die sie gekämpft haben, aufgrund mangelnder Erfahrung und Übung schlechter präsentieren als Männer (Interview 26: 191 ff.).

Als Überleitung zu den nächsten Schritten des Verfahrens kann folgende Einschätzung einer Frauenbeauftragten dienen:

> "Also Fazit, ich würde sagen, bis zum Einladen inklusive hat die Frauenbeauftragte tatsächlich wirklich einige Macht, aber dann wird's schwierig."
>
> (Interview 26: 209 - 211)

4.2.4 Begutachtung, Listenerstellung

Der nächste Schritt nach den Einladungen zu Vorträgen ist die Begutachtung. Es werden Gutachten von auswärtigen Kolleginnen und Kollegen eingeholt, die nun wiederum die Papierform der Bewerberinnen und Bewerber beurteilen, die in die engere Wahl gekommen sind. Die Frauenbeauftragten versuchen dabei, es als selbstverständlich zu etablieren, dass Frauen, die zu einem Vortrag eingeladen waren, auch mit in die Begutachtung kommen, wenn sie nicht im Vortrag stark enttäuscht haben (Interview 17: 66 - 70)[55].

Vorläufig ist das aber noch keine Selbstverständlichkeit, vielmehr kann es mal gelingen, und mal nicht, dass Frauen, die nicht von Anfang an zu den Favoritinnen zählten, mit in die Begutachtung genommen werden. Die allgemeine Erfahrung von Frauenbeauftragten mit Berufungsverfahren ist, dass eine Vielzahl von Interessen verfolgt wird. Daher spielt die Frauenförderung höchstens eine untergeordnete Rolle.

---

[55] Eine hessische Frauenbeauftragte berichtete, dass sie sich dabei auf den Berufungserlass (vom 30.07.1993) stützt, in dem es heißt, dass die in die engere Wahl Genommenen zu Vorträgen eingeladen werden (4. Probevortrag), und bei der Begutachtung wieder von den in die engere Wahl genommen Bewerberinnen und Bewerbern die Rede ist, über die Gutachten einzuholen sind (5. Auswärtige Begutachtung). Ob unter Punkt 5 eine Auswahl aus der engeren Wahl aus Punkt 4 gemeint ist, ist also Interpretationssache. In der Praxis werden in der Regel mehr Personen eingeladen als begutachtet, aber im Konfliktfall ist es offensichtlich möglich, sich auf den Wortlaut des Erlasses in der anderen Interpretation zu beziehen.

> "Bei einer einfachen Einstellungsmaßnahme, die ist ja meistens etwas eindimensioniert, ja, und während bei Berufung, (...) dann spielt's noch eine Rolle, ob das gleiche Fach weiter gepflegt wird, die eine Fraktion im Fachbereich möchte gerne eine andere Ausrichtung, die eine Fraktion will, dass es wieder so ist wie vorher. Dann versucht der vorherige Lehrstuhlinhaber noch seine Finger im Spiel zu halten, also das ist so vielschichtig, dass das nicht so greift."
>
> (Interview 12: 131 - 137)

In der Fraktionierung der Interessen liegt aber gerade die Chance für die Frauenbeauftragten, die Berufung von Frauen zu unterstützen:

> "So, aber dann springe ich halt auf die Seite, warum zufällig die Frau genommen werden soll. Und das meine ich damit, es hat keinen Sinn, wenn man selber für irgend'ne Frau ist, sondern nur, wenn's irgendwo eine Fraktion gibt, die diese Frau, was weiß ich, aus welchen Gründen auch immer, auch will."
>
> (Interview 12: 142 - 146)

Hier wird schon angedeutet, was auch andere Frauenbeauftragte bestätigen. Von den Fachbereichen werden Frauen - abgesehen davon, dass sie qualifiziert sind - in der Regel nicht gewollt, weil sie Frauen sind, also weil es ihnen ein Interesse wäre, den Frauenanteil zu erhöhen, sondern aus anderen Gründen. Umgekehrt werden Frauen in den meisten Fällen wohl nicht deshalb nicht gewollt, weil sie Frauen sind, sondern weil jemand anders gewollt wird.

> "Also ich will ihnen - den Professoren jetzt auch nicht unterstellen, dass die keine Frauen nehmen würden. Aber solange da eben ein Favorit bei ist, den die gerne hätten, dann würden sie natürlich diesen Weg gehen, um ihn zu nehmen."
>
> (Interview 5: 433 - 436)

Die befragten Dekaninnen und Dekane haben sich zum Vorgehen in den Berufungskommissionen und dazu, welche Interessen eine Rolle spielen, wenig geäußert. Immer wieder betont wurde aber, dass die Leistung und die fachliche Ausrichtung im Vordergrund der Auswahl stehen. Diese beiden Punkte können dabei noch in einem gewissen Spannungsverhältnis stehen, so dass es vorkommen kann, dass sehr qualifizierte Frauen nicht berufen werden, weil sie weniger gut die gewünschten Fachgebiete abdecken als jemand anders. Immer wird deutlich, dass das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, für die Fachvertreterinnen und -vertreter selbst kein Argument ist, das zählt und etwa bei annähernd gleicher oder gleichwertiger Qualifikation dazu führen würde, der Frau den Vorzug zu geben (z. B. Interview 18: 57 ff.).

Es besteht aber auf jeden Fall ein erhöhter Legitimationsdruck, wenn keine Frau auf der Liste steht. Auch das kann aber kontraproduktive Effekte haben:

> "Leidig ist manchmal, dass die Bewerbungen von Frauen immer besonders beurteilt werden müssen. Ja. Das muss ja hinterher besonders begründet werden und das halte ich für schlecht, dass man das nicht völlig gleich behandelt. Das ist aus meiner Sicht oft zum Nachteil der Frauen, denn wenn Sie jetzt drei Männer haben, die ideal für die Position geeignet sind, da müssen Sie die anderen, na, ich sag's jetzt mal in

> Anführungszeichen, natürlich entsprechend negativ beurteilen und das ist manchmal nicht so gut."
>
> (Interview 20: 84 - 91)

Die folgende Antwort auf die Frage, welche Rolle die Frauenförderung in Berufungsverfahren am Fachbereich gespielt hat, war diejenige, die sich am wenigsten auf die Verfahrensfragen und am stärksten auf das Ergebnis bezog:

> "Also in der Vergangenheit - eigentlich fast - spielte diese Frage fast gar keine Rolle; es ist ja schon in den letzten (...) Jahren, mich eingeschlossen, also zu einigen Berufungen grade auch im betriebswirtschaftlichen Bereich gekommen; bis zum heutigen Tage sind ausschließlich Männer Professoren;"
>
> (Interview 4: 24 - 28)

4.2.5 Behandlung in Senat, Präsidium, Ministerium

In diesem Abschnitt soll es um die Instanzen gehen, die sich mit Berufungsverfahren aus einer übergeordneten Perspektive beschäftigen, wenn der Fachbereich - im Einklang mit der oder gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten - seinen Vorschlag für die Besetzung der Professur gemacht hat. Die Frage, welche Rolle die Frauenförderung bei dieser weiteren Bearbeitung der Berufungsverfahren spielt, wurde vor allem an die Hochschulleitungen und die zentralen Frauenbeauftragten gerichtet, aber auch an die Dekaninnen und Dekane als Mitglieder der Senate[56].

Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung, wie sie zum Zeitpunkt meiner Untersuchung praktiziert wurde, wurden alle Listen, die ans Ministerium gehen sollten, im Senat vorgestellt, und dieser gab eine Stellungnahme dazu ab. In Niedersachsen konnte der Senat selbst eine Liste einmal an den Fachbereich zurückverweisen. In Hessen hatte er diese Möglichkeit nicht direkt, aber häufig entschied die Hochschulleitung bei einer negativen Stellungnahme des Senats, die Liste nicht ans Ministerium weiter zu leiten, sondern an den Fachbereich zur Überarbeitung zurück zu geben.

Auch bezüglich der Widersprüche der Frauenbeauftragten gegen Berufungslisten waren die Verfahren in den beiden betrachteten Ländern unterschiedlich angelegt[57].

Im NHG (§ 52 Abs. 4, Satz 3) war vorgesehen, dass der Senat eine Liste an den Fachbereich zurückverweist, wenn die Frauenbeauftragte Zweifel an der ausreichenden Berücksichtigung der Frauenförderung anmeldet. In Hessen ist das Widerspruchsrecht im Gleichberechtigungsgesetz so geregelt, dass sich ein Widerspruch zunächst an die Dienststellenleitung richtet. Wenn diese dem Widerspruch nicht abhilft, kann die Frauenbeauftragte den Widerspruch aufrechterhalten, dann geht er an die nächsthöhere Instanz, im Falle der Hochschulen ans Ministerium. In der formalen Konstruktion kam also die akademi-

[56] In Niedersachsen waren sie bereits zu diesem Zeitpunkt nur beratende Mitglieder, in Hessen noch voll stimmberechtigt. Zur Annäherung der Entscheidungsstrukturen in Hessen an die in Niedersachsen s. Abschnitt 5.

[57] Dabei steht hier der die Behandlung der Widersprüche gegen Berufungslisten im Senat im Vordergrund. Die allgemeinere Bedeutung des Widerspruchsrechts wird bei Überlegungen zur Position der Frauenbeauftragten in Abschnitt 4.5.2 und in Abschnitt 6.1 bearbeitet.

sche Selbstverwaltung nicht vor. Da aber die Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Berufungsvorgang gehört, erhielten die Senatsmitglieder, die sich mit den Berufungsverfahren beschäftigten, über diesen Weg Kenntnis davon, und in der Regel trugen bzw. tragen die Frauenbeauftragten ihre Bedenken im Senat vor. So konnte das Votum der Frauenbeauftragten auch in Hessen trotz anderer formaler Regelungen die Haltung des Senates beeinflussen.

Das besondere an der Situation im Senat ist, dass der Fachbereich seine Liste zum ersten Mal nach außen darstellen muss. Der Anspruch auf Transparenz, der in der Berufungskommission durch ein eventuell beteiligtes externes Mitglied und die Frauenbeauftragten repräsentiert wurde, wird nun ausgeweitet. Die Liste wird vorgestellt vor einem Publikum, das zwar akademisch ist, aber nicht mehr zur eigenen Fachrichtung gehört. Insofern kommt es vor allen Dingen darauf an, dass die Auswahlentscheidung als konsistent erscheint. Dabei kann die Frauenförderung offenbar zu einer allgemeinen Verbesserung der Präsentationen führen.

> "... seitdem das Gesetz ist, und seitdem die Frauenbeauftragten die Mechanismen beherrschen, ist es bei den meisten Berufungsvorlagen so, dass die besser sind als je zuvor; man kann es auch bösartig sagen: es fällt den Männern sehr viel schwerer, die Frauen auszuschließen"
>
> (Interview 3: 5 - 8)

Die Frauenförderung muss dabei nicht unbedingt nur dann eine Rolle spielen, wenn ein Widerspruch der Frauenbeauftragten vorliegt. Offensichtlich kann sich das auch umkehren:

> "Im Einzelfall gibt es Proteste, die nicht unbedingt sich gegen Frauen richten, sondern die sich daran festmachen, dass man, sagen wir mal, dass es nicht ganz klar ist, ob - ich sage jetzt mal, eine Frau kommt auf die nächste Berufungsliste auf Nummer eins, der Mann ist auf Nummer zwei, ob die Frau wirklich qualifiziert ist. Das kann zu Diskussionen und Streitereien führen, die ich auch für berechtigt halte, denn also von seiten der Frauenbeauftragten wird natürlich immer drauf gedrängt und das versucht, obwohl die ja nicht Fach kompetent sind und eigentlich selbst das nicht beurteilen können."
>
> (Interview 14: 10 - 17)

In diesem Zitat werden zwei Grundprobleme von Frauenförderung in Besetzungsverfahren angesprochen. Erstens wird eine Art allgemeiner Verdacht angedeutet, dass alle Frauen, die auf Listen gekommen sind, dies nur auf Druck der Frauenbeauftragten erreicht haben könnten. Zweitens macht das Zitat deutlich: Auch nachdem eine Liste den Fachbereich verlassen hat, wird der fachlichen Beurteilung noch ein starker Vorrang eingeräumt. Wer nicht Fach kompetent ist, kann ein Verfahren nicht beurteilen: Diese Aussage delegitimiert die Tätigkeit zumindest der zentralen Frauenbeauftragten (die ja maximal in ein oder zwei Fächern Fach kompetent sein können) insgesamt. Kriterien wie Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Außenstehende wird offensichtlich geringe Bedeutung beigemessen. Dabei können nur dies ja die Kriterien sein, nach de-

nach denen die ebenfalls nur in Teilen Fach kompetenten Senatsmitglieder sich bei ihrem Votum zu einer Liste richten können.

Und nur auf einer solchen Grundlage kann ja geprüft werden, ob dem Aspekt der Frauenförderung im Verlaufe des Verfahrens ausreichend Rechnung getragen wurde. Das dies kein zentraler Punkt ist, wird immer wieder deutlich gemacht, indem betont wird, dass es um die bessere Qualifikation geht, und nicht darum, mehr Frauen zu gewinnen. Und für die Beurteilung der Qualifikation wird weitgehend auf die Beurteilung der Fachvertreterinnen und -vertreter und der Gutachterinnen und Gutachter vertraut. Das ist die Haupttendenz. Dass in einem Verfahren auch verschiedene Interessenlagen der Beteiligten eine Rolle spielen können, und es eventuell nicht ausschließlich um Qualifikation und fachliche Passung geht, bzw. dass die Beurteilung von Qualifikation bereits mit Vorurteilen behaftet sein kann, wird ausgeblendet. Eine Interviewpartnerin erläutert, dass es ihr Ziel sei, die Qualifikationsbeurteilung nicht mehr zum alleinigen Maßstab zu machen, weil sie vorbelastet ist. Die Beteiligten müssten ihr eigenes Beurteilungssystem in Frage stellen. Auf die Nachfrage, ob diese dazu bereit seien, antwortet sie:

> "Das kommt darauf an, in welcher Situation. Wenn in einer abstrakten, freundlichen Diskussionssituation darüber gesprochen wird, ja. Im konkreten Fall, nein. Im konkreten Fall wird immer so argumentiert, als sei Qualifikation punktgenau zu bestimmen, und als habe der Mann mehr Punkte und als sei ich eine, die den Untergang der deutschen Hochschule in Kauf nähme, um Frauen, die nicht qualifiziert sind, durchzusetzen."
>
> (Interview 22: 373 - 377)

Natürlich gibt es im Senat aber auch Situationen, in denen die Frauenbeauftragten sich mit ihrer Kritik durchsetzen können. Aber selbst wenn erreicht wird, dass eine Liste an den Fachbereich zurückverwiesen wird, ist damit für die betroffenen Bewerberinnen (respektive das Ziel, die Stelle mit einer Frau zu besetzen) noch nicht viel gewonnen.

So schildert eine Interviewpartnerin eine Situation, in der der Senat auf Grund eines Widerspruches der Frauenbeauftragten bzw. aufgrund ihrer überzeugenden Präsentation des Widerspruchs im Senat eine Liste an den Fachbereich zurückverwiesen hat. Es ging um die Platzierung einer Frau an zweiter statt an dritter Stelle. Vielleicht, so die Einschätzung der Interviewpartnerin, wäre es besser gewesen, die Liste so ans Ministerium zu geben.

> "... bei all den Argumenten, die da waren, wäre das sehr viel aussichtsreicher gewesen für diese Frau als jetzt die Liste zu stoppen. Jetzt werden neue Gutachten eingeholt. Mit ziemlicher Sicherheit werden jetzt die Schwerpunkte so gesetzt werden, dass diese Frau wirklich mit echten ehrlichen Argumenten draußen ist. Man muss nur die Perspektive ändern, dann wird ein Argument ja wieder ehrlich, und das sind Dinge, die höchst problematisch sind und da ist es zum Teil, manchmal ist es wirklich einfach nur Taktik ..."
>
> (Interview 23: 106 - 113)

Hier kommt wieder das bei der Frage der Listenstellung schon kurz angesprochene Spannungsverhältnis zwischen Leistung bzw. Qualifikation "an sich" und der speziellen Fachausrichtung, die ein Fachbereich sich wünscht, zum Tragen. Problematisch ist natürlich, wenn das, was der Fachbereich will, nicht von vornherein feststeht, sondern, wie es hier als Möglichkeit angedeutet wird, sich das im Verfahren noch weiterentwickelt bzw. verändert. Formal können die Frauenbeauftragten sich auf den Ausschreibungstext beziehen, aber eine Berufung ist ein so komplexes Verfahren mit so vielen Faktoren, dass zwangsläufig Aspekte, die über den Ausschreibungstext hinaus gehen, mit einbezogen werden. Und der oben dargestellte Respekt vor der Fachlichkeit macht es für eine Frauenbeauftragte oder Vertreterinnen oder Vertreter anderer Fächer fast unmöglich, gegen eine alternative Schwerpunktsetzung des Fachbereichs zu protestieren. Hinter die Bestimmung der fachlichen Notwendigkeiten, wie sie der Fachbereich vornimmt, kann nicht zurückgegangen werden. In diesem Sinne kann eine veränderte Schwerpunktsetzung zu einem "ehrlichen" Argument werden, selbst wenn es sich relativ offensichtlich in einem laufenden Verfahren zu Ungunsten einer Bewerberin auswirken sollte.

Oder auch im nächsten Verfahren, denn wenn gravierende formale Mängel auftreten, oder z. B. die ausgewählten Kandidaten oder Kandidatinnen nicht mehr zur Verfügung stehen, kann es dazu kommen, dass ein Verfahren wiederholt wird. Und dann ist es möglich, dass der Fachbereich präventiv vorgeht.

> "Erstes Verfahren, Frau eingeladen. Gleiche Frau, gleiche Begutachtung. Alles positiv, aber nicht auf die Liste. Frauenbeauftragte stoppt das Verfahren. Im zweiten Verfahren wird die Frau schon überhaupt nicht mehr eingeladen und so. Also da sind wir schon lange hellhörig."
>
> (Interview 13: 168 - 172)

Solche Umgehungsstrategien zu blockieren ist aber außerordentlich schwierig. Auch deshalb wird die direkte Wirkung des Widerspruchsrechtes als gering eingeschätzt. Vor allen Dingen ist darüber, wenn es erst mal zu einem offiziellen Widerspruch kommt, wie eben dargestellt, kaum etwas Positives für die betroffenen Frauen zu erreichen. Die Zurückverweisung an den Fachbereich wir als das Drehen einer zusätzlichen Runde eingeschätzt. Eben da bei einem Berufungsverfahren so viele Interessen austariert werden müssen, sind die Fachbereich in der Regel nicht bereit, an der Liste etwas zu ändern, selbst wenn der Senat signalisiert, dass er die Bedenken der Frauenbeauftragten teilt (Interview 22: 176 ff.) Der Fachbereich riskiert dann eher, die Liste mit den negativen Stellungnahmen von Frauenbeauftragter und Senat ans Ministerium geben zu lassen.

Schwieriger ist einzuschätzen, welchen Wert das Widerspruchsrecht als Druckmittel im Vorfeld eines formalen Konfliktes hat, denn die Fachbereiche haben durchaus den Wunsch, Verzögerungen zu vermeiden und die Liste möglichst unbeschädigt beim Ministerium einzureichen (Interview 3: 74 ff.). Ein offensichtlich sehr wichtiger Aspekt des Widerspruchsrechtes ist die Möglichkeit, die eigenen inhaltlichen Argumente direkt dem Ministerium zur Kenntnis bringen zu können (z. B. Interview 24: 448 ff.). In Niedersachsen können sich die Frau-

enbeauftragten sogar auch in Berufungsfragen direkt an eine für Frauenpolitik zuständige Stelle im Wissenschaftsministerium wenden.

Da der Senat nur eine Empfehlung zu den Listen abgibt und auch die Hochschulleitungen nichts an der Reihenfolge von Kandidatinnen und Kandidaten, die der Fachbereich vorschlägt, ändern (sondern wenn dann einen Neubehandlung der Liste insgesamt fordern), ist das Ministerium die einzige Instanz, die gezielt bestimmte Personen favorisieren oder hintan stellen kann. Wie häufig Ministerien bei Berufungen von der vorgeschlagenen Reihenfolge abweichen, und davon wie häufig jeweils zugunsten von Männern oder Frauen, darüber gibt es keine zugänglichen Daten. Wenn aber eine Wissenschaftsministerin oder ein Wissenschaftsminister in dem Ruf steht, Frauen von hinteren Plätzen zu berufen, auch wenn das faktisch sehr selten vorkommt, kann das zu kontraproduktiven Effekten führen, nämlich das Frauen erst gar nicht auf Listen genommen werden.

> "... die Ängste sind riesig und das führt im Moment auch klar dazu, dass Frauen oft nicht auf Listen kommen, die eigentlich verdienten, auf Listen zu kommen, denn man möchte ja sich das Problem vom Hals halten. Also das schlägt dann hinten aus ..."
>
> (Interview 23: 120 - 123)

Ein Interviewpartner aus Hessen weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass von der Betrachtung der Gesetzeslage her nach dem Inkrafttreten des HGlG der Verdacht, Frauen würden von nun an regelmäßig von hinteren Listenplätzen berufen werden, sehr nahe lag.

> "Der Verdacht kam auf und er ist ja auch nicht irgendwo ein Verdacht, dass da etwas Illegitimes geschieht, da wir vor der Situation stehen, dass die Wissenschaftsministerin oder die Leitung, wer auch immer das ist, des Hauses, berufen kann aus der Liste, wen man will und das nicht zu begründen braucht und gesetzlich völlig gedeckt ist und auf der anderen Seite ein Gesetz steht, dass Frauen gefördert werden, kann man in der Abwägung ja ganz selbstverständlich zu dem Schluss kommen, dass das gemacht wird. Zulässig ist es auf jeden Fall. Es hat schon da eine antizipierte Rückwirkung gehabt und diese Rückwirkung wäre natürlich verstärkt worden, wenn tatsächlich so eine Politik dann feststellbar ist, aber sie ist nicht feststellbar."
>
> (Interview 35: 65 - 74)

Warum die Ministerin das nicht tue, solle ich sie selbst fragen.

Die Hochschulleitungen, die vor der endgültigen Entscheidung des Ministeriums noch mal befragt werden müssen, signalisieren mal, keine Einwände gegen die Berufung etwa der Zweitplatzierten zu haben, mal halten sie eine Konfrontation mit dem Ministerium für unvermeidlich. Die Grundlage der Entscheidung, ob oder ob nicht gegen die Absichten des Ministeriums opponiert wird, ist dabei nicht ganz klar. In Opposition gehen die Hochschulleitungen, wenn sie ein Abweichen von der Liste fachlich für falsch halten (Interview 24: 119 ff.), aber jedem Abweichen vom Vorschlag des Fachbereichs liegt ja eine differente Einschätzung auch der fachlichen Argumente zugrunde, und wann ein fachliches

Abweichen aus Sicht der Hochschulleitung durch eine andere Berufung zu groß wird, um es zu tolerieren, ist nicht ganz klar. Es kann sein, dass das Argument, verstärkt Frauen berufen zu sollen, hier für die Hochschulleitungen ein Aspekt bei der Entscheidung ist. Um diesem Aspekt handlungsrelevant zu machen, braucht es dann aber offensichtlich den Impuls von außen bzw. oben durch das Ministerium.

Positive Rückmeldungen der Fachbereiche zum Thema Abweichung von Reihung sind naturgemäß selten, aber es gibt sie. So berichtet ein Dekan, es sei seinem Fachbereich schon passiert:

> "Dass die zweitberufene Frau, an zwei auf der Liste stehende Frau berufen wurde, aber das war kein Nachteil. Das war keiner. Das hat sich hinterher als Glücksgriff erwiesen und grundsätzlich muß der Fachbereich davon ausgehen, dass er die drei, die er auf die Liste setzt, dass er mit jedem zufrieden ist. (...) Also damit rechnet man auch, dass so was passieren kann. Da kann sich keiner aufregen."
>
> (Interview 20: 135 - 143)

Diese großzügige Haltung reflektiert den Sinn der Listenerstellung, dass nämlich alle Platzierten die Position gut ausfüllen können müssen, völlig korrekt, trotzdem regen sich die meisten Fachbereich sehr wohl auf, wenn es ihnen passiert, bzw. agieren sogar aus vorauseilenden Befürchtungen mit Ausgrenzung.

An diesem Punkt wäre also eine Diskriminierung festzustellen, die durch kontraproduktive Effekte der Proklamierung des Ziels der Frauenförderung selbst entsteht.

Insgesamt mag es durch die Fülle der Regeln zur Frauenförderung, die im Laufe eines Berufungsverfahrens zum Tragen kommen, und durch das Engagement der Frauenbeauftragten nur noch zu wenigen offenen Diskriminierungen von Frauen kommen. Dies wird auch durch statistische Daten aus den letzten Jahren bestätigt (BLK 2000[58]). Die Regeln können aber, das haben die Interviews mit den an Berufungsentscheidungen Beteiligten ergeben, nicht erreichen, dass das Ziel der aktiven Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren von den Fachvertreterinnen und -vertretern in den Fachbereichen übernommen wird. Das Problem dabei ist, dass bei den geringen Eingangsgrößen eine bloße Nicht-Diskriminierung im Verhältnis Bewerbungen - Berufungen nicht ausreicht, um die Frauenanteile zu erhöhen und so für eine selbstverständliche professionelle Etablierung von Frauen in der Wissenschaft zu sorgen.

Deshalb ist die nächste wichtige Frage: Was passiert im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses?

---

[58] In diesem BLK-Bericht zu "Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit" werden Daten zu Bewerbungen, Berufungen und Ernennungen von Frauen und Männern für die Jahre 1997, 1998 und 1999 aufgeführt. Dabei hatten Frauen z. B. in 1997 (bundesweit zusammengefasst) einen Anteil von 11,4% an den Bewerbungen auf Universitätsprofessuren, wurden aber zu 15,2% berufen und zu 14% ernannt. Die entsprechenden Daten für 1998 lagen bei 11% zu 13,3% und 12,6% und für 1999 bei 12,4% zu 13,9% und 12,3% (BLK 2000: Tabelle 6.1.1).

4.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Das Thema Wissenschaftlicher Nachwuchs - seine Situation, die Maßnahmen zur Förderung - ist für Gleichstellungspolitik an der Hochschule von besonderer Bedeutung. Denn eine Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren kann nur erreicht werden, wenn mehr weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs herangebildet wird.

Entsprechend sehen die Gesetze und Richtlinien für den Nachwuchs spezielle Regelungen vor. Im HGlG etwa ist die Erwähnung der befristeten Stellen des wissenschaftlichen Dienstes in § 5 Abs. 7 HGlG einer der ganz wenigen hochschulspezifischen Bezüge des Gesetzes. Festgelegt wird eine besondere Quotierung, bei der sich die Zielvorgabe für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Frauenanteilen an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren hat. In Niedersachsen ist Entsprechendes, wie bereits wiederholt erwähnt, in den Empfehlungen zur Chancengleichheit vorgesehen.

Auch in den Hochschulen wird auf den Nachwuchsbereich theoretisch besonderes Gewicht gelegt. Da der Bezug auf die mangelnde Menge an weiblichen Bewerberinnen ein wichtiges Argument zur Rechtfertigung einer nach wie vor sehr schleppenden Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren ist, entsteht daraus eine besondere Verpflichtung zur Frauenförderung beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Interview 1: 98 ff.). Es wird auch anerkannt, dass hier eine von der Besetzung von anderen Stellen zu unterscheidende Situation vorliegt: Da es in der betreffenden Phase um den Erwerb von Qualifikationen geht, muss eine Chance erhalten, wer die Voraussetzung zum Erwerb dieser Qualifikationen mitbringt (Interview 6: 405 ff.). Auf dieser Grundannahme beruht auch die besondere Form der Quotierung in diesem Bereich.

Besonders deutlich werden die Probleme in der Physik gesehen, wo große Anstrengungen nötig sind, um den sehr kleinen Frauenanteil bei den Studierenden und an den Studienabschlüssen in die Promotionsphase zu retten. So kommentiert ein Dekan den Verlust einer Doktorandin, für die keine Finanzierung gefunden werden konnte:

> "... das passiert aber auch mit männlichen Aspiranten für solche Stellen, weil das hier finanziell eben nicht so gesegnet aussieht, dass jeder, der fertig wird und einigermaßen zur Promotion taugt, dann sofort ne Promotionsstelle hat, aber es ist eigentlich - ich meine, das ist schon, wenn das Frauen und Männer gleichartig trifft, dann verlieren wir prozentual, wenn man so was den Frauen antut, natürlich mehr an der Frauenquote als an wir an der Männerquote verlieren!"
>
> (Interview 8: 254 - 260)

Bei den Interviews wurden zu diesem Themenkomplex im Kern drei Fragen gestellt: Zunächst wurde gefragt, ob es spezielle Maßnahmen zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses **allgemein** gibt. Erst in einem zweiten Schritt sollte über Maßnahmen zur Förderung des **weiblichen** wissenschaftlichen Nachwuchses berichtet werden. Diese Trennung wurde aber von Seiten der Interviewten meist nicht aufrecht erhalten. Als dritter Punkt wurde - in gewisser Abgrenzung zum Thema der Erhöhung des Frauenanteils - gefragt, ob der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs, der da ist, der in den Fachbereichen

arbeitet, besondere Probleme zurückmeldet. Dabei nahm die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Antworten so großen Raum ein, dass dieser Bereich einen eigenen Unterabschnitt bildet. Um herauszufinden, ob die Expertinnen und Experten Alternativen zu den vorfindlichen Verhältnissen sehen, schloss sich an die Darstellung der Probleme die Frage an, was eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver machen würde.

4.3.1 Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein

Die Frage nach den Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein wurde häufig übergangen, weil die Interviewpartnerinnen oder -partner im Rahmen eines Gesprächs zur Frauenförderung immer gleich auf diesen besonderen Aspekt Bezug genommen haben. Die Idee bei der Planung der Fragestrategie war, in Erfahrung zu bringen, was als sinnvolle Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs insgesamt gilt, um dann heraus arbeiten zu können, welcher besondere Bedarf für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen wird.

Aber auch auf Nachfragen hin wurden kaum besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses über die Bereitstellung von Stellen und Stipendien - gegebenenfalls im Rahmen von Graduiertenkollegs und besondere Betreuungsformen wie Doktorandenkolloquien - genannt.

Eine Ausnahme bildet hier H Neu, wo es eine Richtlinie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt, in der u. a. Fristen für die Anmeldung zur Promotion vorgesehen sind, so dass sich Betreuer oder Betreuerin darum zu kümmern haben, dass die Promovierenden ein Thema finden. Außerdem wurde in der zur Zeit meiner Untersuchung gültigen Fassung der Richtlinie festgelegt, dass auch die Dienstleistungen, die auf Nachwuchsstellen zu erbringen sind, möglichst in Zusammenhang mit der Dissertation stehen sollten, so dass insgesamt 60% der Arbeitszeit einen Bezug zur Promotion hätten. Eine weitere Maßnahme war die Handhabung der Wiederbesetzung von Stellen: Wenn auf einer Nachwuchsstelle die Promotion nicht zum Abschluss kam, wurde die Stelle für einen gewissen Zeitraum gesperrt, sonst konnte sie unmittelbar neu besetzt werden. All dies sollte die Verantwortlichkeit der Institution für den Promotionserfolg stärken (Interview 35: 135 ff.) und stellte, wie gesagt, unter den untersuchten Hochschulen eine Ausnahme dar[59].

Einen Hinweis auf einen Grund dafür gibt die Feststellung, dass zu wenig Nachfragedruck erzeugt wird, dass auf der Seite des Nachwuchses alle so sehr mit ihrer jeweils eigenen Qualifizierung beschäftigt sind, dass kein Raum bleibt, etwas Übergreifendes zu organisieren oder auch nur zu fordern. Auf der anderen Seite sehen die Hochschullehrerinnen und -lehrer die Heranbildung des Nachwuchses als eine ihrer eigenen Aufgaben, oder wollen jedenfalls nicht,

[59] Da inzwischen die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen überall ein Kriterium einer leistungsorientierten Mittelvergabe ist, hat sich seit der Durchführung meiner Untersuchung in diesem Bereich sicher einiges getan. Trotzdem hat mich die weitgehende Abwesenheit von konkreten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - etwa im Bereich Hochschuldidaktik - auch schon zum damaligen Zeitpunkt erstaunt.

dass andere sich daran beteiligen. So berichtet eine Akteurin auf zentraler Ebene von einem Versuch, ein Seminar zum Thema Forschungsförderung zu organisieren, was aber auf sehr wenig Resonanz gestoßen sei. Einerseits aus den angesprochenen Gründen der permanenten Überlastung der potentiellen Zielgruppe.

> "Oder auch Professorinnen die sagen: Ja nun, das mache ich schon alles, das ist auch nicht nötig, weil ich bilde sozusagen meinen eigenen Nachwuchs, Wissenschaftlerinnen – ich rede jetzt von Frauen – selber aus, da bedarf es keiner zusätzlichen Unterstützung."
>
> (Interview 2: 270 - 273)

Diese hier frauenspezifisch getroffene Feststellung ist sicher verallgemeinerbar. Durch die besonders im deutschen System gegebene starke Verankerung der Nachwuchsförderung in personalen und daher immer auch persönlichen Beziehungen ist man - und frau - darauf angewiesen, jemanden zu finden, der einen oder eine fördert.

> "Also ich denke, dieses Finden von Personen wird immer nach wie vor, und da sehe ich einfach auch keine Lösung, beeinflusst von der Geschlechterdifferenz. Es wird immer eine Frage sein, komme ich mit dem eigenen Geschlecht in gleicher oder mit dem fremden Geschlecht in gleicher Weise auch in solchen Wissenschaftsbeziehungen zu Rande und die Frage, ob ich jemanden finde, der als Doktorvater, Doktormutter tätig ist, zeigt ja allein mit diesem Begriff, dass es eine nicht nur fachliche, sondern eine mit vielen persönlichen Komponenten versehene Beziehung ist und die soweit zu entpersönlichen, ob das positiv ist, das ist die große Frage und wenn man sie nicht entpersönlicht, bleiben andere Komponenten, die die Strukturen wenig beeinflussen können oder wo auch, sagen wir mal, die Hochschule wenig Einfluss darauf hat. Insofern wird es nicht so ganz einfach sein."
>
> (Interview 35: 285 - 296)

Hier erweist sich eine Zirkularität der Probleme - die Katze beißt sich in den Schwanz -, denn wenn es durch die bisherige Form der Nachwuchsförderung nicht gelungen ist, mehr Frauen auf Professuren, also in die Funktion der Betreuerinnen von Nachwuchs zu bringen, können sich die Effekte der Geschlechterdifferenz, die bei der Betreuung von Nachwuchs ein Rolle spielen, auch nicht so ausgleichen, dass sie sich nicht, wie sie es momentan letztlich tun, zu Lasten von Frauen auswirken.

Wie sehen nun die besonderen Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aus?

4.3.2 Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Bei den Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wurden fast immer (und häufig ausschließlich) die Maßnahmen aus dem Hochschulsonderprogramm (HSP) II bzw. III genannt.

Von den Mitteln zur Frauenförderung, die in diesem Programmen vorgesehen waren, wurden Stellen und Stipendien ausschließlich für Frauen, bzw. - in einigen Programmteilen - Mütter finanziert. Über so genannte Wiedereinstiegsstipendien sollte Frauen nach einer Familienphase der Abschluss der Promotion bzw. der Einstieg in ein Habilitationsprojekt ermöglicht werden. In Niedersachsen wurden im Rahmen des Dorothea-Erxleben-Programms außerdem 2/3 BAT IIa-Stellen für Frauen vergeben, die sich nach einer Promotion weiter qualifizieren wollten. In Hessen wurden lange Zeit ausschließlich Stipendien vergeben, in 1996 waren zum ersten Mal wie im Erxleben-Programm Stellen ausgeschrieben.

Die Abwicklung dieser Programme verlief wohl in der Regel reibungslos. Ausnahmen gibt es natürlich immer.

> "Wir haben mal ein Problem mit einem Seminar gehabt, als eine Erxleben-Stipendiatin, die mit Magna cum Laude promoviert hatte, dann plötzlich ins Seminar nicht aufgenommen werden sollte, keinen Arbeitsplatz kriegen sollte, (...) und da haben wir dann einfach kompensiert und haben gesagt, sie kriegt ein Zimmer in der Verwaltung, und dann ist sie nachher auch da wieder reingelassen worden, aber da war mal eine Blockade, weil sie die nicht mit ausgesucht hatten oder so was, die war durch die Frauenbeauftragte praktisch ausgesucht worden ..."
>
> (Interview 24: 272 - 282)

Auch hier zeigen sich also Empfindlichkeiten bei Einmischung in die Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs. Außerdem taucht das Motiv der mangelnden Einbindung auf, das ein generelles Problem bei Finanzierung von Projekten über Stipendien ist und insbesondere bei Promotionen zum Tragen kommen kann. Ein Vorteil von Stipendien ist, dass sie aus Sicht der Wissenschaftlerinnen besser etwa mit familiären Belastungen vereinbar sein können, weil sie dem Fachbereich weniger für Dienstleistungen zur Verfügung stehen, müssen. Die Kehrseite ist dann die schlechte Einbindung der einzelnen Wissenschaftlerinnen.

Ein Sonderprogramm bringt auch andere Schwierigkeiten mit sich:

> "Das ist auch eine heikle Geschichte, weil dann sagen viele in den Fachbereichen, da gibt es ja die Sonderförderprogramme für die Frauen, (...) bei den anderen Nachwuchsstellen müssen wir nun auch Männer berücksichtigen. Und jetzt könnt Ihr ja nicht kommen und sagen, es muss die Hälfte Frauen und die Hälfte Männer, weil ihr habt ja schon eure Sonderförderprogramme, wo ganz viele Frauen sind."
>
> (Interview 2: 172 - 178)

Trotz dieser Gefahr sind die Sonderprogramme offensichtlich ein sehr wichtiger Bestandteil von Frauenförderung an Hochschulen, weil sie dafür sorgen, dass mehr Frauen tatsächlich in der Wissenschaft vorhanden bleiben und nicht, wie die gesetzlichen Regelungen, dabei ansetzen, zu versuchen, ihnen potentiell (gleiche) Chancen auf Erlangung einer Stelle einzuräumen. Ein Interviewpartner geht - in absichtlicher Überspitzung - sogar soweit zu sagen, dass man mehr erreichen würde, wenn die Mittel, die für die Umsetzung des Gesetzes einge-

setzt werden, in Stipendien flössen, und so konkret hochqualifizierten Frauen zugute kämen (Interview 35: 485 ff.).

Eine weitere wichtige Funktion der Sonderprogramme besteht darin, dass im Zuge ihrer Durchführung Frauen gefunden werden, die an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert sind, und auch für qualifiziert befunden werden. Denn darüber wird dokumentiert, dass es solche Frauen gibt und es entsteht ein produktiver Widerspruch zu der Fehlanzeige, die sonst in Bezug auf qualifizierte Bewerberinnen postuliert wird[60].

Eine der wenigen hochschulinternen Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, von der berichtet wurde, war das bereits in 4.1.2.2 beschriebene Anreizprogramm des Fachbereichs Physik an N Neu. Dabei sollte eine Stelle - fachlich sehr breit - nur für Frauen ausgeschrieben werden, und die insgesamt qualifizierteste Bewerberin dann der ihr am besten entsprechenden Arbeitsgruppe zugeordnet werden. Als zweite Maßnahme wurde vereinbart, dass eine Arbeitsgruppe, die eine Stelle mit einer Frau würde besetzen können, Vorteile im fachbereichseigenen Rotationssystem für Landesstellen bekommen sollte. Wie bei den Sonderprogrammen wurde also auch hier versucht sicherzustellen, dass Frauen nicht nur Chancen, sondern auch tatsächlich Stellen erhalten (Interview 8: 190 ff.).

Über weitere besondere Maßnahmen für Frauen wurde nicht berichtet. Was ansonsten Erwähnung fand, befand sich eher noch im Stadium von Überlegungen, was für Frauen nützlich sein könnte. Dabei ging es nicht um besondere Inhalte, sondern darum, wie Frauen lernen können, erfolgreicher mit den Strukturen um zu gehen, auf die sie in den Hochschulen treffen. Als ein spezifischer Bedarf von Frauen wurden etwa Gelegenheiten genannt, sich über die Situation der Vereinzelung austauschen zu können, mit der sie häufig, z. B. bei Tagungen, konfrontiert sind. Wie werden Frauen behandelt, wie reagieren sie darauf (Interview 1: 166 - 177).

Einen zweiten besonderen Ansatz kann man in dem bereits erwähnten Versuch sehen, Seminare zur Forschungsförderung zu organisieren, um Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt professionelles Wissen zu vermitteln.

Um konkretere Unterstützung geht es bei dieser Idee:

> "... da hatten wir auch solche Dinge - ja nur angedacht: ob es nicht möglich wäre, in, ja in verstärktem Maße auch das zu übernehmen, was man so von alten Professoren weiß, die da ihre - die da ihre jungen Spezis dann auf die verschiedenen Universitäten verteilt haben; (...) von diesem Informationsnetz haben früher eben insbe-

60 Ein solcher Effekt wird auch für die Ausschreibung von Stellen nur für Frauen im Rahmen der Besetzung der Fiebiger-Professuren beschrieben: "Wir haben überraschend je ein gutes Bewerberinnenfeld gefunden (...) Wir haben damit qualifizierte Bewerberinnen gefunden. Zum großen Teil solche, die wegen ihrer Familie ausgeschieden waren und nun sich, nachdem die Kinder ein bisschen größer waren, offenbar, wie jedenfalls von ihnen selbst beschrieben wird, von deren höchst mittelmäßigen Männern getrennt haben, und wieder in die Wissenschaft zurückgekehrt sind (...) und sich da beworben haben. Das war ganz interessant, die Schicksale oder die Lebensläufe dieser Bewerberinnen waren überwiegend Rückeinsteiger. Und damit haben wir höchstqualifizierte Leute gewonnen. Die Erfahrungen waren höchst erfreulich. (...) Da ist offenbar ein Potential gewesen, oder vielleicht ist es auch noch da, das möglicherweise nur durch solche Sonderaktionen mal dann aktiviert werden kann. (Interview 24: 4 --39)

sondere die männlichen Absolventen profitiert. Man müsste es irgendwie schaffen, so ein entsprechendes Informationsnetz auch für Frauen aufzubauen ..."

(Interview 7: 180 - 188)

Dass Frauen in solchen in den Fachgemeinschaften basierten Netzwerken häufig nicht vertreten sind, ist sicher eines der zentralen Probleme für entsprechende Karrieren in der Wissenschaft, so dass Männer nicht nur früher stärker davon profitiert haben, sondern das auch jetzt noch tun. Inwieweit dem mit bewusster Gestaltung von Gegenstrukturen, etwa den sogenannten Mentorinnen-Netzwerken, abgeholfen werden kann, wird sich noch zeigen müssen. Wenn dies gelänge, wäre das eine Form der Förderung des weiblichen Nachwuchses, die gut auf die vorhandenen Strukturen des wissenschaftlichen Feldes und ein tatsächlich vorliegendes Defizit (die mangelnde Einbindung von Frauen) abgestimmt wäre.

Um herauszubekommen, worauf weitere Maßnahmen antworten müssten, wurde in den Interviews danach gefragt, welche Probleme denn die Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst benennen, bzw. welche von den Interviewpartnerinnen und -partnern als solche wahrgenommen werden.

4.3.3 Probleme des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Als erstes soll ein strukturelles Problem behandelt werden, das Männer und Frauen betrifft, sich aber auf Frauen offensichtlich besonders stark auswirkt: Die langen Zeiten der Abhängigkeit und Unsicherheit, die mit immer wieder befristeten Beschäftigungsverhältnissen einher gehen. Unter diesen Bedingungen hat - trotz erster Versuche zur Veränderung durch die Juniorprofessur - der wissenschaftliche Nachwuchs ganz besonders in Deutschland noch zu leiden.

Verschiedene der von mir interviewten Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass die Tatsache, dass eine sichere berufliche Position im deutschen Hochschulsystem erst sehr spät erreicht werden kann, Frauen stärker als Männer davon abhält, Wissenschaft als Karriereweg anzustreben. Vor allem solche Frauen, die sich Kinder wünschten, da die biologische Uhr abgelaufen sei, bevor es beruflich klare Aussichten gebe (Interview 23: 230 - 236)[61]. Deshalb erscheinen vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen wissenschaftliche Dauerstellen unterhalb der Ebene der Professuren, etwa Akademische Ratsstellen, als erstrebenswert. Dies bietet allerdings keine Perspektive für eine verstärkte professionelle Etablierung von Frauen in den Universitäten wenigstens auf mittlerer Ebene, da derzeitige Umstrukturierungen eher noch einen Abbau des noch vor-

[61] Es ist aber durchaus so, dass viele Männer noch in den Nachwuchspositionen bereits Familie haben, und sich dabei häufig sogar in der Rolle des Familien-Ernährers befinden (Interview 32: 337 ff.). Die Unsicherheit scheint also Männer mit Familie nicht davon abzuhalten, in die Wissenschaft zu gehen. Etwas sarkastisch im klassischen Modell gedacht, könnten Frauen umgekehrt ja gerade in der Wissenschaft eine Option sehen, weil sie davon ausgehen, einen Ernährer zu finden und selbst nicht auf eine sichere Stelle angewiesen zu sein. Was ich sagen will, ist, dass hier Geschlechter differente Rollenprojektionen vorgenommen werden, entlang des Musters: Kinder zu haben ist bei Einstellungen ein Argument für einen Mann, weil er je eine Familie ernähren, aber gegen eine Frau, weil sie sich ja um die Kinder kümmern muss. Unbeschadet dieser Überlegungen wären weniger Befristungen natürlich besser für Frauen und Männern mit und ohne Kindern.

handenen unbefristeten Mittelbaus vorsehen. So sagt eine Interviewpartnerin, die entsprechenden, den Frauen attraktiv erscheinenden Stellen

> "... sind bei uns alle mit Männern besetzt, und die werden ja auch jetzt pausenlos gestrichen, also es sieht ja ziemlich bitter aus."
>
> (Interview 28: 223 - 224)

Der Druck, der durch Abhängigkeit und Befristung entsteht, birgt für gleichstellungspolitische Regelungen ein Problem: Danach gefragt, ob Frauen sich auf Frauenförderpläne in dem Sinne beziehen, dass sie bestimmte Rechte daraus einfordern, weist eine Frauenbeauftragte darauf hin, dass das für Wissenschaftlerinnen häufig gar keinen Sinn mache, es etwa keinen Zweck habe, Freistellungen aus familiären Gründen einzufordern, wenn das langfristig zur Folge haben könnte, dass man nicht weiter beschäftigt wird.

Dadurch, dass man

> "... immer so eine unsichere Position hat und immer so eine schwache Position gegenüber seinem Vorgesetzten eigentlich in der ganzen Wissenschaftskarriere, bis man's mal, falls man das will, dann bis zum Professor geschafft hat, ist man ständig ja immer irgendwo auf der Abschussliste; egal, ob als Frau oder als Mann. Beides. Das wird ja auch ständig geschürt, dass man eben auf der Abschussliste steht, um irgendwie die Arbeitsleistung auch anzukurbeln und den Ehrgeiz und die Konkurrenz unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzukurbeln, dass da weniger das Problem ist, dass man nicht auf seine Rechte pochen kann, glaube ich, sondern dass einfach nicht anerkannt ist, dass man auch noch (...) für was anderes lebt als für die Wissenschaft..."
>
> (Interview 30: 621 - 630)

Ein weiteres häufig genanntes Stichwort bei den Antworten auf die Frage, welche besonderen Probleme der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs hat, war das der Überlastung:

> "Und zwar... Überlastung die herrührt aus der Rolle von Frau insgesamt, wenn sie möglicherweise noch Familie haben oder sonstwas, also die klassische, aber dann eben auch dass sie in so vielen Kommissionen sein müssen. Wenn wir die Ansprüche erheben, dass so und so viel Frauen drin sein müssen, müssen wir sie auch besetzen, und das ist natürlich viel belastender für Frauen, weil sie viel weniger sind, so dass sie häufig sehr an ihre Grenzen kommen. Und wenn man dann sagt, könnten wir nicht das noch machen, das noch machen, wenn es nicht sein muss, einfach auch für sich entscheiden, auch sehr große Angst haben, Extras zu machen, weil sie Angst haben, dass es ihnen die Zeit nimmt für ihre eigene wissenschaftliche Arbeit, weil sie da den Druck haben, dass sie entsprechend veröffentlichen müssen, um in der Konkurrenz der *scientific community* zu bestehen, also da haben Frauen, denke ich mir, noch enorm viel mehr Probleme als Männer, weil sie viel mehr immer noch unter Leistungsdruck objektiv stehen und zum Teil auch subjektiv."
>
> (Interview 2: 241 - 254)

Hier werden gleich drei Elemente von Überlastung genannt. Auf die Belastung durch familiäre Verpflichtungen wird im nächsten Abschnitt noch eingegangen.

Die Annahme, für Frauen bestehe ein besonderer Leistungsdruck, muss auf der Vermutung basieren, Frauen müssten immer noch besser sein als Männer, um gleiche Erfolge erreichen zu können. Interessant ist der Hinweis auf den subjektiven Leistungsdruck, also die Ansprüche, die Frauen an sich selbst und ihre wissenschaftlichen Leistungen stellen. Auch diese, so hier die Einschätzung der Expertin, können sich zu einer Belastung entwickeln.

Besonders wichtig ist im Zusammenhang der Betrachtung der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Frauenförderung die Feststellung, dass sich eine Auswirkung dieser Regelungen, nämlich die Garantie der Präsenz von Frauen in Kommissionen, insbesondere in Personal-Auswahl-Kommissionen, selbst zu einer Belastung für die Frauen entwickelt. Trotzdem kann auf diesen Anspruch nicht einfach verzichtet werden, und es muss in der Praxis ein pragmatischer Umgang damit entwickelt werden. So berichtet eine dezentrale Frauenbeauftragte:

> "... ich bin dann so verblieben, weil ich auch keinen Stress mehr mit den Frauen haben wollte, dass ich gesagt habe, sie müssen wenigstens gefragt werden. Wenn sie ablehnen, dann - ..."
>
> (Interview 11: 74 - 76)

Wovon sehr selten berichtet wurde, auch von den dezentralen Frauenbeauftragten, die selbst zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehörten, sind konkrete Beschwerden von Frauen über mangelnde Förderung. Ein Dekan erinnert sich aber doch an etwas:

> "... also wir haben das schon versucht, fair zu machen, aber es war halt so, dass die Frau dann nicht gefördert werden konnte. Und nach einem halben Jahr, nach einem dreiviertel Jahr, wie sich keine Perspektive geboten hat finanzieller Art, das war in der Theorie, dann hat die Frau halt aufgehört und gesagt, 'ey, ihr fördert doch sowieso (...) keine Frauen und was soll das', und ist dann ausgestiegen...[62]"
>
> (Interview 8: 249 - 254)

Außergewöhnlich ist hier der direkte Bezug der Frau darauf, dass Frauen eigentlich gefördert werden sollten. Ein solcher Anspruch wird sehr selten formuliert.

Rückmeldungen über schlechte Behandlung kommen vorrangig bei den Frauenbeauftragten an, oder werden jedenfalls fast ausschließlich von diesen erwähnt. Manchmal sind es nur Gerüchte darüber, dass versucht wird, Frauen in Lehrveranstaltungen vorzuführen. Je höher die Ebene, desto ernsthafter werden aber die Probleme:

> "Das fängt an bei Diskriminierung dahingehend, dass die keine Hauptseminare machen durften, sondern nur ihre männlichen Kollegen, die auf der gleichen Qualifikationsstufe standen wie sie, also - eigentlich dürft's nämlich noch niemand, der noch nicht habilitiert ist, aber manche Jungs dürfen's dann doch mit irgendwelchen Son-

[62] Im Anschluss wurde berichtet, dass für das entsprechende Gebiet auch später keine Förderung gefunden wurde, also nochmals betont, dass es sich nicht um diskriminierendes Vorgehen gehandelt hat.

dergenehmigungen, bis hin wirklich zum Stundenplan, wann die Seminare gelegt werden, und auch inhaltlich, dass sie die und die Seminare nicht machen dürfen."

(Interview 26: 328 - 334)

Und wenn es um noch mehr geht, gibt es Berichte über noch schlimmere Erfahrungen:

"... wenn Frauen dann in solchen Positionen sind, viele auch von den Frauen dann so Diskriminierungen. Also bei der Habil, dass sie da gequält werden, also genau in diesem Verfahren gequält werden. Zum Beispiel (...) beim Habil-Kolloquium niedergemacht werden. Also mitunter ganz üble Sachen auch."

(Interview 13: 289 - 292)

Die Habilitation als der entscheidende Schritt für den Beruf Hochschullehrerin wird öfter als eine Hürde für Frauen benannt. Einmal, weil die Arbeit an der Habilitation zeitlich mit der Phase einer eventuell gewünschten Familiengründung zusammenfallen könnte. Aber auch das Verfahren der Habilitation an sich birgt, wie eben im Zitat schon erwähnt, Schwierigkeiten. Dazu kommt, dass sich an der Habilitation das eingangs genannte Problem der erzwungenen Unselbstständigkeit festmacht.

"Also ich bin ja der Ansicht, dass zum Beispiel die Abschaffung der Habilitation Frauen nützen würde, weil ich die Erfahrung gemacht habe, dass Frauen ungern sich solchen Unterwerfungsritualen unterziehen, dass sie sehr viel aufsässiger sind und eigentlich diese lebenslange Abhängigkeit, bis man Mitte vierzig ist, nicht sehr angenehm finden."

(Interview 23: 226 - 230)

Auch wenn die Zahlen der habilitierenden Frauen ansteigen, so setzt sich das nicht bei den Berufungen fort, und teilweise schon nicht bei den Anteilen an den Bewerbungen für Professuren (Interview 35: 4 ff.). Bei diesem Schritt auf die Professur zu passiert also noch etwas, was Frauen davon abhält, eine Wissenschaftskarriere "durchzuziehen". Eine Dekanin weist darauf hin, dass die Habilitation einen grundsätzlich anderen Charakter hat als die Promotion.

"Ich würde mal einfach sagen wollen, wer im Leben eine solche Karriere anstrebt und sagt, ich will Wissenschaftler werden und ich will mich da durchsetzen, mir wäre nie der Gedanke gekommen, um ganz ehrlich zu sein, dass mich außer ein paar Bekannten und meinem lieben Mann, ja, irgendwelche Leute, gerade Hochschullehrer, mit denen ich zu tun habe, der Betreuer der Habilitation im Fachbereich, mich dazu ermutigen. Im Gegenteil. Ich bin prinzipiell davon ausgegangen und so war es dann auch, dass die Herren und auch Damen, das war ganz ohne Unterschied des Geschlechtes, eine Reihe von Hürden vor einem aufbauen, die man dann emotional, inhaltlich, wissenschaftlich zu bewältigen hat. Also ich wäre nie drauf gekommen, dass einer zu mir sagt, naja, also machen Sie mal. Die Zeiten hat man eigentlich in der wissenschaftlichen Karriere allenfalls bei der Promotion, wo dann der Doktorvater, man ist wesentlich jünger als die Doktormutter oder der Doktorvater, einem noch so auf die Schulter klopft und sagt, nun mach' mal, Mädchen. Ja. Die Zeiten sind nach einer Promotion, wenn man die Habilitation anstrebt, die sind dann vorbei (...) - Also im Gegenteil. Da werden dauernd vor einem Hürden aufgebaut..."

(Interview 38: 184 - 202)

Das sei auch durchaus funktional, weil es eine auf die Auseinandersetzungen vorbereite, die es in einem Fachbereich auch immer gebe, wenn man eine Professur erreicht habe (38: 230 ff.)

Ähnlich wie bei der langjährigen Abhängigkeit und den Befristungen ist es hier vermutlich so, dass die Männern ähnlich oder genauso (schlecht) behandelt werden wie die Frauen, viele Männer damit aber besser umgehen können als viele Frauen[63].

Schlechte Behandlung führt nicht unbedingt dazu, dass die Frauen sich als Opfer sehen. Eine Frauenbeauftragte beschrieb es eher als eine selbstbewusste Haltung, bei der die Frauen sich fragen 'warum soll ich so mit mir umgehen lassen', und sich für andere Karrierewege entscheiden (Interview 11: 533 ff.).

Auf das Problem der Vereinzelung wurde ja bei den Überlegungen zu besonderen Fördermaßnahmen bereits hingewiesen. Ein Physiker beschreibt diese Schwierigkeit und ein daran anschließendes Phänomen:

> "... was mir in den [X] Zeiten aufgefallen ist, ist, dass es so eine Art - na, Agglomerationseffekt gibt, wenn irgendwo eine erste Frau ist, versammeln sich dort in der Regel auch mehrere (...) - wir hatten eine Arbeitsgruppe, die hat [Fachgebiet Y] gemacht, an [Fachgebiet Y] ist nichts Besonderes oder spezifisch Weibliches dran, die hat- aber nachher die Hälfte in der Arbeitsgruppe waren Frauen, die hat nahezu alle Frauen angezogen, die es da in [X] gab, und das hat einfach daran gelegen, dass - naja, es ist ja belastend, wenn man sozusagen der einzige vom anderen Geschlecht ist oder so, (...) die verständigen sich anders, und ich nehme an, dass Frauen das umgekehrt bei Männern auch so geht, und dass, wenn erst mal ein Drittel Frauen da ist, dann sind die Verständigungspfade auch für die Frauen da. "
>
> (Interview 18: 521 - 533)

Männliche Professoren sind sich also offensichtlich durchaus der Probleme bewusst, denen die Frauen in der Wissenschaft ausgesetzt sind. Dies zeigt auch das folgende Zitat, das auf einen anderen Aspekt der Vereinzelungsproblematik Bezug nimmt:

> "Da hab ich erlebt wie ein Mitglied der Habilitationskommission sagte, 'für eine Frau ganz gut'. Und da sind wir dann aber mehrhändig über den hergefallen, und das bringt der, glaube ich, nicht wieder vor. Das war eine Gemeinheit einfach, die Frau war ein bisschen ängstlich, aber wenn seit zwei, drei Jahren zum ersten Mal eine Frau da auftritt (...) - da sind noch nicht so Routinen entwickelt."
>
> (Interview 24: 332 - 338)

Natürlich haben die oben zitierten Physiker besonders viel Gelegenheit zu beobachten, welche Probleme die Vereinzelung für die Frauen in ihrem Fach mit sich bringt. Erst nach und nach, je weiter sie in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation fortschreiten und - gegebenenfalls - entsprechende Positionen im Wissenschaftsbetrieb einnehmen, erleben alle Frauen dieses Problem, denn das angesprochene Drittel erreichen sie nirgendwo bei den Professuren und nur selten bei den Habilitationsstellen. Korrespondierend entwickelt sich das Prob-

[63] In diese Richtung weist ja auch die Analyse der Interaktionen während der Phase der Promotion von Becker et. al. (2002), die im Abschnitt zur Gleichstellungsforschung (2.2) angesprochen wurde.

lembewusstsein vieler Frauen auch erst nach und nach. Das stellen insbesondere die Frauenbeauftragten fest, wenn man sie danach fragt, welche Rückmeldungen sie vom weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs erhalten.

> " ... meine Erfahrung von früher ist, man hört gar nichts. Also ich sage das. Meine Vermutung ist, dass es eine Mischung ist zwischen schlechtem Gewissen, dass ich irgendwas von ihnen fordern würde, würde ich vielleicht auch und einfach ihrem Wunsch, so schnell fertig zu werden wie möglich, und viele sehen das Problem nicht als eine Diskriminierung gegen sich als Frau. Also wenigstens nicht am Anfang, sondern erst, je mehr sie in den Beruf versuchen reinzukommen. Dann stellt sich das raus."
>
> (Interview 11: 185 - 192)

Es ist so, dass

> "... in dem Moment, (...) die Frauen, wenn sie jetzt anfangen zu studieren, keinesfalls den Eindruck haben, dass sie benachteiligt sind, auch auf der Schule, bis dass sie Examen machen in der Regel auch nicht, und wenn sie dann eine Mitarbeiterstelle kriegen, ist auch toll, und wenn sie dann Kinder kriegen und auf einmal, mit 35, 40, dann merken sie auf einmal, dass alles fertig ist, und dann ist das Gejammere groß. Dann rufen sie an. Und dann kommen natürlich so absurde Sachen, teilweise, letztens hat mich eine Frau angerufen mit 45, und meinte, ich müsste jetzt irgendwie doch dafür sorgen können, dass sie 'ne C1-Stelle kriegt, ja? Das ist so - diese Extreme, dass sie erst überhaupt keine Einsicht haben ..."
>
> (Interview 12: 343 - 353)

Interviewpartnerinnen, die selbst zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören (und als Fachbereichsfrauenbeauftragte interviewt wurden), scheinen nicht direkt unter der Vereinzelung zu leiden, sondern beschreiben es als ein "genervt" sein. Der Ärger über das Ausdünnen des Frauenanteils in den höheren Hierarchieebenen kann ein Anlass sein, das Amt der Frauenbeauftragten an einem Fachbereich zu übernehmen (Interview 30: 8 ff.) Dass sich dieser Ärger erst mit der Zeit entwickelt, beschreibt auch eine Physikerin:

> "... also in den ersten Semestern ist das erst mal toll, weil man so was Besonderes ist, und alle versuchen einem ja auch zu helfen und so. Und irgendwann, wenn man dann so mit seiner Diplomarbeit anfängt oder promoviert, dann geht es einem auf einmal auf die Nerven, weil man irgendwie immer, immer wenn man einen Vortrag hält, dann wird so ein bisschen (...) geguckt, hä? Kann die auch was? Also dann ist auf einmal die Erwartungshaltung auch eine ganz andere, vielleicht auch an sich selbst, ich weiß nicht."
>
> (Interview 28: 272 - 279)

In den anderen Fächern stellt sich die Situation nach der Promotion besonders krass dar. Da werde es richtig schlimm, und egal, wo sie sich bewege, sie habe nur noch mit Männern zu tun, sagt eine promovierte Wissenschaftlerin (Interview 30: 171 ff.).

Nun ist es natürlich positiv, dass Frauen sich in vielen Bereichen und über lange Zeit, auch an der Hochschule, nicht diskriminiert fühlen. Es kann allerdings ein politisches Problem darstellen, auch was die Umsetzung der gesetzlichen

Regelungen angeht, da diese dann als überflüssig erscheinen könnten (Interview 14: 177 ff.). Und wenn es von ihren Erfahrungen abhängt, ob Frauen Diskriminierung zu einem späteren Zeitpunkt als Problem erkennen bzw. anerkennen, ergibt sich für die Gleichstellungspolitik in der Hochschule der Nachteil, dass diejenigen, die Schwierigkeiten bei der professionellen Etablierung hatten, nicht mehr in der Hochschule sind, oder jedenfalls in der Regel nicht in führender Position, während die, die sich erfolgreich etabliert haben, nicht offen für die Thematik sind. So antwortet eine Frauenbeauftragte auf die Frage, in welchem Zusammenhang Probleme wie harte Kämpfe um Ausstattung, zu starke Einbindung in Lehre oder (in der Medizin) Patientenbetreuung zur Sprache kommen:

> "Die Probleme kommen vor allem in Einzelberatungen zur Sprache und dementsprechend sind es die Probleme derer, die mit der Frauenbeauftragten reden. Es gibt viele, die nicht mit der Frauenbeauftragten reden, die finden alles ganz in Ordnung wie es ist, und die machen das dann mit. Also von daher sind diese Aussagen ein Ausschnitt der Einschätzungen der Wissenschaftlerinnen, die schon kritisch dem Ganzen gegenüberstehen."
>
> (Interview 22: 405 - 409)

Bei denjenigen, die dem Ganzen, also der üblichen universitären Rekrutierungspolitik, nicht kritisch gegenüberstehen, kann es dagegen zu einer Ablehnung von Frauenförderung kommen.

> "... ich hab erlebt, nun auch bei meinen Schülern oder Schülerinnen, die nun berufen worden sind, dass die nichts mehr als die Furcht hatten, als Frau berufen zu werden. Ich habe eine hochqualifizierte Mitarbeiterin gehabt, die gleich nach ihrer Habilitation nach Rostock berufen wurde, auf eine C4-Stelle, und die sagte, 'sagen Sie, hoffentlich bin ich da nicht als Frau berufen worden'."
>
> (Interview 24: 89 - 94)

Insofern kann Gleichstellungspolitik nicht darauf setzen, dass sich ihre Basis über Erfahrungslernen der Wissenschaftlerinnen erhalten wird. Vielmehr deutet sich hier m. E. an, dass es notwendig ist, politisch zu argumentieren und zu überzeugen, um aktive Frauen, aber auch andere Bündnispartner für gleichstellungspolitische Ziele zu gewinnen.

Fest zu halten bleibt: Die Punkte, an denen es nach Einschätzung der Expertinnen und Experten für die Frauen an der Hochschule schwierig wird, sind der Einstieg in den Beruf Wissenschaft (s. o. die zur Habilitation genannten Erfahrungen) und die Entscheidung für das Bekommen und Betreuen von Kindern.

4.3.4 Familienorientierung als zentrales Karrierehindernis für Frauen

Die Familienorientierung von Frauen wird von vielen Interviewpartnerinnen und -partnern als das zentrale Hindernis für ihre potentielle Karriere in der Wissenschaft gesehen. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im HGlG und in den Richtlinien jeweils besondere Vorschriften. In diesem Fall sind bzw. waren wichtige Regelungen auch auf der Bundesebene angesiedelt, nämlich über das Er-

ziehungsurlaubsgesetz (inzwischen ersetzt durch das Elternzeit-Gesetz) und das Hochschulrahmengesetz. Während es das Erziehungsurlaubsgesetz ermöglichte, sich zur Betreuung von Kindern in einem Alter von unter drei Jahren beurlauben zu lassen, eröffnete das HRG die Möglichkeit, befristete Stellen um die Dauer der Beurlaubung - allerdings maximal bis zu zwei Jahren - zu verlängern. Die Gleichstellungsgesetze der Länder eröffnen meistens weitere Möglichkeiten der Beurlaubung - so auch das HGlG und das NGG. Daneben geht es um Arbeitszeitregelungen, die den Bedürfnissen von Menschen, die Kinder betreuen, angepasst werden sollen, und um das Recht, den Umfang von Stellen zu reduzieren. Regelungen solcher Art sind, wie in Abschnitt 4.1 dargestellt, in die Richtlinien der Hochschulen meistens übernommen worden. Die Vorschriften rund um die Vereinbarkeitsproblematik gelten für alle Beschäftigten, auch für Männer[64], und eben auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie sind aber nicht ausreichend auf die spezifische Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zugeschnitten, auch nicht die Regelungen im HRG. So gibt es z. B. noch keine zufriedenstellende Lösung für diejenigen Menschen, die über Drittmittel finanziert werden (und das werden immer mehr). Sie können sich zwar beurlauben und vertreten lassen, können aber nicht um die Zeit der Beurlaubung verlängert werden, da das Projekt ja zu einem vorab definierten Zeitpunkt beendet wird.

An einer Hochschule, H Kla, war in der Phase, in der die Interviews geführt wurden, gerade ein Thema im Zusammenhang mit Beurlaubung aus familiären Gründen sehr präsent: Die Landesregierung hatte die Möglichkeiten eingeschränkt, bei Freiwerden einer Stelle durch Mutterschutz oder Erziehungsurlaub diese sofort vertreten zu lassen, was H Kla bis dahin garantiert hatte. Alle Interviewpartnerinnen und -partner der zentralen Ebene fürchteten, dass diese Verschlechterung zu Vorbehalten führen würde, junge Frauen einzustellen, und warfen der Politik vor, die Ziele des Gleichberechtigungsgesetzes dadurch selbst zu torpedieren.

Soweit zur institutionellen Seite. Was wurde nun über die Auswirkung von Familiengründung für die Hochschulkarriere gesagt?

> "Die Chancen sind gleich. Wenn natürlich eine Frau jetzt fünf Jahre aussetzt oder sechs, weil sie sagt, erstens Kind, zweitens, erst, wenn's in die Schule geht und statt nur eins, dann ist sie meines Erachtens für die wissenschaftliche Laufbahn nicht mehr geeignet. Also da bin ich ganz hart."
>
> (Interview 14: 254 - 258)

Etwas schonender formuliert, aber in der Aussage ähnlich meint ein weiterer Interviewpartner:

> "Ansonsten ist es völlig klar, dass die Frage Familie, die sich immer aus den gesellschaftlichen Verhältnissen heraus (...) immer noch stärker für Frauen stellt als für Männer, dass dieses nicht also einfach nur an der Universität bewältigt wird. Dass

[64] Dort, wo die Richtlinien Frauenförderrichtlinien heißen, müssen die Männer dann an dieser Stelle ausdrücklich einbezogen werden. Das ist wichtig aus Gründen der politischen Korrektheit, denn die Vereinbarkeitsproblematik soll nicht ausschließlich als Problem der Frauen gesehen werden.

> das immer auch wahrscheinlich noch ein Grund ist für Frauen zu sagen, 'ich trete da kürzer im wissenschaftlichen Bereich', eher als bei Männern. Und auch da, denke ich, ist es wieder die Aufgabe der Personen selbst, diese Entscheidung zu treffen, und nicht unbedingt der Universität oder eines Fachbereichs, nun zu sagen: 'wir müssen aber doch anders'."
>
> (Interview 6: 356 - 364)

Betont wird also, dass es nicht Aufgabe der Universität sein kann, dafür zu sorgen, dass auch Menschen, die Kinder haben, und sich auch in gewissem Umfang um diese kümmern wollen, weiter wissenschaftlich tätig sein können. Auf solche Menschen zu verzichten, stellt für die Wissenschaft kein Problem dar. Die Zuweisung der Verantwortung ausschließlich an die gesellschaftlichen Verhältnisse ist aber eventuell etwas einseitig:

> "... das Problem ist: die Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden immer als halbe Stellen vergeben. Die Arbeitszeit wird damit nicht halbiert. Das Problem in Naturwissenschaften ist, dass die nicht halbierte Arbeitszeit auch zum großen Teil hier in den Labors verbracht werden muss. Und das lässt sich (...) für Frauen weitaus schwieriger einrichten als für Männer, also wenn Frauen Kinder haben, wenn Frauen allein erziehend sind, dann erst recht ...“
>
> (Interview 7: 65 - 80)

Die nicht halbierte Arbeitszeit bei halben Stellen ist ein Aspekt, in Bezug auf den die Universität also durchaus etwas mit der Frage zu tun hat, ob man Kinder mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit vereinbaren kann oder nicht, denn ganz sicher kann niemand mit dem Geld einer halben Stelle etwa Kinderbetreuung im zeitlichen Umfang einer ganzen Stelle finanzieren.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich bekanntlich in Deutschland besonders stark, weil es so gut wie keine Kapazitäten zur Betreuung von unter Dreijährigen Kindern gibt, wenige Ganztags-Kindergartenplätze und fast gar keine Ganztagsschulen.

Obwohl sich die Situation im Bereich der Betreuung nur langsam bessert, lassen sich junge Frauen auf eine Strategie des Verzichtes auf Kinder, mit dem die Frauen, die bereits Professorinnen sind, das Problem der Vereinbarkeit teilweise umgangen haben, nicht mehr ein.

> "Mir haben einige der Jüngeren sehr häufig gesagt, wenn ich den Arbeitsaufwand sehe, will ich das nicht werden. Das gibt's immer wieder. Die haben natürlich dieses Problem Vereinbarkeit Beruf Familie. Die meisten setzen dann auch hartnäckig Familie durch. Also das finde ich, also da ist auch ein Teil des Feminismus, dass man sagt, ich will jetzt diese Phase haben. Also da mehr Ansprüche stellen, das finde ich richtig, auch wenn nicht immer für Institute angenehm[65]."
>
> (Interview 23: 326 - 332)

[65] Dieses Recht nehmen sich Frauen offensichtlich auch durchaus in den weiteren Karrierestationen. So klagt ein Dekan, der die vorgeschriebenen Professorinnenanteile in den Kommissionen nicht gewährleisten kann: "... und die einzige Frau im Hochschullehrerstatus gerade aus Frauengründen sozusagen wegen ihrer Kinder aufgrund nicht - ist kein Vorwurf, sondern einfach so; - der nicht praktizierten Emanzipation in deren Familie sie zu Hause ist, hauptsächlich, und die Kinder betreut, die glaub ich zwei und vier oder sowas sind, ist die beurlaubt." (Interview 8: 379 - 383)

Eine Frauenbeauftragte weist darauf hin, dass man den Frauen, wenn man meint, sie würden aus Gründen der Familienorientierung Wissenschaft nicht als Beruf anstreben, im Grunde abspricht, überhaupt eine rationale und konsistente Lebensplanung zu haben.

> "... wenn man ein Hochschulstudium - oder wenn frau eben ein Hochschulstudium anfängt, ich meine dann ist es, finde ich, schwierig, das damit zu begründen, dass man sich dann plötzlich nach dem Studium für die Familie entscheidet, weil ich meine, letztendlich jeder Beruf, der nach dem Studium dafür in Frage kommt, beansprucht doch sehr viel Zeit. So dass man, egal welchen Beruf man nimmt, finde ich, eh das einplanen muss; deshalb kann ich mir das als Hauptgrund eigentlich nicht vorstellen."
>
> (Interview 5: 197 - 203)

Die Rolle der Männer bleibt in den Kommentaren oft ausgespart. Da, wo die traditionelle Rollenverteilung hinter fragt wird, gilt es als möglich, dass die klassischen Rollen umgedreht werden (Interview 25: 131 ff.), arbeitsteiligen Lösungen wird aber eine Absage erteilt.

> "... wissen Sie, als Wissenschaftler, wenn Sie wirklich eine sehr gute Wissenschaft machen wollen und nur das ist für mich Wissenschaft, also konkurrenzfähig sein wollen, ja, da können Sie nicht sagen, ich mache halbtags, putze zu Hause und spüle und koche und so weiter und den andern halben Tag mache ich Wissenschaft. Ich habe da so ein Paar, Ehepaar auch, (...) Also einer fing morgens um acht an pünktlich. (...) waren beide nicht schlecht als Wissenschaftler, fing morgens um acht an bis vier und der andere fing um zwölf an bis acht. Vier Stunden hatten die jeweils für die Kinder. Das ist aber nichts. Also wenn ich experimentell arbeite, das mag man ein zweimal einrichten, aber ..."
>
> (Interview 14: 209 - 218)

Während einerseits häufiger davon berichtet wird, dass Chefs sich durchaus auf Dinge wie veränderte Arbeitszeiten oder sogar das Mitbringen sehr kleiner Kinder an die Uni einlassen, wird andererseits die Erfahrung gemacht, dass die Umgebung nicht bereit ist, sich einzustellen auf

> "... dieses Problem, dass man eben nicht mehr so zeitlich flexibel ist, dass man nicht mehr grundsätzlich von morgens acht bis abends zehn zur Verfügung steht, sondern unter Umständen dann irgendwie um zwei Uhr sein Kind aus dem Kindergarten holen muss und dann vielleicht um drei Uhr wiederkommt, aber irgendwie wollten sie dann eigentlich um zwei unbedingt was von einem haben oder so. Da wäre, denke ich, eine Menge auch zu machen. (...) und das geht, andererseits muss man ehrlicherweise sagen, den Männern, die sich bisschen einsetzen, genauso. Also wenn ein Mann sich hinstellt und sagt, ich muss jetzt um ein Uhr mein Kind aus dem Kindergarten holen, der wird auch blöd angeguckt. Also das ist (...) noch nicht akzeptiert, dass man nicht irgendwie vierundzwanzig Stunden verfügbar ist, weil man die Hausfrau zu Hause sitzen hat, die sich um alles kümmert."
>
> (Interview 30: 413 - 433)

Es bietet sich also ein sehr uneinheitliches Bild. Während es einerseits die Unterstellung gibt, Frauen wollten Kinder und diese dann auch möglichst umfassend bemuttern, erheben Wissenschaftlerinnen durchaus den Anspruch, auch den Beruf Wissenschaft mit Familie vereinbaren zu können. Von anderer Seite

wird aber behauptet: Wissenschaft darf man nicht halbtags betreiben. Diese Absage an arbeitsteilige Modelle sowie die weit verbreitete Ansicht, dass es nicht Aufgabe der Universität sei, Menschen mit familiären Verpflichtungen die Weiterarbeit in der Wissenschaft zu ermöglichen, sind die aus gleichstellungspolitischer Sicht bedenklichsten Feststellungen dieses Abschnitts. Im Tenor wird das Hauptproblem, das zu einer Reduzierung der Frauenanteile von Stufe zu Stufe führt, im Unwillen von Frauen gesehen, sich auf eine wissenschaftliche Karriere einzulassen, z. B. aus den hier erörterten Gründen der Familienorientierung. Das scheint kein sehr guter Ausgangspunkt, um aktiv zu einer Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft beizutragen.

4.3.5 Wie können die Frauenanteile gesteigert werden oder: Was macht Wissenschaft als Beruf für Frauen attraktiv?

Um dem Argument vorzugreifen, dass Frauen die Wissenschaft freiwillig verlassen und daher auch keine Maßnahmen zur Steigerung ihrer Anteile ergriffen werden müssen, und um die der Interviewpartnerinnen und -partner zu positiven Überlegungen anzuregen, wurde die Frage, wie sich die Frauenanteile steigern lassen, in einer besonderen Form gestellt: Was könnte die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf für Frauen steigern? Diese Fragestrategie stieß aber auch auf Kritik:

> "... eine solche Frage lenkt davon ab, dass es sehr viele Frauen gibt, die Wissenschaft schon jetzt sehr attraktiv finden und gerne dabei sein wollen, und denen Steine in den Weg gelegt werden. Und da ich als Hochschulfrauenbeauftragte in erster Linie nach den Steinen, die den Frauen direkt in den Weg gelegt werden, schaue, mag ich die anderen Überlegungen erst an zweiter Stelle anstellen."
>
> (Interview 22: 305 - 309)

Trotzdem ist der Umkehrschluss möglich, also von der Frage, welche Steine werden Frauen in den Weg gelegt, zu Aussagen darüber zu kommen, was sich ändern müsste, damit mehr Frauen eine wissenschaftliche Karriere einschlagen. Dabei sieht die hier zitierte Expertin in Deutschland ein besonderes Problem darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger zugetraut wird, Männer für besser gehalten werden. Um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver zu machen, spiele daher die Möglichkeit ein zentrale Rolle, ein ganz anderes Selbstbewusstsein, eine ganz andere Selbstsicherheit in Bezug auf die eigene wissenschaftliche Arbeit entwickeln zu können, als dies derzeit der Fall sei. Probleme damit würden in der Hochschule massiv reproduziert, und darauf sei der Blick zu lenken (Interview 22: 321 ff.)

Entsprechend der Notwendigkeit, solche kulturellen Muster zu überwinden, wird die "Vorbildnummer" (Interview 26: 280) als eine wichtige Bedingung gesehen, um die professionelle Etablierung von Frauen in der Wissenschaft fördern zu können. Damit Studentinnen von Anfang an Rollenvorbilder haben und so eine Professur als Option für sich überhaupt wahrnehmen können, müssten mehr Frauen zu Professorinnen berufen werden.

Auch hier ergibt sich, wie bei der Frage der personalisierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, eine Zirkularität: Damit mehr Frauen in die Wissenschaft kommen, braucht es mehr Frauen in der Wissenschaft.

Es wird immer wieder angenommen, dass für die Berufswahl von Frauen der Zeitdruck, der durch die sogenannte biologische Uhr entsteht, also die Tatsache, dass die Entscheidung über eine Familiengründung nicht unbegrenzt aufgeschoben werden kann, ein wichtiger Faktor sei. Diesen Zeitdruck scheinen Frauen soweit zu antizipieren, dass er bereits bei der Studiengangswahl eine Rolle spielt:

> "... es ist auffällig, dass die am kürzesten, jetzt noch am kürzesten, die kürzesten Studiengänge am aller stärksten von Frauen - also von Studentinnen - belegt sind. (...) Meistens im Schwerpunkt Grundschule. Ist das kürzeste Studium. Und daher gibt es - die genauen Zahlen hab ich nicht im Kopf - aber gibt es einen erheblichen Frauenüberschuss. Und nach einer Befragung, die eine Kollegin durchgeführt hat, ist ein wesentlicher Grund die Kürze des Studiums. Nun könnte das sich ja alles wandeln, deshalb ist auch einer, eine meiner Anregungen, dass man diese Studiengänge, die ja keine wissenschaftlichen Studiengänge im engeren Sinne sind, und keine Promotionsberechtigung enthalten, dass man die im Aufbau da erleichtert; auch nicht nur in der Pädagogik, wo das bereits der Fall ist, sondern auch hier in fachlicher Hinsicht."
>
> (Interview 6: 296 - 308)

Die Übergänge zu weiterer wissenschaftlicher Qualifikation zu erleichtern, wäre also ein Weg, die Frauen da abzuholen, wo sie sind.

Die meisten Vorschläge, die auf Nachfrage nach möglichen Maßnahmen genannt wurden, beziehen sich aber auf weitergehende Qualifikationsstufen, vor allen Dingen die Habilitation. Denn diese fällt in den Lebensabschnitt, in dem eine endgültige Entscheidung über Kinder haben oder nicht haben fallen muss, falls diese bis dahin verschoben wurde. Besondere Stipendienprogramme für diese Phase, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Kinderbetreuung zu erleichtern (Interview 24: 214 ff.) oder aber Wiedereinstiegsprogramme, die das Verlassen der Hochschule für eine gewisse Zeit unschädlich machen würden (Interview 3: 119 ff.) werden als Möglichkeit gesehen, den Druck von den Frauen zu nehmen.

Die Abschaffung der Habilitation wird zwar mitunter gefordert, aber dafür werden keine realistischen Chancen gesehen (Interview 25: 153 ff.).

Wie oben geschildert, ist die Habilitation auch unabhängig von der Frage der Familiengründung für Frauen problematisch. Solche weitergehenden Analysen des Unwillens von Frauen, sich auf eine wissenschaftliche Karriere einzulassen, werden aber sehr selten vorgenommen. Der weitaus größte Teil der Interviewpartnerinnen und -partner sieht die Familienorientierung von Frauen als das Hauptproblem und als einzigen Lösungsansatz den Versuch, die Belastungen in der Phase von Habilitation/Kinderbekommen nicht überhand nehmen zu lassen.

Entsprechend selten sind auch Vorschläge, die eine Radikalisierung der bisherigen Maßnahmen ins Auge fassen. Eine solche Radikalisierung könnte allerdings gegen die angesprochene Zirkelung der Probleme helfen, die sich durch die Reproduktion des Minderheitenstatus von Frauen in der Wissenschaft ergibt.

> "Mit einem etwas harten Wort würde ich sagen 'alles Quatsch', das beste wäre, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt mit einer ganz harten Quote zu arbeiten, möglicherweise Qualitätseinbußen in der ersten Phase einer solchen Quotierung sogar in Kauf zu nehmen, nur um einmal genügend Breite der Besetzung von Stellen mit Frauen zu haben".
>
> (Interview 3: 113 - 117)

Die Qualitäts- und Qualifizierungsbegriffe (über die sich auch die Qualitätseinbußen definieren) spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie orientieren sich bislang an den herkömmlichen, männlich geprägten Standards und Wahrnehmungen. Eine Expertin bezieht sich auf eine "*nature*" erschienene Untersuchung (Wenneras/Wold 1997) in der nachgewiesen wurde, dass Frauen 2,4 mal so viel publiziert haben müssen wie Männer, um zur gleichen Bewertung zu kommen (Interview 22: 352 ff.). Dass kulturelle Muster zu einer so verzerrten Wahrnehmung von Qualifikationen führen, und dies in einzelnen Stellenbesetzungsverfahren nicht überwunden werden kann, ist ein Argument für eine harte Quotierung, auch über die vorhergehende Qualifikationsstufe hinaus.

> "... ich plädiere für eine harte Quotierung – auch wenn dies völlig antiquiert erscheinen mag. Nicht die Qualität wird damit unterminiert, sondern der Begriff der Qualifikation, und vor allem werden die heimlichen Rekrutierungspläne außer Kraft gesetzt."
>
> (Interview 22: 603 - 606)

Solche Positionen werden aber, wie gesagt, nur von sehr wenigen vertreten. Die Hinterfragung der Qualifikationsbegriffe des wissenschaftlichen Systems innerhalb des wissenschaftlichen Systems ist sehr schwierig zu erreichen, dies will ich in Abschnitt 6.2 noch eingehender darlegen.

Gezeigt hat sich in diesem Abschnitt zum wissenschaftlichen Nachwuchs, dass es zur Zeit der Durchführung der Interviews sehr wenig Angebote zur Förderung gab. Abgesehen von der Finanzierung von Stipendien über Sonderprogramme gab es auch kaum spezielle Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, und wenige Vorstellungen davon, was Wissenschaft für Frauen attraktiver machen könnte.

Als das zentrale Karrierehindernis von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird immer wieder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die Antizipation der Tatsache, dass diese Vereinbarkeit schwierig sein könnte, genannt. Dieses Problem sehen die meisten Interviewten als ein gesellschaftliches, für das die Universität nicht zuständig sein kann. Der Verlust von Frauen und auch Männern, die sich um Kinder kümmern wollen, für die Wissenschaft wird hingenommen und erscheint nicht als bedenklich.

4.4 Gleichstellungspolitische Institutionen

Neben den Plänen und Berichten als primären Instrumenten der Frauenförderung setzen gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung stark auf die Schaffung von Institutionen, denen Frauenförderung zur Aufgabe gemacht wird und mittels derer eingefahrene Entscheidungsabläufe verändert werden. Vorrangig ist dies das Amt der Frauenbeauftragten, sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene, daneben wurden und werden Kommissionen, Ausschüsse und Versammlungen installiert.

Bezüglich des Amtes der Frauenbeauftragten ging es in den Interviews darum, Einschätzungen zur Funktion und Rolle zu erfragen. Weil es an allen untersuchten Hochschulen bereits vor Inkrafttreten des HGlG bzw. des 1994er NHG zentrale Frauenbeauftragte und Kommissionen zur Frauenförderung o. ä. gab, wurde im Gespräch auf einen Vergleich der Zustände vor und nach Erlass der gesetzlichen Regelungen abgezielt. Bezüglich der Kommissionen war auf zentraler Ebene die Frage, ob und wie diese in die allgemeine Gremienarbeit eingebunden waren; auf der Fachbereichsebene wurde danach gefragt, inwiefern man mit diesen zentralen Kommissionen zu tun hat, deren Arbeit wahrnimmt.

4.4.1 Frauenbeauftragte

Die Bedeutung einer Frauenbeauftragten für das gleichstellungspolitische Geschehen an einer Hochschule bzw. an einem Fachbereich kann kaum überschätzt werden. Sie repräsentiert das Ziel der Frauenförderung und wird mit dem Thema insgesamt identifiziert.

Vom gesetzlichen Zuschnitt her gab es, was das Amt der Frauenbeauftragten angeht, zum Zeitpunkt meiner Untersuchung einige Unterschiede zwischen den hessischen und den niedersächsischen Regelungen, die hier einleitend nochmals kurz dargestellt werden.

In Hessen soll Frauenförderung Aufgabe der Dienstelle sein, und das schlägt sich auch in der Konstruktion des Amtes der Frauenbeauftragten nieder. Ihre Aufgabe ist streng genommen nicht, selbst Frauenförderung zu betreiben, sondern sie überwacht die Durchführung des Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung (§ 18 Abs. 1 HGlG). Den dienstlichen, und nicht mit der Funktion etwa eines Personalrates vergleichbaren Charakter der Tätigkeit betont auch § 20 HGlG. Darin wird bestimmt, dass die Frauenbeauftragte ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahrnimmt, wobei sie dabei von fachlichen Weisungen frei ist. Sie muss von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben in erforderlichem Umfang entlastet werden. Für die Hochschulen ausdrücklich vorgesehen ist die Möglichkeit, Fachbereichsfrauenbeauftragte zu bestellen. Näheres haben die Hochschulen durch Satzung zu regeln (§ 16 Abs. 4 HGlG). Der Bezug auf die "übrigen dienstlichen Aufgaben" macht schon deutlich, dass es sich bei den Frauenbeauftragten nach dem HGlG um Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle handeln soll. Die Amtszeit beträgt sechs Jahre, wiederholte Bestellung ist möglich.

Neben den allgemeinen Beteiligungsrechten ist das im Abschnitt zu den Berufungsverfahren bereits erläuterte Widerspruchsrecht nach § 19 HGlG von großer Bedeutung für die Arbeit der Frauenbeauftragten.

Im Niedersächsischen Hochschulgesetz hat das Amt der Frauenbeauftragten stärker den Charakter eines Organs der Hochschule. Das NHG von 1994 eröffnete in § 100 mehrere Optionen für die Bestellung von Frauenbeauftragten. Entweder wurde eine Frauenbeauftragte aus dem Kreis der Hochschulmitglieder gewählt. Oder es wurde ein gesonderter Dienstposten ausgewiesen, auf dem die Frauenbeauftragte befristet beschäftigt wurde. Es konnten aber auch mehrere Hochschulfrauen verschiedener Mitgliedergruppen zu Frauenbeauftragten gewählt werden.

Die Dauer der Amtszeit wurde durch die Grundordnung, oder, wenn dort keine Regelung getroffen war, durch den Senat festgelegt. Der Senat wählte die Frauenbeauftragte, aber auf Vorschlag der Frauenversammlung der Hochschule (§ 100 Abs. 1 NHG). Zu diesem Gremium weiter unten noch mehr. Weitere Frauenbeauftragte konnten an den Fachbereichen und Einrichtungen bestellt werden, die Regelungen zu Amt und Wahl galten entsprechend (§ 101 NHG).

Die Festlegung der Aufgaben der Frauenbeauftragten im NHG enthält einige hochschulspezifische Aspekte. So ist die Mitwirkung der Frauenbeauftragten an der Entwicklungsplanung der Hochschule und die Förderung der Einbeziehung frauenrelevanter Arbeitsansätze in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen vorgesehen (§ 99 Abs. 2 NHG). In § 99 Abs. 3 NHG wird das Recht der Frauenbeauftragten fest geschrieben, an **allen** Sitzungen von Gremien und Kollegialorganen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Dies sichert ihre Einbindung in die Strukturen der akademischen Selbstverwaltung.

Auch die Frauenbeauftragten an niedersächsischen Hochschulen verfügen über ein Widerspruchsrecht, geregelt in § 99 Abs. 5 NHG. Wenn die Entscheidung eines Hochschulorgans gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen wurde, so kann sie eine erneute Entscheidung verlangen, vor der es einen besonderen Einigungsversuch geben muss. Es gibt aber keine zweite Stufe des Verfahrens, bei der sich der Widerspruch noch an eine andere Instanz richten kann.

Das Widerspruchsrecht ist in beiden Ländern den zentralen Frauenbeauftragten vorbehalten. Ansonsten ist der wichtigste Unterschied zwischen zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, dass erstere inzwischen in der Regel hauptamtlich arbeiten, auch an allen hier untersuchten Hochschulen, während die Fachbereichs- oder Fakultätsfrauenbeauftragten ehrenamtlich arbeiten. Sie haben aber die gleichen Rechte, an Maßnahmen beteiligt zu werden und betreuen fast immer die "normalen" Stellenbesetzungsverfahren. Inwieweit sie auch die Berufungsverfahren begleiten, ist von Hochschule zu Hochschule und dann noch von Frauenbeauftragter zu Frauenbeauftragter unterschiedlich geregelt.

In diesem Abschnitt geht es zunächst um die Bereiche der Arbeit von Frauenbeauftragten, in denen sich die Unterschiedlichkeiten nicht so stark auswirken. Wie agieren die Frauenbeauftragten bei der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren und in Gremien? Wie schätzen sie ihre Einflusschancen ein? In zwei

weiteren Unterabschnitten soll auf die Besonderheiten von Bedingungen und Funktion der zentralen der dezentralen Frauenbeauftragten eingegangen werden(4.4.2 bzw. 4.4.3).

An den untersuchten Hochschulen sind die dezentralen und die zentralen Frauenbeauftragten an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt, und das in der Regel bereits ab der Erstellung des Ausschreibungstextes. Wie bereits dargestellt, gibt es dabei für jeden einzelnen Schritt in Stellenbesetzungsverfahren durch Gesetz (in Hessen) bzw. durch entsprechende Erlasse (in Niedersachsen) genaue Verfahrensvorschriften, von der Frage, ob eine Stelle öffentlich oder intern auszuschreiben ist bis hin zur Frage, wie viele Frauen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen sind. Da den Besetzungskommissionen somit etliche Ansatzpunkte für das aktive Betreiben von Frauenförderung zur Verfügung stehen, haben die Frauenbeauftragten in diesen Verfahren im Wesentlichen eine Kontrollfunktion. Durch ihre Anwesenheit erinnern sie die Kommissionen an die Pflicht zur Frauenförderung.

> "... das ist das sinnvollste Instrument, dass also die Frauenbeauftragte da tatsächlich drüber wacht und sich beteiligt, zum Beispiel, dass sie heute Abend erscheint und dass sie in dieser Berufungskommission präsent ist und dort ihre Vorstellungen nennt beziehungsweise letztlich allein durch ihre Anwesenheit dafür sorgt, dass solche Dinge nicht leichtfertig übersehen werden. Ich gehe mal davon aus, dass es niemand böswillig tut, aber ausschließen kann man's vielleicht auch nicht. Das ist, denke ich, das Effektivste."
>
> (Interview 20: 497 - 503)

Für die Frauenbeauftragten selbst kann die Teilnahme an einer (durch den Generationswechsel) immer größer werdenden Zahl von Verfahren frustrierend sein. Mal sind die Bewerberinnen, für die sie sich einsetzen, nach Ansicht der Kommissionen zu jung, mal zu alt, mal zu breit qualifiziert, haben sich also verzettelt, mal zu sehr spezialisiert, sind also zu eng (Interview 33: 226 ff.). Häufig gibt es im Vorhinein Favoriten, was gerade die dezentralen Frauenbeauftragten durchaus wissen, wogegen aber schwer anzukommen ist (Interview 9: 35 ff.).

Über Personalmaßnahmen allgemein, besonders aber über Berufungsvorschläge (bevor sie auf die zentrale Ebene weitergegeben werden) muss der Fachbereichsrat abschließend entscheiden. Obwohl hier noch einmal eine Gelegenheit für die Frauenbeauftragte besteht, in einem anderen Gremium ihren Standpunkt zu vertreten, wenn sie mit dem Ergebnis der Kommissionsarbeit nicht einverstanden war, ist es sehr schwer, auf dieser Ebene noch Änderungen zu erreichen.

> "... der Fachbereichsrat entscheidet dann noch mal, ob er dem Votum der Berufungskommission zustimmt, das ist meistens so, weil nach einer Diskussion (...) lehnt sich dann einer zurück, der dann sagt, also die Berufungskommission hat die ganze Arbeit gemacht und er vertraut dieser Berufungskommission schon und stimmt dem halt zu."
>
> (Interview 5: 41 - 46)

Chancen, etwas für eine Frau zu erreichen, sehen die meisten Frauenbeauftragten - wie im Abschnitt zu den Berufungen bereits erwähnt - nur dann, wenn sich ihr Interesse mit dem anderer Mitglieder in der Berufungskommission, z. B. mit dem einer bestimmten Fraktion im Fachbereich, trifft. Eine Gruppe, mit der die Frauenbeauftragten relativ häufig eine gemeinsame Position finden, sind die Studierenden. Bei garantierter Professorenmehrheit reicht das aber nicht aus, um Frauen, deren Qualifikation und Passfähigkeit zur Diskussionen steht, auf Listenplätze zu bringen.

Wenn es strategisch geschickt eingesetzt wird, so ist das Widerspruchsrecht der andere Faktor im Bereich der Stellenbesetzungen, der den Frauenbeauftragten eine gewisse Einflussnahme erlaubt und ihre Position stärkt. Wie ebenfalls bei den Berufungen bereits erwähnt, hat das Einlegen eines Widerspruchs selten die tatsächliche Berufung oder Einstellung einer Frau zur Folge, es tritt im Grunde lediglich eine Zeitverzögerung des Verfahrens ein. Dass die Fachbereiche diese Verzögerung vermeiden wollen, ist der Anreiz für sie, zu einer Einigung mit der Frauenbeauftragten zu kommen. Wenn sie sich der Gefahr bewusst sind, jedenfalls.

> "Also Widersprüche. Wenn ich darüber informiere, (...) dann kommt manchmal das Argument, also wollen Sie uns unter Druck setzen oder so. Dann sage ich ganz harmlos, ich will Sie nicht unter Druck setzen. Ich will Sie nur informieren, welche Möglichkeiten es gibt für die Frauenbeauftragte, wenn wir uns hier nicht verständigen."
>
> (Interview 33: 807 - 902)

Warum die Fachbereiche so großen Respekt vor der Verzögerung durch einen Widerspruch haben, bedarf einer etwas längeren Erläuterung:

> "Sie müssen sich hineinversetzen in die subjektive Lage auf Fachbereichsebene. Diese Verzögerungen, die da sind durch Stellensperrung, Ausschreibungsverfahren, Semesterferien, dann tagt keine Kommission und so weiter, das ist gewohnt und wird als schicksalhaft, vor allem im öffentlichen Dienst dauert es unendlich lange oft, bis eine Stelle besetzt wird. Das hat man fast resignativ hingenommen, wobei es auch Schuld der Fachbereiche oft ist. Man kriegt keinen Termin fürs Vorstellungsgespräch und man kriegt die Professoren nicht unter einen Hut. Es sind lange Semesterferien. Nein. Da kann man ja keine Kommissionssitzung machen. Also das ist manchmal unerträglich lang. Da könnte man behaupten, na gut, diese Vierzehntagewiderspruchsfrist, das ist ja im Gesamtrahmen ja nicht viel. Alles, was vorher lief, ist ja viel länger. Das stimmt, nur wenn der Fachbereich diese anderen Verzögerungen durch Stellensperren, durch Kommissionssitzungen, durch Berufungskommission und so weiter, wenn er das alles hinter sich hat, dann glaubt er, so, jetzt haben wir's, und ist dann völlig überrascht, wenn dann praktisch als Tropfen zum Überlaufen dann noch die Frist der Frauenbeauftragten kommt und das regt die Fachbereich fürchterlich auf. In dem Moment, wo es für den Fachbereich nicht im Fachbereichsrahmen ist, in dem Moment ist es im Fachbereich gelaufen und dann muss es von heute auf morgen geschehen..."
>
> (Interview 15: 395 - 413)

Auch wenn offiziell nur die zentralen Frauenbeauftragten einen Widerspruch einlegen können, so ist doch dort, wo die dezentralen Frauenbeauftragten die

Verfahren begleiten, klar, dass sie in engem Kontakt zur zentralen stehen und diese die Argumentation entsprechend übernehmen wird, so dass das "Drohpotential" Widerspruch auch den Fachbereichsfrauenbeauftragten zur Verfügung steht. Entsprechend groß ist das Bemühen der Berufungskommissionen, möglichst beide Frauenbeauftragten in die Entscheidungen einzubinden. Eine zentrale Frauenbeauftragte berichtet, während man früher darum habe kämpfen müssen, an Verfahren teilnehmen zu können, müsse man jetzt darum kämpfen, nicht teilzunehmen. Die Fachbereiche wollten immer auch die zentrale Frauenbeauftragte dabei haben aus der Angstphantasie heraus, dass die zentrale Frauenbeauftragte, die letztlich entscheidet, ob sie einen Widerspruch einlegt, über die dezentrale "drüber schwappt, und alle ihre Bemühungen, die einzuseifen sind umsonst" (Interview 13: 533).

Inwieweit über das Druckmittel eines angedrohten Widerspruchs inhaltlich etwas erreicht werden kann, wird unterschiedlich eingeschätzt. Es gibt die Wahrnehmung, dass die Kommissionen, weil sie ein Verfahren möglichst schnell durchziehen wollen, sehr bereit sind, auf die Einwände der Frauenbeauftragten einzugehen, wenn diese vehement deutlich macht, dass sie bereit ist, ihre Position bis ins Ministerium zu tragen. Wichtig ist dabei, was eine Interviewpartnerin "nachhaltig sein" nennt, d. h., wenn die Frauenbeauftragte einen Konflikt einmal bis zum Schluss durchgefochten hat, stärkt das beim nächsten Mal ihre Verhandlungsposition (Interview 26: 177 ff.). Wenn die Einwände der Frauenbeauftragten aber zu stark von anderen in der Kommission vertretenen Positionen abweichen, und es tatsächlich zu einer negativen Stellungnahme kommt, können die inhaltlichen Argumente kaum noch zum Tragen kommen. So sagt eine Frauenbeauftragte auf die Frage, ob die Fachbereiche vor den Stellungnahmen der Frauenbeauftragten Respekt hätten:

> "... wenn sie da wirklich Respekt vor hätten, dann sollte man eigentlich meinen, dass sie darauf Rücksicht genommen haben, und das haben sie natürlich nicht getan, ne?"
>
> (Interview 5: 487 - 489)

Dass tatsächlich ein formeller Widerspruch eingelegt wird, dazu kommt es eher selten. Manchmal erscheint es den Frauenbeauftragten aber doch wichtig, die Missachtung der Vorgaben durch die Fachbereiche aufzuzeigen.

> "Also am Effektivsten war, also ich fand es auf jeden Fall notwendig, ein paarmal zu warten, bis ich im Senat war und dann habe ich als Tischvorlage den Widerspruch vorgelegt (...) - Einige Sachen wusste ich, die einfach nicht, entweder Formfehler waren oder Sachen waren, die ich nicht wollte, dass die korrigiert werden vor der Senatssitzung, weil ich wollte, dass es sichtbar wird, wie sie da gehandelt haben. Das war sehr effektiv, aber es hat sehr böses Blut gegeben."
>
> (Interview 11: 457 - 463)

Die meisten Frauenbeauftragten setzen allerdings eher auf einen weniger konfrontativen Stil, weil sich durch Konfrontation zwar die "Angst" vor dem Instrument des Widerspruchs erhöhen lässt, aber auch die Widerstände wachsen.

Wie der jeweils spezifischen Art der Ausübung des Widerspruchsrechtes so ist auch dem übrigen persönlichen Auftreten der Frauenbeauftragten große Bedeutung beizumessen, da die anderen Hochschulmitglieder das Thema Frauenförderung mit ihr identifizieren (Interview 1: 604 ff.)[66]. Der Überzeugungskraft der Frauenbeauftragten wird dabei mitunter viel Verantwortung aufgeladen:

> "... also die Frau Dr. [X] halte ich für außerordentlich klug, auch wenn ich mich manchmal mit ihr 'n bisschen anlege, (...), aber es ist einfach, sie hat eine phantastische Art, weil sie einfach ihr Pulver nicht unnötig verschießt, also sie wird dann also, wenn irgendwo die Gutachten ihr einen Anknüpfungspunkt geben, was sagen. Und ich denke mir, mit dieser Politik wird sich dann auch bei uns manches vielleicht bisschen ändern, dass man sagt, "naja, also das ist vielleicht doch ganz gut," nicht, und dass es dann vielleicht irgendwann nicht mehr nötig ist, diesen Tüddelkram in den Gesetzen zu haben."
>
> (Interview 29: 769 - 777)

Ein wichtiger Bestandteil des *standings* der Frauenbeauftragten in Niedersachsen ist die Tatsache, dass sie das Recht haben, an den Sitzungen aller Gremien teilzunehmen. Diese Regelung wirkt sich weniger dadurch aus, dass tatsächlich in allen Gremien bei allen Themen etwas aus Sicht der Frauenförderung anzumerken wäre. Vielmehr bedingt die "Omnipräsenz" der Frauenbeauftragten - wenn sie es denn zeitlich ermöglichen kann, an vielen Sitzungen teilzunehmen - einen Informationsvorsprung, oder eher eine Kontinuität des Informiertseins. Dies verschafft ihr einen Vorteil gegenüber anderen Mitgliedern der akademischen Selbstverwaltung, die häufig nur in einem Gremium vertreten und deshalb nur punktuell informiert sind. Wenn dezentrale Frauenbeauftragte ihr Amt über einen längeren Zeitraum hinweg ausüben, können sie sich sogar gegenüber den Dekaninnen oder Dekanen in einer günstigen Position befinden.

> "... der große Pluspunkt der Fakultätsfrauenbeauftragten ist der, dass sie in alle Kommissionen kann, und wenn sie das zeitlich und energetisch irgendwie hinkriegt, ist sie natürlich die bestinformierte Person in der ganzen Fakultät, so viel Information, so viel Wissen und Kompetenz hat selbst der Dekan natürlich nicht, der ja auch jedes Jahr wechselt bei uns in der Fakultät, und das kann man sich dann, sagen wir mal, nach einem Jahr oder so, wirklich zunutze machen, indem man einfach sagt - also zum einen das NHG gut kennt, was die auch nicht unbedingt tun, und dann halt auch auf verschiedene Kommissionen rekurrieren kann, und sagen, hier so und so und so und so, und dann zu so einer richtigen Instanz wird, die halt einfach was weiß."
>
> (Interview 26: 545 - 554)

Zeit und Energie sind natürlich gerade für die dezentralen Frauenbeauftragten, die ihr Amt in der Regel als Ehrenamt wahrnehmen, nicht immer einfach aufzubringen. Insgesamt wird aber die Möglichkeit für die Frauenbeauftragten, überall dabei zu sein, als einer der wichtigsten und positivsten Punkte der Regelungen zur Frauenförderung im NHG gesehen.

[66] Die Vizepräsidentinnen, die als Mitglieder der Hochschulleitungen in manchen Gremien die einzigen Frauen sind, berichten übrigens von einem ähnlichen Effekt.

Wie sich beim Topos des Dekanswechsels schon angedeutet hat, kann die Tatsache, dass die Frauenbeauftragte unhinterfragt überall dabei sein kann, durch entsprechende innerorganisatorische Rahmenbedingungen begünstigt werden:

> "Also das ist das Beste, diese Gewöhnung und das hat praktisch eingesetzt mit dem Präsidentenwechsel. Ich glaube, der alte hätte sich das einfach nicht gefallen lassen, (...) wenn jemand neu kommt und da ist jetzt halt immer diese Frauenbeauftragte dabei. Das war sehr glücklich, dass diese Einsetzung der Frauenbeauftragten dann irgendwie damit zusammenfiel also mit Präsidentenwechsel und dadurch hat der sich von Anfang an dran gewöhnt, dass in allen Gremien, wie bei Hase-und-Igel-Spiel (...) da ist und das ist gut. Also das bringt es, weil das so selbstverständlich ist und die Selbstverständlichkeit der Reflexion von Frauenproblematik bringt."
>
> (Interview 23: 574 - 582)

Gegen den alten Präsidenten hätte sich also auch das verbriefte Recht der Frauenbeauftragten womöglich schwer durchsetzen lassen, mit einem neuen Präsidenten konnte die Anwesenheit der Frauenbeauftragten schon im Vorfeld etabliert werden (der angesprochene Wechsel fand noch vor Inkrafttreten des gleichstellungspolitisch novellierten NHG von 1994 statt). Obwohl die gesetzliche Grundlage also sehr wichtig ist, kommt es auch bei der Entfaltung der Wirkung einer vermeintlich so klaren Regelung auf die Rahmenbedingungen an.

Im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz fehlt eine Vorschrift, die den Frauenbeauftragten den Zugang zu den Gremien sichert, weil dieses nicht auf die Besonderheiten der akademischen Selbstverwaltung eingeht, und auch im HHG fehlten zum Zeitpunkt der Erhebung Regelungen dazu. Die Frauenbeauftragten waren daher auf alternative Wege in die Gremien angewiesen. So haben sie sich nicht selten als Vertreterinnen ihrer Gruppen[67] in Fachbereichsräte, Senat oder Ständige Ausschüsse wählen lassen. An H Kla beispielsweise war dadurch, dass das Amt der zentralen Frauenbeauftragten von zwei Frauen bekleidet wurde, eine gewisse strategische Aufteilung möglich, und die Entscheidung, sich in die Gremien hinein zu begeben, wurde ganz bewusst getroffen. Die Absicht war

> "... auch damals, als das Gesetz noch nicht da war, eine bestimmte Idee da reinzutragen, Forderungen umzusetzen und so ein Bewusstsein zu schaffen und auch so eine Vertrauensbasis zu schaffen. Also wenn du da jemand hast, der da alle vierzehn Tage dir gegenüber hängt, ist das noch mal eine andere Situation als wenn da irgendwo jemand ist, völlig fremd und entscheidet vielleicht dann oft, ja, irrational, also vermeintlich irrational... "
>
> (Interview 13: 791 - 797)

Und in der Tat scheint die "Normal-Mitgliedschaft", insbesondere über eine längere Zeit, ein eigenes Gewicht zu entwickeln, wenn es dann mal um Frauenförderung oder einen Widerspruch geht:

[67] Die dezentralen Frauenbeauftragten sind häufig Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die zentralen gelten in der Regel als administrativ-technisches Personal.

> "Also es wird ernst genommen nach meinem Eindruck. Die Frau [X] ist ja Senatsmitglied. Die hat da schon was mitzureden."
>
> (Interview 15: 20 - 21)

Dem Ansehen, dass sich viele Frauenbeauftragte durch ihre konstruktive Mitarbeit in Gremien und durch ihre pragmatische Art, das Thema Frauenförderung zu bearbeiten, erworben haben, steht mitunter eine ablehnende Haltung dem Thema an sich gegenüber, die die Frauenbeauftragten aushalten müssen. Es gehört, wie es eine Interviewpartnerin zuspitzend formuliert hat, zum Männlichkeitskult, sich über Frauenförderung lustig zu machen (Interview 23: 200).

Mit Spott werden dabei wohl die dezentralen Frauenbeauftragten wesentlich öfter konfrontiert als die zentralen Frauenbeauftragten, denen gegenüber sich die Herren das nicht so trauen, oder denen sie auch weniger oft auf eigenem Terrain, sondern eher in zentralen Gremien begegnen. So berichtete eine dezentrale Frauenbeauftragte, es komme in Sitzungen schon mal zu süffisanten Bemerkungen, aber dann werde immer eine Entschuldigung an die Frauenbeauftragte mitgesagt (Interview 21: 74 ff.). Es ist aber offensichtlich nicht möglich, ganz auf entsprechende Bemerkungen zu verzichten.

Den spöttischen Umgang mit dem Thema ertragen zu sollen ist eine Sache, häufig bestehen aber natürlich auch tatsächliche Interessenkonflikte und es kommt zu schweren Auseinandersetzungen. Dabei kann es zur zusätzlichen Belastung für die Frauenbeauftragten werden, dass sie entweder als Frauen, oder mit ihrem Einsatz für das Thema Frauenförderung in den Gremien relativ allein da stehen. Dies könnte sogar ein Effekt der Etablierung des Amtes sein.

> "Also ich denke, (...) das größere politische Problem ist, dass immer, wenn eine Politik institutionalisiert wird wie die Frauenpolitik, dann auch viele Frauen sich zurückziehen und denken, eine wird das schon machen und es wird immer mehr zentralisiert und das heißt, dass viele Frauen nicht bereit sind, diese politische Gremienarbeit zu machen. Ich würde nicht sagen, dass das heißt, dass sie keine frauenpolitischen Interessen mehr haben, (...) aber die meisten berichten immer wieder von viel Ärger und viel, also einfach Verarschung, so auf gut Deutsch gesagt. Wo sie hinters Licht geführt werden und das ist nicht erfreulich und wenn das Kollegen sind, mit denen man auch tagtäglich arbeiten muss oder was so ganz einfaches - Zum Beispiel, wenn sich nicht genug Frauen finden für ein Gremium, und das bedeutet, dass ich alleine drin bin und das strengt mich an und das macht mich wiederum etwas sauer auf die. Also wo ich dann irgendwie mich frage, warum mache ich das eigentlich."
>
> (Interview 11: 144 - 158)

Und auch was solche Erfahrungen betrifft, sind die dezentralen Frauenbeauftragten in einer schwierigeren Lage, weil sie immer weniger Abstand zum Konfliktfeld haben als die zentrale. In den folgenden beiden Abschnitten sollen diese und weitere Besonderheiten der beiden Positionen eingehender betrachtet werden.

4.4.2 Zentrale Frauenbeauftragte

In allen untersuchten Hochschulen gab es bereits vor Inkrafttreten der Gesetze zentrale Frauenbeauftragte, durch die Gesetze hat sich aber vieles geändert, zum Beispiel Art und Ausmaß der Beteiligung.

> "Deshalb war ich dann so am Anfang gar nicht so glücklich über dieses Gesetz. (...) während ich vorher so im Grunde genommen mehr so eine Freiheit hatte zu überzeugen und zu wirken und was nahezubringen, war ich dann also einerseits ausgestattet mit einer gewissen Macht, die ich zumindest in dem Moment lange Zeit nicht wollte. Jetzt will ich sie schon. Also jetzt hab' ich mich dran gewöhnt und irgendwie, aber die Schwierigkeiten also durch diese verwaltungsmäßige Einbindung, die finde ich schon sehr belastend. Also das hat total für eine Arbeitsdichte gesorgt. Also für noch mehr Arbeit, noch mehr Stress, noch mehr Zuständigkeiten und so. (...) du kannst jetzt nicht mal entscheiden punktuell, tauche ich jetzt mal da auf, tauche ich jetzt mal da auf, sondern du bist im Grunde genommen gehalten und verpflichtet, überall zu sein und überall zu entscheiden und es gab viele Situationen, die konfliktreich waren, wo du einfach gesagt hast, ich entscheide da jetzt nicht mit und jetzt musst du mitentscheiden."
>
> (Interview 13: 807 - 820)

Die Einbindung in die Verwaltung - und zwar sowohl der Frauenförderung als Aufgabenfeld als auch der Frauenbeauftragten - ist ein Punkt, den das HGlG mit der Betonung des dienstlichen Charakters besonders hervorhebt. Auf der Ebene der Verfahren ist die Entwicklung in Niedersachsen aber in eine ähnliche Richtung gegangen. Trotz der etwas anderen Positionierung des Amtes der Frauenbeauftragten haben sich ähnliche Abläufe wie in Hessen etabliert, etwa die Prüfung und Abzeichnung jedes einzelnen Personalvorgangs durch die Frauenbeauftragten.

Im letzten Zitat wurde dieser Aspekt der verwaltungsmäßigen Einbindung auf Grund der damit verbundenen Arbeitsbelastung ambivalent beurteilt. Wie wird die Einbindung der Frauenbeauftragten von den "betroffenen" Präsidialverwaltungen eingeschätzt? Dies wird häufig anhand eines Vergleichs mit dem Personalrat erläutert:

> "Der Personalrat hat oft was Gegnerhaftes, was nicht gut ist und was nicht richtig ist, es soll ja eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sein, aber er ist, ich sag's mal vorsichtiger, der Personalrat ist eher ein Gegenüber. Die Frauenbeauftragte ist nicht in dem Maße ein Gegenüber. Natürlich ärgert das auch Verwaltungsbeamte, dass sie noch mal arbeiten müssen, weil irgendwas nicht klappt, weil die Frauenbeauftragte Widerspruch einlegt. Das kostet Arbeit. Natürlich sind da nicht nur alle begeistert, aber dieses Gegenüber-Denken ist nicht so stark ...".
>
> (Interview 15: 481 - 489)

Auch ein anderer Interviewpartner betont die grundlegend verschiedene Herangehensweise, je nachdem, ob man etwas als dienstliche Aufgabe oder als Interessenvertretung wahrnimmt. Die Einbindung in die Verwaltung sieht er positiv

> "... unter diesen beiden Voraussetzungen, dass die Person einen hohen Durchsetzungswillen hat und auf der andern Seite aber, wie gesagt, die kritische Distanz

> auch zu dem entsprechenden Vorgang entwickeln kann. Sonst geht man unter. Wenn man sich damit identifiziert, geht man unter, weil man ja nicht alles durchsetzt, was man eigentlich durchsetzen will, denn es kommen ja mehrere Interessen aufeinander zu. Also ich halte das System, eine Frauenbeauftragte in die Dienstgeschäfte einzubeziehen, für wirkungsvoller als sich daneben zu stellen und nur eine - na "nur" nehm' ich weg, "nur" streiche ich - nicht als Vertreterin, als Interessenvertreterin zu verstehen. Als Interessenvertreterin kann sie nur noch fordern und andere müssen's machen. Immer eine schwierige Position. Lieber mach' ich's selbst. Dann weiß ich, was passiert. Andere sagen, oh, schon wieder, und haken das ab, aber wenn ich's selbst mache, kann ich immer auch 'n bisschen beeinflussen, in welche Richtung das geht und wieviel ich erreiche."
>
> (Interview 36: 967 - 980)

Allerdings sind die Möglichkeiten einer Frauenbeauftragten, selbst zu beeinflussen, wieviel sie erreichen kann, begrenzt. In einem zentralen Bereich ihrer Arbeit, der Beteiligung an Personalentscheidungen, nimmt sie immer nur eine kritisierende und fordernde Position ein, da sie die Entscheidung niemals selbst trifft. Das kann sich natürlich auch nicht ändern, aber dieses Problem kann durchaus zu Überlegungen führen, wie eine Frauenbeauftragte, oder wie das, wozu man eine Frauenbeauftragte hat, noch stärker operativ in Personalmanagement eingebunden werden könnte. In Anbetracht des Anliegens des HGlG, Frauenförderung als dienstliche Aufgabe zu etablieren, und in Anbetracht der jüngeren Debatte zur Frauenförderung (Abschnitt 2.2) war der Präsident einer der hessischen Hochschulen seiner Zeit, aber auch dem ministerialen Denken in diesem Bereich, ein gutes Stück voraus:

> "Ich hatte ursprünglich ein Entwicklungsplanungsreferat hier vorgesehen, was sich dieser Frauenförderung annimmt. Das ist dann auch seinerzeit dann 1989/90 an Widerständen in Wiesbaden gescheitert und da habe ich dann den Strang auch nicht weiter verfolgt. Also da gab es auch mehrere Versuche, eine richtige Form zu finden. (...) da muss eine gute Frau für die Personalentwicklung gewonnen werden im Bereich der Personalabteilung, die dann die Personalentwicklung insgesamt betreibt, was ja auch ein wichtiger defizitärer Bereich der Hochschulen ist. Da wäre eigentlich durchaus so ein Team, wo die Frauenbeauftragte und noch ein Personalentwickler da wäre, das wäre eine optimalere Nutzung der Ressourcen, die wir da reinstecken."
>
> (Interview 36: 659 - 670)

Eine kritische Distanz zum Vorgang zu wahren, statt sich als Interessenvertreterin so stark damit zu identifizieren, dass die Frustrationen überhand nehmen muss, ist ein wichtiger Aspekt nicht nur der Einbindung der Aufgabe in die Verwaltung, sondern insgesamt der Professionalisierung der Frauenbeauftragten. Insofern ist diese Entwicklung auch in Niedersachsen zu beobachten, wo es ja an beiden untersuchten Hochschulen hauptamtliche Frauenbeauftragte gab. Dabei bezeichnen "Distanz zum Vorgang wahren" und "Identifikation mit den zu vertretenden Interessen" Pole eines Spannungsfeldes, denn natürlich identifizieren sich auch hauptamtliche Frauenbeauftragte mit den Zielen der Frauenförderung. Trotzdem bedingt die Professionalisierung eine andere Herangehensweise. Durch die Einbindung in die Institution müssen Frauenbeauftragte auch mit Verantwortung für Dinge übernehmen, die sie nicht gut finden, es

muss immer eine Abwägung zwischen Zustimmung und Ablehnung erfolgen. (Interview 23: 620 ff.)

Auch die bloße Tatsache, dass die hauptamtlichen Frauenbeauftragten mehr Zeit für die Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung haben, spielt eine Rolle. Hier gibt es einen ähnlichen Effekt wie bei der Omnipräsenz in den Gremien: Allein durch mehr Anwesenheit kann auch mehr Einfluss gesichert werden, und man wird nicht so oft vergessen. Es gibt wenig Möglichkeiten, eine hauptamtliche Frauenbeauftragte unter Druck zu setzen, wodurch sich der Handlungsspielraum gegenüber ehrenamtlichen Varianten vergrößert (Interview 3: 439 ff.).

Trotz der offensichtlichen Vorteile der Professionalisierung gibt es auch Bedenken dagegen, begründet mit der Tatsache, dass es Professorinnen und Professoren sehr schwer fällt, jemanden ernst zu nehmen, der nicht in erster Linie als Wissenschaftlerin definiert wird. So betont eine Gesprächspartnerin, wie wichtig es sei, dass eine Person gefunden wird, die von den Professoren anerkannt wird.

> "Also da sehe ich das große Problem also dieser professionalisierten Lösung. Also sie darf nicht in die Rolle 'ner mittleren Verwaltungsangestellten rutschen. Wenn das passiert, das hat sie - Sie braucht das (...), was im Grunde genommen die Professoren eben haben. Sie müssen sie auch akzeptieren, aber sie ist es ja dann in der Regel nicht und das ist delikat, also weshalb wir ja uns die Alternative des Ehrenamtlichen offengelassen haben ..."
>
> (Interview 23: 646 - 652)

Aus der Perspektive einer Frauenbeauftragten bestätigt eine ehemalige ehrenamtliche Amtsinhaberin diese Erfahrung.

> "... so blöd, wie es ist, die Wissenschaftlerinnen werden eher ernst genommen. Sie nehmen mich also wenig ernst genug, aber dann noch schwieriger haben das die MTV-Frauen und die Studentinnen gehabt, und das hieß, dass ich viel mehr Gremienarbeit gemacht habe zum Beispiel im Senat und so, weil ich weiß aus Erfahrung, die werden nicht gehört ..."
>
> (Interview 11: 574 - 578)

Was es noch schwieriger macht, das Amt mit einer nur halben Freistellung von der eigentlichen Tätigkeit wahrzunehmen.

Die Anerkennung als Wissenschaftlerin, wenn sie denn gegeben ist, wird konterkariert durch ein Problem, das im Abschnitt zu den Berufungsverfahren bereits angeschnitten wurde: Dass den Frauenbeauftragten vorgeworfen wird, sie seien ja nicht Fach kompetent, könnten sich also gar nicht sinnvoll zu den Verfahren, die sie begleiten, äußern. Dass es bei der Begleitung der Verfahren durch die Frauenbeauftragte - wie auch bei der Beteiligung von anderen externen Mitgliedern - gerade darum geht, ob Entscheidungen einer Kommission transparent und nachvollziehbar und die Begründungen konsistent sind, und dass dies zu beurteilen nicht Fachkenntnisse, sondern strukturiertes Beobachten erfordert, wird nicht anerkannt.

> "Also das Komische daran ist, diese Vorstellung, die Frauenbeauftragte braucht doch eigentlich nur die Frauen anzuhören. (...) Das zeigt mir, die beschäftigen sich gar nicht damit, worum es eigentlich geht. Also da ist immer wieder noch deutlich zu machen, was die Frauenbeauftragte eigentlich für einen Part dabei hat und dass sie natürlich frauenparteilich ist, völlig klar, aber dass es doch trotzdem immer um die Bestenauslese geht und dass ich mir doch wirklich nur ein Meinungsbild verschaffen kann, wenn ich insgesamt mir die Personen anhöre, um zu sagen, ja, bei dem hat mir dieses gefallen und bei dem hat mir jenes gefallen und dann auch mal Nachfragen zu stellen, wenn behauptet wird, der Mann, der hat's aber. Da muss man doch einfach fragen, das ist aber merkwürdig. Bei der Frau ist genau das gleiche, wird's negativ ausgelegt, was bei ihm nun so positiv zur Entscheidung führen soll ..."
>
> (Interview 33: 154 - 166)

Insgesamt wird die Position der Frauenbeauftragten als durch die Gesetze gestärkt angesehen, auch wenn alle Frauenbeauftragten bereits auf der Grundlage von Richtlinien Beteiligungsrechte hatten. In Hessen ist es z. B. die - bei aller Dienstlichkeit der Aufgabe - festgeschriebene fachliche Weisungsfreiheit und die Möglichkeit, Widersprüche einzulegen, die einen Unterschied bedingt. So sagt ein Präsident:

> "Sie sind also nicht etwa meine Beraterinnen, sondern sie können selbstverständlich Widersprüche einlegen und so weiter. Insofern können sie mir eben so einen Riegel vorschieben. (...) Das Gesetz gibt ihnen halt eben jetzt freie Hand, die sie vorher nicht per Gesetz hatten ..."
>
> (Interview 14: 443 - 455)

Positiver formuliert schätzt eine niedersächsische Frauenbeauftragte die Bedeutung des Widerspruchsrechtes ähnlich ein:

> "Das Widerspruchsrecht ist deswegen sehr wichtig, weil es eine Machtposition der Frauenbeauftragten symbolisiert. Es hat für mich in der Tat vor allem Symbolcharakter. Es bedeutet, dass vom Gesetz wirklich vorgesehen ist, dass sich da zwei gleichermaßen anzuhörende Menschen miteinander auseinandersetzen. Zwar liegt über das Angehörtwerden hinaus bei der Frauenbeauftragten keine Macht – was ich auch nicht für sinnvoll hielte. Aber durch das Widerspruchsrecht kann die Frauenbeauftragte auf einer sehr gewichtigen Ebene ihre Argumente vortragen und wenn diese gut sind, kann sie durch Überzeugung Einfluss nehmen."
>
> (Interview 22: 888 - 893)

In Hessen spielte das Widerspruchsrecht zum Zeitpunkt der Erhebung für die Position der Frauenbeauftragten insofern eine wichtige Rolle, als es die Möglichkeit beinhaltete, sich direkt ans Ministerium zu wenden. In Niedersachsen war und ist das vom Zuschnitt der Regelungen her nicht so, trotzdem hat sich durch Kontakte in Arbeitsgruppen und eine gesonderte Ansprechpartnerin im Ministerium eine Art direkter Draht zwischen Frauenbeauftragten und Ministerium etabliert, dessen Funktionieren auch den Hochschulleitungen bewusst ist. Aus der Sicht der Hochschulleitungen erscheint dies eher als ein Problem als die Widersprüche, über die die Frauenbeauftragten wenig erreichen können, wogegen die zuständige Referentin im Ministerium offensichtlich häufig die Position der Frauenbeauftragten unterstützt (Interview 24: 457 ff.)

Die letztlich im Widerspruchsrecht begründete Möglichkeit der Frauenbeauftragten, ihre Einwände gegen ein bestimmtes Verfahren dem Ministerium direkt zur Kenntnis zu bringen stärkt also die Position der Frauenbeauftragten gegenüber den Hochschulleitungen. Durch die Möglichkeit, eine Instanz von außen bzw. von oben einzuschalten, kann Druck aufgebaut werden, der auch die Hochschulleitungen dazu bewegt, den Positionen der Frauenbeauftragten mehr Beachtung zu schenken (Interview 11: 273 ff.).

Das Verhältnis der Hochschulleitungen zu den Frauenbeauftragten ist über die Beschreibung der konkreten Fälle, die hier nicht im Mittelpunkt stehen soll, schwer zu verallgemeinern und zu definieren. Es scheint so, dass die Professionalisierung der Frauenbeauftragten dieses Verhältnis entspannt, vermutlich, weil damit häufig, wie oben schon angemerkt, ein eher pragmatischer und wenig konfrontativer Stil einher geht. Das Problem liegt wohl im Spannungsverhältnis von generellem Teilen des Ziels der Frauenförderung durch die Hochschulleitungen, was an keiner der untersuchten Hochschulen in Frage gestellt wurde, und der konkreten Unterstützung für die Frauenbeauftragten in einzelnen Konfliktfällen. Soweit davon überhaupt berichtet wird, kommt es häufiger vor, dass "normale" Stellenbesetzungsverfahren, die die Frauenbeauftragte moniert, an den Fachbereich zur Nachbearbeitung zurückgegeben werden. Bei Berufungsverfahren, die ja das zentrale Konfliktfeld für die Frage der Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen und Professoren sind, stützen die Hochschulleitung eher selten die Position der Frauenbeauftragten. Das hängt aber auch damit zusammen, dass die Hochschulleitungen sich hier mit Eingriffen ohnehin stark zurückhalten, auch formal wenig Möglichkeiten dazu haben, da der Präsident, wie ein Interviewpartner es formulierte "nur das Papierpaket in den Senat trägt" (Interview 36: 134).

Beim Einbringen von gleichstellungspolitischen Themen jenseits der Verfahrensfragen sind die weiblichen Mitglieder der Hochschulleitungen, die in den drei Fällen, in denen es welche gab, auch für die Gleichstellungspolitik zuständig waren, eine wichtige Unterstützung für die Frauenbeauftragte. Nicht notwendigerweise in Form einer Unterstützung der Person, sondern einfach dadurch, dass eine weitere Funktionsträgerin das Thema repräsentiert, und zwar eine, der man als Mitglied der Hochschulleitung mit der entsprechenden Verankerung in einer hochschulpolitischen Liste noch anders zuhört als der Frauenbeauftragten[68].

Eine sehr wichtige Funktion hat die zentrale Frauenbeauftragte für die Vernetzung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten und Akteurinnen an der Hochschule. Da, wie schon öfter angesprochen, alle weiblichen Hochschulmitglieder unter starker Belastung durch die Teilnahme an der Selbstverwaltung leiden, sind die meisten Frauen immer nur entweder dezentrale Frauenbeauftragte oder Mitglied in einem der Frauengremien. Die zentrale Frauenbeauftragte ist daher oft die einzige, die zwischen den verschiedenen Arbeitszusammenhängen eine Verbindung herstellt. Auch der Transport der Inhalte aus den Frauengremien in andere zentrale Gremien, ist selten - etwa durch Personalunion -

[68] So spielten die Vizepräsidentinnen, dort, wo es das auf der Agenda stand, eine wichtige Rolle beim Umgang mit dem sehr schwierigen Thema sexuelle Gewalt.

durch "normale" Gremienmitgliedern gegeben, sondern muss von der Frauenbeauftragten gewährleistet werden (Interview 39: 357 ff.).

Alle zentralen Frauenbeauftragten betreiben noch vielfältige weitere Aktivitäten, machen z. B. spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen, stehen für Beratung zur Verfügung oder engagieren sich bei der Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien. Darauf kann hier nicht näher eingegangen werden.

Durch die Gesetze ist die Position insbesondere der zentralen Frauenbeauftragten, wie dargelegt, gestärkt worden, die Ausweitung der Beteiligung führt aber auch zu einer Ausweitung der Konfliktpotentiale. Bei aller Professionalisierung ist es nicht immer einfach, das auszuhalten.

> "... also du entscheidest dich ja immer für was und gleichzeitig ja auch gegen was. Dann kriegst du ja immer den Druck und den Zoff von denen, die du dich jetzt gerade - Entweder du hast von mir aus zugestimmt, dass ein Mann eingestellt werden kann und der Prof ist glücklich. Dann hast du den Personalrat auf dem Hals, weil du schon wieder deine Aufgaben nicht erfüllst oder so, oder umgekehrt. Je nachdem. Und so und auch dieses, ja, einfach für alles zuständig sein und so viele Pflichten zu haben, die man überhaupt nicht, also ich denke, die man überhaupt nicht erfüllen kann. Wie willst du denn für zehntausend Menschen und so eine hohe Fluktuation, was willst du denn da machen. (...) Und da bist du immer diejenige, die im Schussfeld steht und immer wegen irgendwas angegriffen wird, was du gerade nicht gemacht hast."
>
> (Interview 13: 820 - 832)

4.4.3 Die dezentrale Frauenbeauftragten

Die gesonderte Festschreibung der Möglichkeit, Fachbereichsfrauenbeauftragte zu bestellen (§ 16 Abs. 4 HGlG), ist einer der wenigen Punkte, an denen das HGlG explizit auf Hochschulen Bezug nimmt. Näheres sollen die Hochschulen durch Satzung regeln.

Auch das NHG sieht die Bestellung von Frauenbeauftragten an Fachbereichen nur als Möglichkeit, nicht verpflichtend vor (§ 101 NHG). Wenn es welche gibt, gelten bezüglich Bestellung und Aufgaben die gleichen Vorschriften wie für die zentralen Frauenbeauftragten; ausgenommen sind das Widerspruchsrecht und die das Frauenbüro betreffenden Regelungen. Zusätzlich wurde in Niedersachsen im NHG von 1994 noch ein Rat der Frauenbeauftragten im Gesetz verankert (§ 102 NHG), in dessen Rahmen die Möglichkeit für die Frauenbeauftragten besteht, sich gegenseitig zu vertreten und innerhalb dessen die Mitglieder nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, sich also austauschen können. Offensichtlich wurde es für notwendig gehalten, das gesetzlich festzulegen.

In den in Hessen erforderlichen Satzungen für das Amt werden neben Regelungen zur Wahl und zur Amtszeit die Beteiligungsrechte der Fachbereichsfrauenbeauftragten fest geschrieben, die - ebenfalls abgesehen vom Widerspruchsrecht - denen der zentralen Frauenbeauftragten entsprechen.

In den Hochschulen fallen viele wichtige Entscheidungen in den Fachbereichen. Für die Frauenförderung sind vor allen Dingen die Personalentscheidungen im

wissenschaftlichen Bereich von Interesse, und die werden fast ausnahmslos in den Fachbereichen getroffen. Unter welchen Voraussetzungen müssen die Frauenbeauftragten nun ihren Aufgaben hier nachkommen?

Die Vorteile des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten fasst ein Dekan in der Antwort auf die Frage zusammen, mit welchen gleichstellungspolitischen Institutionen er in seiner Arbeit zu tun hat:

> "Also erster Teil der Antwort: faktisch habe ich nur mit der Frauenbeauftragten des Fachbereichs zu tun, und zweiter Teil: ich denke auch, dass das Effektivste ist, dass fachbereichs- und damit auch Problem nah da entsprechend gearbeitet wird. Weil da drüber im Grunde genommen ja auch nur also formal beobachtet, kontrolliert, gesteuert werden kann (...) - also das ist wirklich eine Sache, wo die tausendste Richtlinie nichts nützt, wenn man nicht konkret Problem bezogen an die Sache rangeht. Und das ist - also es ist natürlich gut, dass es eine zentrale Frauenbeauftragte gibt, das denk ich schon, aber das Entscheidende wird über Fachbereichsfrauenbeauftragte laufen, die dann also passende Initiativen entwickeln, gemeinsam jeweils mit dem Dekanat..."
>
> (Interview 4: 448 - 459)

Das ist ein sehr positives Bild der Zusammenarbeit von Dekanat und Frauenbeauftragte im Fachbereich. Nicht zufällig bezieht es sich auf das konstruktive Erarbeiten von Maßnahmen zur Frauenförderung. Auch hier kann es zwar zu Auseinandersetzungen kommen, etwa, wenn es konkurrierende Vorstellungen von der Gestaltung des Fachbereichsfrauenförderplans gibt (Interview 28: 295 ff. und Abschnitt 4.1.2). Generell wird dieser Bereich aber weniger konfliktträchtig sein als der Komplex der Stellenbesetzungen. Aber auch, was das angeht, arbeiten die Dekanate lieber mit den Fachbereichsfrauenbeauftragten zusammen als mit den zentralen Instanzen.

> "Der ständige Ausschuss, der ist weit weg von allem, auch Frau [X, die zentrale Frauenbeauftragte]. Letztlich kann die nicht in die Interna des Fachbereichs sich reinhängen. Dürfte sie auch nicht machen. Aber die Frau [Y, die dezentrale Frauenbeauftragte], die weiß eben ganz genau und die kann das auch, die kann sich auch kompetent äußern zu Fragen, ist die Betreffende eben richtig für diese Stelle, ja oder nein. Das kann sie sicherlich beantworten."
>
> (Interview 20: 505 - 510)

In diesen Stellungnahmen drückt sich die Ablehnung gegen die Einmischung von zentraler Ebene aus, die als rein formale Kontrolle oder als "Reinhängen" in die Interna des Fachbereichs gesehen wird. Insofern gibt es hier für die Frauenbeauftragten die Möglichkeit, sich einen parallelen Effekt zu dem für die zentralen Frauenbeauftragten geschilderten zu Nutze zu machen: Auch hier kann die Androhung, sich nach außen und oben zu wenden, von der Fachbereichsebene aus gesehen an die Hochschulleitung, als Druckmittel benutzt werden, zumal wenn dabei noch Aussicht auf Unterstützung besteht:

> "... man muss immer damit drohen, dass man sonst zum Präsidenten geht. Also mit Einsicht ist da irgendwie gar nichts zu wollen. Sind schon immer Drohgebärden. A-

> ber die Frauenbeauftragte hat ja einfach- na gut, das ist dann kein Veto, aber das ist schon klar, dass sie da, zumindest, wenn sie das sucht, schon Kontakt zum Präsidenten haben kann, und der Herr [X] der bisher Unipräsident war, der hatte schon auch, dank [Ys, der zentralen Frauenbeauftragten] langjähriger Vorarbeit, ein Ohr. Also wenn ich als Fakultätsfrauenbeauftragte zu ihm kam - oder, da schlug auch so sein Gerechtigkeitssinn durch, dass das ja nicht angehen kann - so. Also vielleicht gar nicht so explizit, wir müssen was für die Frauen tun, aber zumindestens sollten alle mal gleich behandelt werden."
>
> (Interview 26: 359 - 369)

Die Zugehörigkeit zum Fachbereich und die auch fachlich Eingebundenheit sind die Stärken der dezentralen Frauenbeauftragten. Sie verleihen ihren Beiträgen, etwa bei Diskussionen in Berufungskommissionen, größere Autorität als die einer zentralen Frauenbeauftragten diese entwickeln könnten. Aber es macht es für sie auch schwerer, einzig entlang der Unterscheidung Frau oder Nicht-Frau zu operieren, wie es als Frauenbeauftragte ihrer Aufgabe entspräche[69]. Sie kann sich nicht auf die Seite der Fraktion schlagen, die, wie es eine zentrale Frauenbeauftragte formulierte, aus irgendwelchen Gründen gerade die Frau will, sondern sie wird selbst immer irgendeine Position in den Interessens- und Machtnetzen des jeweiligen Fachbereichs haben, die sie nicht beliebig verlassen und wieder einnehmen kann. Und es wird ihr natürlich auch schwer fallen, von ihren eigenen fachlichen Interessen abzusehen. Die Frauenbeauftragten sind sich dessen durchaus auch bewusst, nicht unbedingt als Problem, aber doch als Spannungsfeld, und weisen auch auf die Gefahren eines Einsetzens für eine Frau hin, das vielleicht ihrem fachlichen Urteil widerspricht.

> "... ich bin eigentlich nicht so ein Typ, ehrlich gesagt, der so gerne jetzt jemanden durchdrückt, von dem man das Gefühl hat, der ist nicht qualifiziert. Also das ist was, was ich persönlich nicht so mag. Das ist zwar vielleicht als Frauenbeauftragte nicht so die geschickte Strategie, weiß ich nicht, aber mir liegt das nicht so. Also wenn jetzt jemand wirklich gut qualifiziert ist und ich das Gefühl habe oder annähernd gut qualifiziert ist und ich das Gefühl habe, da könnte man auch wirklich was machen, dann setze ich mich auch ein, aber wenn das dann irgendwie klar ist, ja gut, das ist also wirklich so mit Hängen und Würgen irgendwie, dann liegt mir das nicht so, dann so darauf zu bestehen irgendwie, weil ich auch immer so 'n bisschen die Befürchtung habe, je mehr man das in der Richtung macht, desto unglaubwürdiger macht man sich auch. Das ist immer so 'n bißchen ein zweischneidiges Schwert. Erreicht man jetzt für die eine Frau was, erreicht man, dass die tatsächlich berufen wird oder macht man sich halt einfach unglaubwürdig, indem man jedes Mal irgendwie irgendeine Frau rauspickt, ob sie jetzt qualifiziert ist oder nicht und dann unbedingt drauf besteht, dass die drin ist. Das liegt mir nicht so."
>
> (Interview 30: 748 - 764)

Das kann auch zu Konflikten mit der zentralen Frauenbeauftragten führen, die das Verfahren später noch zur Kenntnis nimmt, und anhand der formalen Daten eventuell zu einer anderen Einschätzung kommt. Dabei geht es nicht darum, ob sich eine stärker für Frauen einsetzt als die andere. Es geht darum, dass die dezentrale Frauenbeauftragte in ihren Handlungsoptionen stärker gebunden ist

[69] Das soll natürlich nicht heißen, dass von Fragen der Qualifikation abgesehen wird. Aber wenn diese Frage vorgeklärt ist, sollte einer Frauenbeauftragten alles andere egal sein.

als die zentrale. Durch diese Eingebundenheit verfügt sie aber auch über Wissensvorsprünge und Positionsvorteile, auf die Frauenförderung unter der Bedingung von Hochschulstrukturen nicht verzichten kann.

Die Frage, aus welcher Statusgruppe eine Frauenbeauftragte kommt, spielt am Fachbereich noch mal eine andere Rolle als bei der zentralen Frauenbeauftragten. Wenn hier eine Studentin oder eine Nachwuchswissenschaftlerin Frauenbeauftragte ist, kann es sein, dass sie direkt von einem Professor oder einer Professorin abhängig ist, denen sie in einer Kommission gegenüber sitzt. Aber auch für administrativ-technische Mitarbeiterinnen ist die Situation nicht einfach, obwohl sie nicht mehr in Abhängigkeit durch Prüfungen oder Befristungen stehen.

> "... die Mehrzahl der Frauen ist aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich. Die sind in einer besonders schwierigen Situation. Wir haben also zwei sehr engagierte Frauen. Die gehen in alle Verfahren rein, aber die anderen haben Probleme damit, weil sie sagen, heute bin ich in untergeordneter Position, muss das machen, was mein Hochschullehrer sagt, morgen sitze ich mit ihm in so einer gemeinsamen Kommission, habe von der Materie gar keine Ahnung und soll ihm dann sagen, aber hier ..."
>
> (Interview 33: 111 - 117)

Abgesehen von der Befindlichkeit der Frauen selbst wird offensichtlich auch die Bereitschaft der anderen Gremienmitglieder, die Stellungnahmen der Frauenbeauftragten ernst zu nehmen, durch deren Gruppenzugehörigkeit beeinflusst, so dass der Erfahrung und Wahrnehmung einer Interviewpartnerin nach Studentinnen schon als Person nicht anerkannt werden, und es dann doppelt schwer haben, den Argumenten der Frauenförderung Geltung zu verschaffen (Interview 30: 827 ff.).

Ein ganz wesentlicher Unterschied zwischen zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten hat sich in den letzten Jahren noch deutlicher entwickelt als zu Beginn der Arbeit von Frauenbeauftragten: Die dezentralen Frauenbeauftragten arbeiten immer ehrenamtlich, die zentralen sind inzwischen in der Regel nicht nur hauptamtlich in dem Sinne, dass sie für den Zeitraum ihrer Bestellung von anderen Tätigkeiten weitgehend entlastet werden, sondern faktisch professionalisiert, indem die Aufgaben der Frauenbeauftragten ihr eigentliches Arbeitsfeld darstellen.

Die dezentralen Frauenbeauftragten müssen dagegen Entlastung und eine gewisse Grundausstattung mit Arbeitsmitteln (z. B. Zugang zu einem Telefon, wenn sie aus dem Kreis der Studierenden kommen) gemeinsam oder sogar einzeln einfordern. Letzteres, wenn sich eine Hochschulleitung gegen eine zentrale Regelung sperrt, weil die Gegebenheiten an den Fachbereichen sehr unterschiedlich sind:

> "Prinzipiell sag' ich nur eines: Es gibt keine Entlastung für dezentrale Beauftragten. Also wenn die dezentrale etwas will, dann sollen die das selbst regeln auch."
>
> (Interview 3: 488 - 490)

Mit gewissen Vorlaufzeiten sind die Fachbereiche aber wohl teilweise auch bereit, sich auf Entlastungsregelungen einzulassen, wenn deutlich wird, dass die Mitarbeit in mehreren Besetzungskommissionen im Jahr über das hinaus geht, was andere Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen oder Studierende leisten, die nur mal an einer Kommission teilnehmen (Interview 9: 382 ff.)

Dadurch, dass die Fachbereichsfrauenbeauftragten an vielen formale Schritten einer Stellenbesetzung zu beteiligen sind, häufig z. B. bereits die Ausschreibung einer Stelle von ihnen abgezeichnet werden muss, haben die Fachbereiche ein großes Interesse daran, eine Frauenbeauftragte zu haben. So kann es sogar dazu kommen, dass Frauen regelrecht überredet werden, auch wenn sie wenig eigenes Interesse an der Problematik mitbringen, das Amt zu übernehmen (Interview 18: 597 ff.). Das ist die Ausnahme. Aber um eine Frauenbeauftragte zu finden, sind die Fachbereiche bereit, sich auch auf ungewöhnliche Lösungen einzulassen. Da Professorinnen das Amt nur sehr selten übernehmen, bzw. es an vielen Fachbereichen nach wie vor keine einzige Professorin gibt und auch auf Dauer beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sehr selten sind, kommen Fachbereichsfrauenbeauftragte häufig aus dem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Für diese sind flexible Regelungen notwendig, um z. B., wenn Deputatsverringerungen gar nicht gewünscht werden, weil es für Nachwuchskräfte durchaus interessant ist, Lehre zu machen, andere Formen der Entlastung zu finden. Ein Fachbereich hat

> ".... einen Deal gemacht mit denen, dass es nicht eine machen muss ein ganzes Jahr lang und der hängt es dann irgendwo, dann sagt die "nie wieder", was ich verstehen kann, so wir haben jetzt vier oder fünf, und die machen eine Aufgabenteilung. Und sag ich mal ein Viertel oder ein Fünftel von dieser 'Scheißarbeit', die lässt sich über zwei Jahre leichter machen, als die hundert Prozent Arbeit über ein halbes Jahr, also weil sich einfach der Frust verteilt. Unter dem Gesichtspunkt ist es für uns jetzt, nachdem wir ein halbes Jahr überhaupt keine Frauenbeauftragte im Fachbereich hatten, weil sich niemand mehr bereit gefunden hat, diese Arbeit zu machen, weil das einfach das- sie sagen ja auch, 'wir machen soviel und dann kommt überhaupt nix dabei raus, jetzt machen wir das nicht mehr, jetzt seht zu, wie ihr das macht' - haben wir jetzt sozusagen die Basis für eine bessere Kooperation..."
>
> (Interview 8: 393 - 405)

Neben der Frage der tatsächlichen Arbeitsbelastung durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten bedingt die Ehrenamtlichkeit der Funktion an den Fachbereichen auch eine von den Strukturen auf der zentralen Ebene verschiedene Art der Einbindung. Wie oben dargestellt, ist die Idee insbesondere in Hessen, im Grunde aber auch bei den hauptamtlichen Frauenbeauftragten in Niedersachsen, dass sie in die Aktivitäten der Präsidialverwaltung eingebunden werden. Die Frauenförderung ist eine der Aktivitäten dieser Verwaltung, bei der die Frauenbeauftragten dann - initiativ oder unterstützend - tätig werden. Auf der Ebene der Fachbereiche ist eine parallele Struktur nicht gegeben, jedenfalls dann nicht, wenn, wie zum Zeitpunkt der Erhebung, die Dekanswechsel noch sehr häufig erfolgen und das Fachbereichsmanagement noch wenig professionalisiert ist (Interview 4: 470 ff.) Fachbereichsfrauenbeauftragte können dagegen häufig nur auf der, wie es ein Interviewpartner formulierte, "Motzebene"

arbeiten, weil sie nicht in einer Position sind, in der sie so in Dienstgeschäfte eingebunden werden könnten, wie das auf der zentralen Ebene gedacht ist (Interview 36: 1001 ff.).

Wie stellt sich unter diesen strukturell schwierigen Bedingungen für die dezentralen Frauenbeauftragten das Verhältnis zur zentralen Frauenbeauftragten dar? In der Regel sind die dezentralen Frauenbeauftragten mit ihrer zentralen Frauenbeauftragten sehr zufrieden. Sie empfinden sie als Ansprechpartnerin, die ihnen bei Fragen zur Verfügung steht und als Instanz, über die sie mit anderen gleichstellungspolitischen Aktivitäten an der Hochschule vernetzt sind, über die die Informationen fließen. Es kann, wie oben angedeutet, in einzelnen Verfahren mal unterschiedliche Auffassungen geben, aber insgesamt ist die Kooperation gut. In einem Fall wurde kritisiert, dass das hochschulpolitische Engagement einer zentralen Frauenbeauftragten zu wenig Zeit für Beratung und Unterstützung der dezentralen Frauenbeauftragten zur Verfügung ließ. Die dezentralen Frauenbeauftragten stellen also Ansprüche an die zentralen, denen diese meistens aber vollauf gerecht werden.

4.4.4 Kommissionen und Ausschüsse

Bei den Kommissionen und Ausschüssen unterscheidet sich die Situation in Hessen und Niedersachsen. Der Grund dafür ist die naheliegend und schon öfter erwähnt worden: Das HGlG nimmt keinen Bezug auf die Strukturen der akademischen Selbstverwaltung, das NHG schon. Was Institutionen zur Frauenförderung angeht, die hier verkürzt mit dem Stichwort "Frauengremien" zusammengefasst werden sollen, war dem NHG von 1994 eine hohe Regelungsdichte zu attestieren.

So war die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung eine von nur drei Kommissionen, deren Einrichtung gesetzlich ausdrücklich vorgesehen ist (die anderen waren die Planungs- und die Haushaltskommission[70], (§ 98 NHG). Sie war mehrheitlich mit Frauen zu besetzen. Ihre Aufgaben wurden wiederum gesondert geregelt, nämlich in § 103 NHG. Laut diesem Paragraphen erarbeitet die Kommission für die Hochschulleitung Vorschläge zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Im Einzelnen legt der Senat die Aufgaben der Kommission auf Vorschlag der Frauenbeauftragten fest. Die Kommission entwirft den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule.

Ein weiteres Gremium ist der oben erwähnte Rat der Frauenbeauftragten, den die Frauenbeauftragten einer Hochschule zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung bilden (§102 NHG).

[70] Und die konnten sogar noch zusammengefasst werden. Der Senat konnte aber natürlich noch andere ständige Kommissionen einsetzen, und an beiden niedersächsischen Hochschulen gab es noch zahlreiche weitere Kommissionen, so dass die vom Gesetzestext her gegebene hervorragende Stellung der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung in der Praxis nicht stark ins Gewicht fiel.

Ohne Vorgaben durch das HGlG gab es zum Zeitpunkt meiner Untersuchung an den hessischen Hochschulen ähnliche Frauengremien wie in Niedersachsen. An H Kla z. B. hatte ein Unterausschuss des Ständigen Ausschusses für Organisation, Angelegenheiten der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses (StAII) eine ähnliche Funktion wie die niedersächsischen Senatskommissionen. An H Neu gab es einen Frauenrat, der sich aus den dezentralen Frauenbeauftragten zusammensetzte, also dem Rat der Frauenbeauftragten aus dem NHG entspricht. Das ist ein Zeichen dafür, dass sich in den Jahren vor Erlass der gesetzlichen Regelungen im Bereich des gleichstellungspolitischen Engagements bestimmte Organisationsformen etabliert hatten, die dann in Niedersachsen in einer vereinheitlichten, oder vielleicht eher vereinheitlich**enden** Form ins NHG aufgenommen worden sind.

Bevor es zentrale und mit Unterstützung durch Frauenbüros ausgestattete Frauenbeauftragte gab, kam den Kommissionen große Bedeutung für die Gleichstellungspolitik an den Hochschulen zu.

> "... diese Senatskommission war ganz lange das entscheidende Organ eigentlich an der Universität für die Frauenförderung neben der Frauenbeauftragten und die haben auch, also das war ein ganz ganz wichtiger Ankerpunkt. (...) So lange es eben diese Frauenbeauftragte gar nicht gab in der Weise."
>
> (Interview 23: 726 - 731)

Wie bei der Diskussion der Position der zentralen Frauenbeauftragten angesprochen, übernimmt diese nach der Etablierung des Amtes viele Aufgaben allein, die sich vorher auf mehrere gleichstellungspolitisch engagierte Personen, z. B. die Mitglieder entsprechender Kommissionen, verteilten. Die Kommissionen erhalten nun eher die Funktion einer Unterstützung der exponierten Frauenbeauftragten. Oder, im Fall der "Räte", die Funktion eines Austausches der Frauenbeauftragten untereinander, der gegenseitigen Unterstützung und der Einarbeitung und Fortbildung neuer Frauenbeauftragter. In Hessen sind die entsprechenden Gremien außerdem an der Auswahl der zentralen Frauenbeauftragten beteiligt.

Daneben haben sie eigene inhaltliche Aufgaben. Positiv wird bewertet, wenn die Gremien dazu genutzt werden können, hochschulpolitisch wichtige Themen aus Frauensicht zu bearbeiten.

> "Controlling als Schlagwort für die Neuorganisation, Neudefinition der Arbeit an den Hochschulen und was heißt das überhaupt in den verschiedenen Bereichen zum Beispiel und welchen Einfluss kann das auf Frauenarbeitsplätze, egal, welcher Natur, haben; und da war zum Beispiel eine Frau aus dem (...) Finanzausschuss, glaube ich. Eine Wirtschaftswissenschaftlerin, die das erörtert hat als Begriff und dazu wurden auch Texte immer mal vorgeschlagen. (...) Wie kann sich das auswirken im Kleinen und im Großen auf verschiedenen Ebenen, im Mittelbau, Angestellte und so weiter. Das war eben so ein Punkt. Also ich fand das auch ganz interessant, ganz spannend, weil es auch inhaltlich kein Kleinkram ist, sondern etwas, was eben so Gesamtkonzeptionen auch da mal halt Ansatzpunkte gibt."
>
> (Interview 39: 63 - 80)

Das Problem der Kommissionen zum Zeitpunkt meiner Untersuchung war, dass sie zur Beschäftigung mit Themen von übergreifender Bedeutung häufig nicht kamen, weil sie sich über sehr lange Zeiträume mit der Erarbeitung von Förderplänen und Satzungen, also "gleichstellungsinhärenten" Arbeitsaufgaben, beschäftigt haben. Daher wurde in den Interviews die Frage nach der Einbindung der Arbeit der Kommissionen in die allgemeine Gremienarbeit meist zögerlich beantwortet.

> "Das Problem ist, im Augenblick waren wir immer nur beschäftigt mit Richtlinien. Und wir haben eigentlich außer zur Planungskommission auch ziemlich wenig so Bezug genommen zu anderen Kommissionen. Wir haben schon mal bei neuen Studienordnungen und so etwas.... Ich weiß eigentlich noch gar nicht ganz genau, wie wir arbeiten werden, wenn wir nicht immer unter dem Druck von Richtlinien und so, Planung und so etwas stehen, wie da dann unser Selbstverständnis sein wird, das ist mir noch etwas offen."
>
> (Interview 2: 473 - 479)

Das Problem scheint in der Tat zu sein, von der Beschäftigung mit den zunächst auf der Hand liegenden Aufgaben zu anderen inhaltlichen Themen zu finden.

> "Wir haben allerdings, früher haben wir uns sehr häufig getroffen, also die ersten Jahre, gut, da musste auch alles neu gemacht werden, Frauenförderplan, und jetzt treffen wir uns eher selten, sagen wir, einmal pro Semester, und ich finde es aber im Moment ausreichend, weil wenn man, ohne thematisch groß irgendwas machen zu können, sich trifft, dann läuft man sich so tot, und das bringt überhaupt nichts."
>
> (Interview 12: 1006 - 1011)

Wenn aber die Gleichstellungskommissionen, in denen sich die frauenpolitisch interessierten und engagierten Menschen einer Hochschule treffen, sich nicht mit neuen Entwicklungen an der Hochschule beschäftigen, übernimmt das die Frauenbeauftragte allein, und es kann zu der oben kurz angesprochenen Wahrnehmung kommen, die Frauenbeauftragte beschäftige sich zu stark mit allgemeinen hochschulpolitischen Themen, obwohl gerade diese auch gleichstellungspolitisch zunehmend relevant werden.

> "Ja, also ich würde sagen, aus meiner Zeit in der Senatskommission (...) denke ich, dass sich die Senatskommission zu wenig um Hochschulpolitik allgemein gekümmert hat, sondern tatsächlich eher so in sich, Frauenförderrichtlinie, Frauenförderplan und so weiter bewegt hat. Also tatsächlich Dinge, die ganz offensichtlich Frauen angehen, und Dinge, die Frauen betreffen werden, dass sie das vernachlässigt hat, und das halte ich für ein großes Problem, und da muss auch das Bestreben sein, das wollen wir auch bewegen. Dass die hochschulpolitische Diskussion allgemein untersucht wird auf ihren Stellenwert für Frauenförderung. Denn sonst könnte uns das gerade in der jetzigen Zeit, aufgrund dieser Reformvorstellungen sehr schnell auf den Kopf fallen, dass wir uns in diese hochschulpolitische Diskussion nicht einmischen."
>
> (Interview 1: 761 - 772)

Hier kommt es also für die zentralen Frauenbeauftragten darauf an, die frauenpolitischen Akteurinnen ihrer Hochschule "mitzunehmen", um Konflikte, die hier virulent werden könnten (aber zum Zeitpunkt der Untersuchung nur in einem einzigen Fall kurz angesprochen wurden) zu vermeiden.

Von nicht geringer Bedeutung ist für Ansehen und Einfluss der Kommissionen offensichtlich ihre Zusammensetzung.

> "... wie ernst diese Kommission genommen wird, ich denke, dass ist sehr unterschiedlich, ich denke durchaus auch deshalb unterschiedlich, weil, und das soll auch nach wie vor so bestehen bleiben, es gibt einen Senatsbeschluss, dass diese Frauenkommission, sage ich mal, sich tatsächlich nur aus Frauen auch zusammensetzt, und das ist für viele ein Dorn im Auge, und für die anderen ein unabdingbares Muss für eine solche Kommission. Also da, das ist eben die Wahrnehmung und die Ernsthaftigkeit, die auch ein bisschen so um diese Frage sich bewegt. Und die dann eben vom Werturteil dann entsprechend auseinander fällt, wobei die Senatskommission da, glaube ich, sich da nicht so sehr drum schert."
>
> (Interview 1: 746 - 755)

Die Schließung bestimmter Bereiche für Männer erzeugt also offensichtlich immer noch viel Abwehr, die sich dann auch auf die inhaltliche Arbeit der entsprechenden Kommission übertragen kann.

An H Neu gab es zum Zeitpunkt der Untersuchung keinen gesonderten Unterausschuss, Beirat oder ähnliches, hier wurden gleichstellungspolitische Fragen direkt im StA II behandelt. Dabei wurde von Problemen, den Ausschuss für das Thema zu interessieren, berichtet. Bei dieser Konstellation kann man keine Aussagen darüber machen, ob das an der Zusammensetzung des Ausschusses oder der Vielfalt der Themen, die er zu bearbeiten hatte, lag.

An H Kla gab es einen Unterausschuss des StA II, der sich mit Fragen der Frauenförderung beschäftigte. Eine Besonderheit im Zusammenhang der Frauengremien war dabei, dass der Unterausschuss zwar nur mit Frauen besetzt war, aber nicht, wie in diesem Bereich häufig üblich, nach Gruppen paritätisch, sondern mit der für universitäre Entscheidungsgremien üblichen Professorinnenmehrheit zusammengesetzt war.

> "... in der Regel, was wir hier verabschieden (...), wird dann auch so beschlossen, also das ist alles sehr zufriedenstellend, weil auf der einen Seite der Präsident das ja unterstützt, und auf der anderen Seite das ja Mitglieder sind, die ja auch ansonsten im Konvent sind, also aus diesen Listen kommen, und da ist eine gewisse Verpflichtung, wenn die das so verabschiedet haben, dass der Ausschuss II das dann auch so verabschiedet. (...) und wenn dann heißt so, "vier Professorinnen, unsere Vorsitzende, die Frau [X], ist eine normale Professorin, die geht dahin," und dann ist das nicht so behaftet.
>
> (Interview 12: 985 - 1001)

Die Gruppenstratifikation spielt also auch in diesem Bereich, wie überall in der Hochschule, eine nicht zu unterschätzende Rolle. Sich den Gepflogenheiten dabei anzupassen, ist offensichtlich eine erfolgversprechende Strategie, auch eine Art von *Mainstreaming*. Die gegenteilige Strategie, der Versuch, neue

Strukturen zu schaffen, kann dagegen Probleme mit sich bringen, wie im nächsten Abschnitt anhand der niedersächsischen Besonderheit der Frauenversammlung gezeigt wird.

4.4.5 Die Frauenversammlung

Mit diesem besonderen "Frauengremium" ging das NHG von 1994 in gewisser Hinsicht über die gegebene Struktur der akademischen Selbstverwaltung hinaus und fügt ihr ein neues Element hinzu. Denn neben der Verpflichtung, eine Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung einzurichten, wird die Bildung einer Frauenversammlung in § 95 NHG zwingend vorgeschrieben. Diese Versammlung kann entweder als eine Vertretung der Frauen aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Universität gewählt werden, oder in der Art einer Vollversammlung aus allen Hochschulfrauen bestehen. Ob dies der Fall sein soll, oder, wenn nicht, wie die Versammlung zusammengesetzt und gewählt wird, wird in der Grundordnung geregelt. Die Frauenversammlung soll die Frauenbeauftragte unterstützen und beraten und ihren Rechenschaftsbericht entgegennehmen. Die wichtigste Funktion ist aber wohl das in § 100 NHG festgelegte Vorschlagsrecht für die Wahl der Frauenbeauftragten durch den Senat. Frauenversammlungen kann es auch auf Ebene der Fachbereiche, der Zentralverwaltung sowie im Bereich der Medizin für den Pflegedienst geben.

Kritik an dieser Institution gab es von allen Ebenen: Hochschulleitung, Dekane, Fachbereichsfrauenbeauftragte, aber nur an der klassischen niedersächsischen Universität. An der niedersächsischen Neugründung war die Frauenversammlung wesentlich weniger stark Thema, dort wurde aber - gerade in den Frauenzusammenhängen - auf basisdemokratische Prinzipien viel Wert gelegt. Auch insgesamt muss ein solches Element in der niedersächsischen Diskussion für wichtig erachtet worden sein, sonst wäre es ja nicht ins Gesetz aufgenommen worden. An N Kla war die Haltung gegenüber der Frauenversammlung eindeutig ablehnend, weil sie ein plebiszitäres Element einführe in ansonsten sehr klar vorgegebene Strukturen. Die Funktion der Entgegennahme des Rechenschaftsberichtes der Frauenbeauftragten wird als für die Frauenversammlung wenig sinnvoll erachtet, weil dort Frauen säßen, die ohnehin informiert seien. Besser wäre es, den Rechenschaftsbericht vor dem Konzil abzugeben, damit die Männer das auch hörten (Interview 23: 506 ff.).

Kritisiert wird auch das Konstrukt des Vorschlagsrechtes der Frauenversammlung für die Frauenbeauftragte, die durch Fakultätsrat oder Senat nur noch bestätigt werden kann (Interview 25: 419 ff.).

In der Praxis ist es offensichtlich auch sehr schwer, in Zeiten, die sich eher von einem breiten Engagement in gleichstellungspolitischen Fragen weg entwickeln, die Institution mit Leben zu erfüllen. Das bietet dann Angriffsfläche für Kritik.

> "... und auch mal zu sagen, wie so etwas eben von oben übergestülpt wird und unten an der Basis überhaupt keine Resonanz hat – es ist bei uns die Frauenbeauf-

> tragte oder die Stellvertreterin neu gewählt worden, Frauenversammlung. Es wurden neun – von dreitausend ungefähr – neun Stimmen abgegeben, das waren auch die die da waren. Acht waren für die vorgeschlagene Kandidatin, sie selber hat sich wohl der Stimme enthalten. Es wäre ja vernünftig zu sagen, solche Einrichtungen, die im Promille-Bereich nur von der Basis unterstützt werden, sollte man abschaffen. Ich sehe also überhaupt keinen Sinn in solchen Institutionen, wenn sie von der Basis überhaupt nicht unterstützt werden. Was soll eine Frauenbeauftragte, die von zwei Promill gewählt worden ist nun groß kundtun an Meinung der Basis, die sie vertritt – halte ich für absurd, absolutes Theater. Aber es ist eben, wird eben verlangt. Stellen Sie sich mal vor, wir hätten zwei Promill an Wahlbeteiligung, welche politische Institution da mit so einer Rückendeckung arbeiten würde."
>
> (Interview 31: 315 - 328)

Das müssten wohl noch mehr politische Institutionen, wenn Wahlen auf Vollversammlungen abgehalten würden, aber diese Schwierigkeit hätte bei der Konzeption der Frauenversammlung vielleicht bedacht werden müssen.

Ein weiteres Gremium bedeutet auch weitere Arbeitsbelastung für die wenigen engagierten Frauen, und während das bei Kommissionen und Ausschüssen, wie oben gezeigt, hingenommen wird, weil die inhaltliche Funktion der Gremien für wichtig erachtet wird, ist bei der Frauenversammlung der Sinn der Einrichtung nicht immer klar.

> "Und dann diese Frauenversammlung, in der ich jetzt mit drin bin, aber wo man dann als Frauenbeauftragte wieder rumrennt (...), um die Kandidatinnen zu finden, die sich dafür aufstellen lassen. Das kostet mich dann auch wieder ein paar Stunden Zeit und dann rumzurennen und von denen die Unterschriften zu sammeln und dann rumzurennen, um das irgendwie in der Zentralverwaltung abzugeben und so Zeugs, das sind auch alles so Sachen, da denkt überhaupt niemand dran. Rumzurennen, die Plakate für diese blöde Frauenversammlung aufzuhängen. (...) Und das hilft aber - Das bringt gar nichts. Also das bringt für Frauenförderung in der Fakultät wirklich null, aber das kostet blödsinnige Zeiten und das sind so Sachen, das ärgert mich dann wieder so ein bisschen, weil man sich dann fragt, ob das nicht wirklich von irgendwoher Methode ist, ja, einfach Engagement mit so was totzuschlagen."
>
> (Interview 30: 709 - 720)

Mit dem letzten Satz wird ein Problem angesprochen, das man sich anhand der dargestellten Erfahrungen mit den Frauengremien insgesamt vor Augen führen muss: Die Arbeitskapazität und Energie der gleichstellungspolitischen Akteurinnen der Hochschulen wird in starkem Maße durch die Beschäftigung mit Richtlinien und Rahmenplänen zur Frauenförderung gebunden, also letztlich, überspitzt formuliert, durch die Beschäftigung der Gleichstellungspolitik mit sich selbst. Die "geschlechterkritische" Begleitung der Umbrüche an den Hochschulen ist dann fast nur noch durch die professionalisierten Frauenbeauftragten zu leisten, obwohl es wichtig wäre, das gerade dies auf breiter Basis und aus vielen Blickwinkeln erfolgt, da die Auswirkungen veränderter Hochschulstrukturen auf Frauen noch kaum konkret absehbar und hoch komplex zu analysieren sind.

Es ist allerdings gut möglich, dass sich das Grundproblem der Selbstbezüglichkeit der Frauengremien in den Jahren, die seit meiner Erhebung vergangen sind, relativiert hat, da Förderpläne und Richtlinien irgendwann fertig waren und

Zeit für andere Themen frei wurde. Den Beginn dieser Entwicklung konnte man damals in Hessen sehen, da die Förderpläne dort früher fertig sein mussten als in Niedersachsen. Die Erfahrungen wurden angedeutet: Entweder wurden die Treffen der Frauengremien dann seltener. Je unkonkreter der Gegenstand, oder je unklarer, welche Forderungen aus Frauensicht zu erheben sind (z. B. angesichts der Veränderungen an den Hochschulen), desto schwieriger wird es auch, Akteurinnen zur Mitarbeit zu motivieren, oder Akteurinnen, deren Interessen in vielerlei Hinsicht differieren, zu integrieren. Es konnte aber auch eine Umstellung der Themen gelingen. Darauf deutet das Zitat zu den positiven Erfahrungen eingangs des Abschnitts zu den Kommissionen und Ausschüssen hin. Der Weg dahin ist aber schwierig.

> "Zu dem Zeitpunkt, als ich praktisch dazukam, war kurz davor eine Satzung verabschiedet worden und das hatte so die Arbeit der ersten Jahre sehr stark beeinflusst, weil es einfach zeitlich und vom Gewicht und von der Schwierigkeit, so was zu formulieren, natürlich schon eine ziemlich brisante und große Sache ist. (...) eine Sache, die ziemlich viel Zeit und auch Diskussionen und Auseinandersetzungen eingenommen hatte. Bei der Gelegenheit hatte sich die Vertreterin der Studentenschaft praktisch ausgeklinkt aus diesem Gremium."
>
> (Interview 39: 48 - 57)

Ob dahinter tatsächlich Methode zur Verhinderung von Engagement steckt, ist schwer zu sagen. Letztlich sind, trotz der kritischen Überlegungen, die man dazu anstellen muss, Alternativen zu solchen Prozessen schwer vorstellbar, da es die Frauen selbst sein müssen, die das Gerüst der gleichstellungspolitischen Arbeit an ihrer Hochschule bestimmen.

5 Entwicklungen seit Mitte der 1990er Jahre

Die Erhebung, die die Grundlage für meine Arbeit bildet, war mit den letzten Interviews im Sommer 1998 abgeschlossen. Danach erfolgte Veränderungen können im Rahmen dieser Untersuchung nicht mehr tiefgehend behandelt werden.

In der Praxis an den Hochschulen gelten die meisten der hier dargestellten Verfahrensregeln fort - und werfen in der Umsetzung vermutlich weiterhin die hier heraus gearbeiteten Probleme auf. Der gesetzliche und "theoretische" Rahmen für diese Praxis hat sich allerdings verändert[71]. Bevor ich aus dem in den letzten Abschnitten ausführlich dargelegten Material heraus in Abschnitt 6 zu einer stärker analytischen Betrachtung komme, sollen die wichtigsten Entwicklungen in den Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik an Hochschulen kurz skizziert werden, um die entsprechenden Tendenzen in Ansätzen mit in die Analyse einbeziehen zu können. Dazu beschreibe ich in 5.1 die Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen und in 5.2 unter dem Stichwort der Neuen Steuerung von Gleichstellung Indikator gestützte Modelle der Bewertung

5.1 Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen

5.1.1 Hochschulrahmengesetz

Die aus der Perspektive der Gleichstellungspolitik wichtigsten Änderungen des Hochschulrahmengesetzes wurden noch unter der CDU/FDP Bundesregierung erreicht, und zwar mit der HRG-Novellierung von 1999.

Bis dahin war die Frauenförderung in die verschiedenen Förderaufträge eingereiht, die den Hochschulen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung erteilt werden (Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Förderung der Weiterbildung des Personals, soziale Förderung der Studierenden, Förderung von Sport, Förderung der internationalen, insbesondere der europäischen Zusammenarbeit, s. § 2 des HRG von 1987). In der neuen Fassung des HRG ist der Gleichstellungsauftrag aus § 2 HRG ausgegliedert in einen eigenständigen § 3 mit der Überschrift "Gleichberechtigung von Frauen und Männern". Die Hochschulen wirken nun nicht mehr nur bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin (Formulierung des alten § 2 Abs. 2 HRG), sondern sie fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Satz 2 des § 3 HRG legt fest, dass die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen das Landesrecht regelt. Diese Regelung ist von großer gleichstellungspolitischer Bedeutung, da sie impliziert, dass es Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen gibt bzw. geben muss.

[71] Unter dem „theoretischen" Rahmen verstehe ich die *Gender Mainstreaming*-Debatte in der Gleichstellungspolitik und -forschung, einschließlich der Anpassung der Instrumente an die in den Hochschulen neu etablierten Steuerungsformen und eben die Einführung solcher neuen Steuerungsformen, insbesondere bei der Mittelverteilung. Zur Beschreibung dieser Entwicklungen s. Abschnitte 2.2 und 2.3.

Neben dieser Absicherung der personellen Vertretung der Gleichstellungsinteressen führt das Gesetz neue strukturelle Elemente der Frauenförderung ein, und zwar in den §§ 5 und 6 HRG. In § 5 HRG wird festgelegt, dass sich die staatliche Finanzierung der Hochschulen an den in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen orientiert. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. In § 6 wird die regelmäßige Bewertung, also Evaluierung von Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter für die Hochschulen zwingend vorgeschrieben.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird hier also gemeinsam mit den Kernaufgaben der Hochschulen genannt und es erfolgt eine Verpflichtung darauf, sie in Bewertungssysteme einzubeziehen.

Damit ist das neue Instrument der leistungsbezogenen Mittelvergabe unter Einbeziehung des Aspektes Gleichstellung, in das die Gleichstellungspolitik viele Hoffnungen setzt, an sehr prominenter Stelle gesetzlich verankert worden. Auch dem Gedanken des *Gender Mainstreaming* wird mit den Regelungen Rechnung getragen, eben indem der Gleichstellungsauftrag nicht mehr bei den diversen sozialen Aufgaben der Hochschulen eingereiht wird, sondern bei deren Kernaufgaben.

Unabhängig davon, wie sich das in der Umsetzung ausgewirkt hat und auswirken wird (eine Umsetzung, in der viel Spielraum für die Gewichtung der einzelnen zu berücksichtigenden Aspekte bei Bewertung und Finanzierung besteht), ist dies ein außerordentlicher gleichstellungspolitischer Erfolg, der überdies unter einer konservativen Regierung erreicht werden konnte. Inwieweit die Professionalisierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die damit einhergehende Professionalisierung ihrer Lobbyarbeit eine Rolle gespielt haben, kann hier nicht untersucht werden. Selbst wenn diese optimal war, bleibt der Erfolg erstaunlich. M. E. muss er auf einem Effekt beruhen, den Gebhardt-Benischke/Stahr bereits für die Fassung des HRG-Novellierung von 1985 beschrieben haben, als die Hochschulen zum ersten mal auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile verpflichtet wurden:

> "Unter dem Eindruck der Zahlen, für die es angesichts des Anteils der Studentinnen und der qualifizierten Examina keine rationale Erklärung gab, vollzog sich allmählich ein Wandel der Fremdeinschätzung der Hochschulen. (...) Die Vermutung, dass die autonome Aufgabenwahrnehmung in den Hochschulen geschlechtsgerecht erfolge, geriet ins Wanken. Das entscheidende Indiz dafür, dass sich in der Beurteilung der Hochschulen ein Wandel vollzogen hat, kommt dabei der Einfügung des § 2 Abs. 2 HRG und der entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen zu. Sie sind der sinnfällige Beweis dafür, dass nach Auffassung des Bundesgesetzgebers bzw. der Landesgesetzgeber und damit der repräsentierten Allgemeinheit in den Hochschulen Nachteile für Frauen bestehen und dass die Hochschulen es bisher daran haben fehlen lassen, diese Benachteiligung abzubauen...."
>
> (Gebhardt-Benischke/Stahr 1991b: S. 85/86).

Die Zahlen - gemeint ist der geringe Anteil von Frauen an exponierten Stellen im Wissenschaftsbetrieb - haben sich auch in den folgenden Jahren nicht entscheidend verbessert. Indem betont wird, dass bei der Personalauswahl nur Qualifikation und Leistung eine Rolle spielen, bestehen die Hochschulen nach wie vor darauf, dass ihre autonome Aufgabenwahrnehmung Frauen nicht diskriminiere. Inzwischen scheint es aber tatsächlich ein Misstrauen der Politik gegen die Hochschulen in diesem Bereich zu geben. Neben den neuen Regelungen zur Gleichstellung im HRG deutet darauf die Tatsache hin, dass die Regelungen zur Frauenförderung trotz des allgemeinen Deregulierungstrends bei den Gesetzesnovellierungen der letzten Jahre weitgehend erhalten geblieben sind (s. beispielsweise die Ausführungen zum novellierten NHG in 5.1.3).

Das HRG setzt nunmehr allerdings auch Standards, die in den Landesgesetzen aufgegriffen werden müssen. Bevor ich beschreibe, wie dies in Hessen und Niedersachsen geschehen ist, will ich für Hessen noch eine Klage gegen das HGlG und das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) dazu referieren.

5.1.2 Überprüfungen und Änderungen der gesetzlichen Grundlagen in Hessen

Die CDU-Landtagsfraktion zog gegen das HGlG vor den Staatsgerichtshof des Landes Hessen, um es auf die Vereinbarkeit mit der hessischen Landesverfassung überprüfen zu lassen. Der Landesanwalt schloss sich dem Verfahren an. Die Argumente der CDU-Landtagsfraktion und des Landesanwalts gegen und die des Ministerpräsidenten für das HGlG sind in einer Niederschrift des Beschlusses des Staatsgerichtshof dargestellt, der aufgrund der Hauptverhandlung vom 16.01.1997 gefasst wurde (Staatsgerichtshof des Landes Hessen 1997).

Das Hauptargument der CDU ist, dass das auch in der hessischen Verfassung verankerte Unterscheidungsverbot - also die Vorschrift, dass unter anderem das Geschlecht etwa bei Auswahlentscheidungen keine Rolle spielen darf - es unzulässig mache, bei Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an das Geschlecht anzuknüpfen (1997: S. 10).

Explizit grenzt sich die hessische Landtagsfraktion der CDU gegen die Grundgesetzänderung von 1994 ab, in der in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG bekräftigt wurde, dass die Verfassungsnorm auch einen Auftrag zu Erreichung einer tatsächlichen Gleichberechtigung enthält. Würde man dies auf Hessen einfach übertragen, wäre die Staatlichkeit des Landes Hessen in einem wesentlichen Punkt in Frage gestellt, so die Ansicht der CDU.

Die Klage beanstandet Grundannahmen des HGlG. Der Charakter des Verfassungsrechtes der Gleichberechtigung sei nicht gruppen-, sondern individualbezogen. Zu Unrecht werde angenommen, die Beachtung des Unterscheidungsverbotes hindere daran, das Ziel der Chancengleichheit zu verfolgen (wobei nicht dargelegt wird, wieso diese Annahme nicht zutreffend sei). Selbst wenn

ein solcher Widerspruch bestünde, müsste er nach Ansicht der CDU zugunsten des Unterscheidungsverbotes aufgelöst werden (1997: S. 10.)

Der Landesanwalt argumentiert zum Aspekt der gruppen- oder individualrechtlichen Bedeutung etwas ausführlicher: Er ist der Ansicht, Ergebnisquoten für Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen hätten mit dem Ausgleich von faktischen, also konkret bestimmbaren Nachteilen von Frauen nichts zu tun, da der statistische Anteil von Frauen und Männern in einzelnen Berufen hierüber nichts besage. Der Gesetzgeber dürfe zwar geschlechtsspezifische Begünstigungen einräumen, eine geschlechtsbezogene Ergebnisquote rechtfertige dies aber nicht (1997: S. 13/14).

Auch in einem weiteren Argument des Landesanwaltes spielt das Ausmaß der Regelungen eine Rolle, er sorgt sich dabei um den verfassungsrechtlichen Auftrag der verantwortlichen Verwaltung:

> "Das gesellschaftspolitische Ziel der Frauenförderung erhalte im Übermaß Vorrang vor dem an das Gemeinwohl gebundenen Auftrag der Verwaltung. Der mit Erstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne verbundene Aufwand und die umfassenden Beteiligungsrecht der Frauenbeauftragten einschließlich des Widerspruchsrechts nach § 19 HGlG gefährde die wirksame und am Gemeinwohl orientierte Erfüllung des Amtsauftrags"
>
> (Staatsgerichtshof des Landes Hessens 1997: S. 15)

Maßnahmen dürfen also ergriffen werden, aber nicht so weit gehen , dass sie übliche Abläufe stören könnten[72].

Die Argumentation der Landesregierung betont dem gegenüber die Verpflichtung zum Handeln für den Gesetzgeber, die aus den Verfassungsnormen von Europa, Bund und Land entspringe. Es gehe nicht darum, auf Biegen und Brechen eine 'numerische Gruppengerechtigkeit' durchzusetzen, sondern das Problem struktureller faktischer Benachteiligung "in den Griff zu bekommen" (1997: S. 19/20). Entsprechend ist die Landesregierung der Ansicht, dass dem Unterscheidungsverbot kein absoluter normativer Vorrang eingeräumt werden darf. Die Ergebnisquote wird als zulässige Bevorzugung von Frauen gesehen:

> "Die Regelung sehe in flexibel gehaltenen, aber verbindlichen Förderplänen feste Ergebnisquoten vor. Sie bewirke damit keine qualifikationsabhängige Entscheidungsquote und sei der einzig ersichtliche und mithin notwendige Weg, um das gesetzliche Ziel der Erhöhung des Frauenanteils mit einiger Aussicht auf Erfolg zu erreichen. Die Regelung vermeide harte Entscheidungsalternativen "Mann oder Frau", wie in anderen Landesregelungen. Der Vorrang der Bewerberinnen müsse nicht dazu führen, daß männliche Bewerber in jedem einzelnen Fall 'verlören'."
>
> (Staatsgerichtshof des Landes Hessen 1997, S. 20/21)

[72] Eine stärkere Orientierung an der Frauenförderung sollte das Wohl eines zu mehr als 50% aus Frauen bestehenden Gemeinwesens eigentlich nicht gefährden können. Hier bestätigt sich wieder, was Müller für den Bereich der feministischen Wissenschaft festgestellt hatte (Müller 1999: S. 142): Die Berücksichtigung von Frauen zu fordern erscheint im dominanten Diskurs nicht als notwendige Ergänzung des Allgemeinen, sondern als Durchsetzung von Partialinteressen.

Obwohl, wie diese Untersuchung gezeigt hat, genau dies - die Vermeidung der Entscheidungsalternative Mann oder Frau - im Grunde in der Praxis nicht zum Tragen kommt, kommt der idealtypischen Funktionsweise der Regelung für die juristische Argumentation große Bedeutung zu, und zwar in der hier genannten Form, dass nämlich durch sie vermieden wird, dass Bewerberinnen immer Vorrang erhalten. Denn das ist der entscheidende Unterschied zur Bremer Gleichstellungsrichtlinie, deren Bevorzugungsregel (die klassische Entscheidungsquote) vom EuGH im sogenannten "Kalanke-Urteil" (17.10.1995 - Rs C 450/93 - EuZW 1995) verworfen worden war, weil sie Frauen absolut und unbedingt Vorrang einräume.

Problematisiert wird dabei aber auch, dass mit der Bremer Regelung darauf abgezielt werde zu erreichen, dass in allen Vergütungsgruppen und auf allen Funktionsebenen einer Dienststelle mindestens ebensoviel Frauen wie Männer vertreten seien. Damit werde an die Stelle der Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis gesetzt, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte (Nr. 23 der Gründe des Urteils, hier referiert unter Bezug auf: Staatsgerichtshof des Landes Hessen 1997: S. 32).

Da eine solche gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter aber auch Ziel des HGlG ist, sah sich der Staatsgerichtshof des Landes Hessen gezwungen, das Verfahren auszusetzen und bestimmte Bestandteile des Gesetzes dem EuGH zur Prüfung vorzulegen. Entscheiden sollte dieser, ob mit Europarecht vereinbar ist, dass nach dem HGlG im Einzelfall bei gleicher Qualifikation zugunsten der Bewerberin und gegen den Bewerber entschieden werden muss, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Förderplans notwendig ist. Zur Prüfung wurde auch die Frage vorgelegt, ob die besonderen Regelungen für den Hochschulbereich in § 5 Abs. 7 HGlG (Sonderfall befristete Stellen) und für die Ausbildungsplätze in § 7 Abs. 1 HGlG bestehen bleiben könnten. Eine Entscheidung des EuGH wurde außerdem im Fall der "Einladungsregel" (§ 9 Abs. 1 HGlG) und der Bestimmung aus § 14 HGlG, dass in Gremien die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen, für nötig gehalten.

Der Staatsgerichtshof selbst ist der Auffassung, dass die angesprochenen Regelungen jedenfalls mit der hessischen Verfassung vereinbar sind. Seiner Ansicht nach sind die getroffenen gesetzlichen Bestimmungen durch den Förderauftrag der Verfassung ausreichend legitimiert. Der Grundsatz der Bestenauslese werde beachtet und Frauen nicht absolut und unbedingt Vorrang eingeräumt. Als wichtig wird dabei angesehen, dass durch die Tatsache, dass die Besonderheiten der einzelnen Bereiche bei der Ausgestaltung der Zielvorgaben zu berücksichtigen sind, vermieden wird, dass das Geschlecht bei Auswahlentscheidungen dann eine Rolle spielt, wenn dafür gar keine Notwendigkeit besteht, weil es keine Unterrepräsentanz gibt (1997: S. 43/44).

Was die Regelung für den Hochschulbereich angeht, so sieht der Staatsgerichtshof darin - durch Berichte aus der Praxis bestätigt - lediglich eine besondere Ausgestaltung der Zielvorgaben, keinen unmittelbaren Zugriff auf einzelne Besetzungsverfahren, weshalb auch diese zulässig ist (1997: S. 44/45) Auch in den anderen Punkten sieht der Staatsgerichtshof keine Unvereinbarkeiten mit der Verfassung.

Der EuGH seinerseits kam zu dem Schluss, dass das HGlG mit den entsprechenden europäischen Regelungen vereinbar ist, bzw. umgekehrt, dass die Richtlinie 76/207/EWG nationalen Regelungen wie denen, die das HGlG enthält, nicht entgegensteht[73]. Die einzige Konkretisierung, die der EuGH ergänzend nennt, ist die Gewährleistung der objektiven Beurteilung der Bewerbungen, bei der die persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen sei. Die Existenz einer solchen "Öffnungsklausel", die sicherstellt, dass Männer eingestellt werden können, wenn in ihrer Person liegende Gründe überwiegen, ist der entscheidende Punkt für die Vereinbarkeit mit der europäischen Gleichheitsrichtlinie. Und im Gegensatz zu den Klägerinnen und Klägern und dem Landesanwalt ist der EuGH der Ansicht, dass die Vorrangregelung des HGlG nicht absolut und unbedingt ist. Auch für die anderen zur Prüfung vorgelegten Regelungen sieht der EuGH keine Probleme (36. der Gründe zum Urteil zum HGlG, NJW 2000, 21: S. 1552). Zur Einladungsregel etwa merkt das Gericht an, dass zwar Regeln für die Zahl der Vorstellungsgespräche, die mit Frauen zu führen sind, gemacht werden, aber vorab eine Prüfung der Bewerbungen erfolge. Wiederum erweist sich dies also als der entscheidende Punkt (2000: S. 1553).

Es ist klar, dass bei einer juristischen Überprüfung juristische Maßstäbe angelegt werden, die mit den Realitäten der Umsetzung einer Richtlinie oder eines Gesetzes nichts zu tun haben. Trotzdem ist die extreme Differenz bemerkenswert zwischen der Annahme, die Bremer Richtlinie könnte zu einer absoluten und unbedingten Bevorzugung von Frauen führen, und dem - durch Meuser (1989) empirisch belegten - tatsächlichen Umgang mit der Richtlinie, die in den allerwenigsten Fällen eine Bevorzugung erreichen konnte. Das zeigt, wie wichtig es ist, Instrumente der Gleichstellungspolitik zum Gegenstand politikwissenschaftlicher Untersuchungen zu machen, um neben die juristische noch andere Arten der Wahrnehmung stellen zu können. Dass mit den Zielvorgaben Regelungen zur juristischen Zulässigkeit führen, die in der Praxis kaum zum Tragen kommen (weil in der Praxis immer noch der Qualifikationsvergleich bei jedem einzelnen Stellenbesetzungsverfahren dominiert, wogegen die gleichen Einwände wie gegen die Bremer Richtlinie Gültigkeit hätten) ist vielleicht eine Art ausgleichende Gerechtigkeit, die zumindest dafür gesorgt hat, dass das HGlG europarechtlich für unbedenklich erklärt wurde.

Vielleicht hat sich sogar die CDU von den Argumenten des EuGH überzeugen lassen - das HGlG gilt jedenfalls auch nach der Regierungsübernahme im April 1999 durch die CDU/FDP-Koalition weiter. Es wurde allerdings an einigen Stellen abgeschwächt. Mit der Zielsetzung der Beschleunigung von Entscheidungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung wurde bald nach Regierungsantritt ein Gesetz vorgelegt, das die Beteiligungsrechte von Personalräten und Frauenbeauftragten einschränkt. Beim Gleichberechtigungsgesetz wurde dadurch bei-

[73] Wenn der EuGH eine Unvereinbarkeit mit der Richtlinie von 1976 festgestellt hätte, hätte er noch prüfen müssen, ob sich durch den Amsterdamer Vertrag vom 1.5.1999, der die Möglichkeit zum Ergreifen von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz noch stärker betont, eine Änderung ergeben hat. Das wurde dann überflüssig, da ein Unvereinbarkeit nicht gesehen wurde (67. aus der Begründung zum Urteil, NJW 2000, 21: S. 1553).

spielsweise § 8 Abs. 4 HGlG gestrichen, der den Frauenbeauftragten die Möglichkeit eröffnet hatte, die Wiederholung einer Ausschreibung zu verlangen, wenn sich keine bzw. keine qualifizierten Frauen beworben hatten. Insbesondere wurde durch das Beschleunigungsgesetz der Frauenförderung in kleineren Verwaltungseinheiten die Grundlage entzogen, da nur noch Verwaltungen ab 50 Beschäftigten, nicht mehr, wie vorher, ab 20 Beschäftigten überhaupt eine Frauenbeauftragte bestellen müssen. Kleinere Hochschulen sind insofern betroffen, als die Zahl der Beschäftigten, ab der eine Frauenbeauftragte mit ganzer Stelle verpflichtend vorgeschrieben ist, von 500 auf 600 erhöht wurde (§ 20 HGlG). Dies sind natürlich keine unwesentlichen Verschlechterungen, aber Kernpunkte des HGlG blieben erhalten. So besteht in größeren Dienststellen weiterhin die Verpflichtung, Frauenförderpläne aufzustellen und zu überprüfen, und auch die Festlegung auf Zielvorgaben von mehr als 50% der zu besetzenden Stellen wurde nicht gestrichen. Die Rechte der Frauenbeauftragten wurden über die genannten Punkte hinaus nicht eingeschränkt. Um dem Gedanken der Beschleunigung Rechnung zu tragen, wurden sogar Fristen für die Instanzen eingeführt, an die die Frauenbeauftragten ihre Widersprüche richten: Bei der ersten Stufe muss die Dienststelle innerhalb von drei Wochen eine erneute Entscheidung treffen, andernfalls ist dem Widerspruch zu entsprechen (§ 19 Abs. 1 HGlG, in der am 6. Juli 1999 geänderten Fassung). Die Stelle, an die sich der Widerspruch in zweiter Stufe richtet, entscheidet innerhalb eines Monats, allerdings ist hier nicht der gleiche Automatismus der Entscheidung bei Fristversäumnis vorgesehen. Trotzdem ist die Einführung von Fristen ein Vorteil, da es z. B. im Hochschulbereich teilweise Monate gedauert hat, bis die Frauenbeauftragten Antworten auf ihre Widersprüche aus dem Ministerium erhielten.

Hier hat sich allerdings durch die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) vom 31.07.2000 ohnehin eine Änderung ergeben.

Das Hochschulgesetz war erst 1999 unter der rot-grünen Regierung geändert worden. Dabei war versucht worden, Forderungen nach einer stärkeren inneren Demokratisierung der Hochschulen Rechnung zu tragen, indem nicht in allen Bereichen der akademischen Selbstverwaltung die garantierte Professorenmehrheit fest geschrieben wurde[74]. Der neuen, konservativ-liberalen Landesregierung war es ein wichtiges Anliegen, das sofort wieder zu rückgängig zu machen.

In den früheren hessischen Hochschulgesetzen kam die Frauenförderung nur bei der Aufgabenstellung vor, mit dem üblichen Auftrag der Nachteilsbeseitigung, aber ergänzt um den Auftrag, in den Fächern entsprechende Forschungs- und Lehrprogramme zu fördern (§ 3 Abs. 4 des HHG in der Fassung vom 28. März 1995).

[74] Darauf zu verzichten ist immer dann möglich, wenn es nicht um Angelegenheiten geht, die Forschung und Lehre betreffen. Als ein solcher Fall wurde im HHG von 1999 die Präsidentenwahl gesehen, und so war zur Präsidentenwahl ein Gremium vorgesehen, in der die Professoren keine Mehrheit hatten. Das Gesetz wurde u. a. deshalb so schnell wieder geändert, weil Ende 2000 in Marburg und Kassel Präsidentenwahlen anstanden, und es die Befürchtung gab, unter den Bedingungen von 1999 würde es unmöglich sein, eine Mehrheit für eine Kandidatin oder einen Kandidaten zustande zu bringen. Interessanterweise sind trotz der vorherigen Wiederherstellung der alten Zustände, was die Gruppenverhältnisse im Wahlorgan angeht, beide Präsidentenwahlen im ersten Anlauf gescheitert.

In der rot-grünen Fassung von 1999 war immerhin vorgesehen, dass die Erfüllung des Frauenförderplanes eines der Kriterien sein sollte, nach denen finanzielle Mittel zu verteilen sind. Der entsprechende Paragraph war so formuliert, dass dies sowohl von der Ebene Land zu Hochschule als auch Hochschule zu ihren eigenen Einheiten bzw. Einrichtungen gelten konnte. Bis dahin war lediglich eine doppelte Gewichtung der Promotionen und Habilitationen von Frauen in den in ersten Anfängen existierenden Systemen der leistungsorientierten Mittelvergabe der Hochschulen vorgesehen.

Im Gesetz von 2000 gibt es zum ersten Mal mehr und ausführlichere Regelungen im Bereich Gleichstellung, vermutlich hauptsächlich bedingt durch die Vorgaben des HRG. Inzwischen liegt nach einer weiteren Novellierungsrunde eine nichtamtliche Neufassung des HHG vom Dezember 2004 vor, in der die gleichstellungspolitischen Regelungen in wenigen Punkten modifiziert sind.

Den Regelungen des HRG entsprechend wird auch im hessischen Gesetz festgelegt, dass neben Leistungen in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Leistungen bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern regelmäßig bewertet werden sollen (§ 3 HHG)

In § 5 HHG wird die Frauenförderung zusammenfassend behandelt. Es wird klargestellt, dass es um die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung geht. Frauen sollen bei Auswahlentscheidungen angemessen berücksichtigt werden (§ 5 Abs. 1 und 2). Dem Senat wird eine stärkere Rolle bei der Frauenförderung zugewiesen[75], u. a. indem er dem Präsidium vorschlägt, wer zur Frauenbeauftragten bestellt werden soll. Bezüglich des Amtes der Frauenbeauftragten wird bekräftigt, dass es als dienstliche Tätigkeit ausgeübt wird, wobei die Frauenbeauftragte von fachlichen Weisungen frei ist (§ 5 Abs. 3 HHG, dies entspricht der Regelung des HGlG).

Nach § 5 Abs. 4 HHG ist die Frauenbeauftragte über Angelegenheiten zu unterrichten, die mit ihrer Aufgabenwahrnehmung in Zusammenhang stehen. Sie sind ab 2000 beratende Mitglied im Senat, ebenso wie das Präsidium, ein Mitglied des Hochschulrates, die Vorsitzenden des Allgemeinen Studierenden Ausschusses und des Personalrats (§ 39 Abs. 4 HHG). Außerdem können sie an den Sitzungen des Erweiterten Präsidiums teilnehmen, in dem Präsidium und Dekaninnen und Dekane über gemeinsame Angelegenheiten in Haushalt, Personal, Organisation und Verwaltung beraten, und wo im Benehmen der Beteiligten die Wirtschaftsplanung aufgestellt wird und die Grundsätze für die Zielvereinbarungen und die Budgets festgelegt werden (§ 43 HHG). Ab 2004 sind die Frauenbeauftragten gesetzlich gesichert nur noch beratende Mitglieder im Erweiterten Präsidium. Der Senat kann nun selbst beschließen, ob ihm neben dem Präsidium noch weitere beratende Mitglieder angehören sollen.

[75] Für die hessischen Verhältnisse war der starke Senat insgesamt eine Neuerung, da es vor den Novellierungen von 1999/2000 Ständige Ausschüsse mit Entscheidungskompetenz in ihren jeweiligen Gebieten gab - Studium und Lehre, Organisation und Nachwuchsförderung (in der Regel zuständig für die Frauenförderung) und Haushalt und Entwicklungsplanung, um die wichtigsten zu nennen. In der Fassung des HHG von 2004 gehen gemäß dem allgemeinen Trend der Neuen Steuerung noch mehr Kompetenzen auf das Präsidium über, der Senat erhält aber das Recht, mit zwei Dritteln seiner Mitglieder (17 zuzüglich Stellvertreterinnen und Stellvertreter) den Präsidenten oder die Präsidentin abzuwählen.

Abschließend wird in § 5 (in Abs. 5) festgelegt, dass im Übrigen das Gleichberechtigungsgesetz Anwendung findet mit der Maßgabe, dass über den Widerspruch nach § 19 Abs. 2 HGlG der Senat entscheidet; in der Fassung des HHG von 2004 geht diese Kompetenz auf das Präsidium[76] über mit der Ausnahme der Widersprüche gegen Berufungsverfahren, die weiterhin im Senat behandelt werden. Damit bleibt also die Letztentscheidung über den Widerspruch in der Hochschule und geht nicht ins Ministerium. In Im HHG von 2000 gab es noch einen zweiten Teil der Maßgabe, der als eine Stärkung der Autonomie der Hochschulen gemeint gewesen sein konnte, dass nämlich der Frauenförderplan von der Hochschule aufgestellt werden sollte. Da der Förderplan aber schon immer von den Hochschulen aufgestellt wurde, und die Formulierung an der Genehmigungspflicht durch das Ministerium nichts ändert, lief diese Regelung ins Leere und wurde in 2004 gestrichen. Der Senat hat zum Frauenförderplan eine Stellungnahme abzugeben und ab 2004 über die Widersprüche gegen Berufungen zu entscheiden, dies wurde in die Aufgabenbeschreibung mit aufgenommen (§ 39 bzw. § 40 Abs. 2 Ziffer 11).

Neben diesem zusammenfassenden Paragraphen zur Frauenförderung, den Bestimmungen zur Gremienmitgliedschaft und den durch das HRG induzierten Neuerungen wurden einige wenige, kleine Regelungen aufgenommen, die eher strukturellen Charakter haben.

So soll bei der persönlichen Studienberatung die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern berücksichtigt werden, und bei der studienvorbereitenden Beratung soll darauf hin gewirkt werden, dass der Frauenanteil dort erhöht wird, wo er gering ist (§ 18 HHG).

Unter der Überschrift "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" war im HHG von 2000 in § 74 Abs. 1 vorgesehen, dass in Fächern, in denen anteilig weniger Frauen promovieren als das Studium abschließen, zur Erreichung der Vorgaben des Frauenförderplans Förderungsmaßnahmen vorzusehen sind. Dieser Paragraph wurde in 2004 gestrichen.

Bei der Besetzung der Berufungskommissionen gilt seit 2000 die Vorschrift, dass jeder Berufungskommission mindestens eine Wissenschaftlerin angehören soll (§ 53 Abs. 1 HHG). Das HHG 1999 hatte auf einer Professorin bestanden, was die Fachbereiche mit keiner oder nur einer Professorin in Schwierigkeiten gebracht hatte. Ob dies mittelfristig zur vermehrten Berufung von Frauen geführt hätte, kann nun nicht mehr festgestellt werden.

In den Regelungen zur Struktur- und Entwicklungsplanung (§ 88 HHG) findet sich - in Spiegelung der Vorgaben des HRG - die Förderung von Frauen in der Aufzählung dessen, was Gegenstand einer Zielvereinbarung sein kann. Dazu gehört auch der "angestrebte Finanzrahmen". Das Verhältnis zwischen Zielvereinbarungen, Leistungen und Mittelvergabe wird im HHG nicht genau geklärt, so findet sich in § 91 - Verteilung der Mittel - weder ein Bezug auf vereinbarte Ziele noch auf erbrachte Leistungen. Ergebnisse von Evaluationen, so heißt es sehr allgemein in § 92 Abs. 2 HHG, sind bei den Strukturplänen und den Ziel-

[76] Damit ist formal keine Zweistufigkeit des Verfahrens mehr gegeben, da sich ja auch der erste Widerspruch nach § 19 Abs. 1 HGlG an die Dienststellenleitung, in der Hochschule das Präsidium richtet.

vereinbarungen zu berücksichtigen. In § 92 Abs. 1 HHG findet sich die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wieder bei den Dingen, bezüglich derer berichtet werden soll, und zwar über die erbrachten Leistungen und die Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit des Mitteleinsatzes. Da hier auch wieder die Terminologie ("Erfüllung des Gleichstellungsauftrages") des HRG übernommen wurde, ist von einer direkten Umsetzung des Rahmen- in das Landesrecht auszugehen.

Insofern ist noch einmal zu betonen, wie hoch aus gleichstellungspolitischer Sicht die Einbeziehung des Gleichstellungsauftrages in die Elemente neuer Steuerung im HRG zu bewerten ist. Denn der Umsetzung in Landesrecht folgen weitere Umsetzungen in die Hochschulen hinein, in Hessen vermittelt über das Instrument der Zielvereinbarungen. So war die Frauenförderung ein Unterpunkt in der Gliederung, die das Ministerium den Hochschulen für die erste Generation von Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschulen verbindlich vorgegeben hatte.

5.1.3 Änderung der gesetzlichen Grundlagen in Niedersachsen

Bevor die Veränderungen der gleichstellungspolitischen Regelungen im Rahmen der Novellierung des NHG von 2002 beschrieben werden, kurz zu einem weiteren Erlass:

Die Empfehlungen zur Chancengleichheit und die Empfehlungen Zielvorgaben von 1996 bzw. 1997 wurden ergänzt durch einen "Runderlass vom 14.09.1999 an die niedersächsischen Hochschulen zur Denomination und Ausschreibung von Professorenstellen und zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen Verfahrensschritten". Darin wird zum Zweck der Erhöhung der Anzahl der Professorinnen empfohlen, in Frauenförderplänen entsprechende Zielvorgaben und Maßnahmen zu verankern, insbesondere in Fachbereichen, in denen es noch keine Professorin gibt. Die Denomination von Professuren soll auch auf ihre Attraktivität für Frauen hin überprüft und ggf. geändert werden. Frauen sollen durch deutlich ermutigende Zusätze und durch Hinweise auf die Ziele des geltenden Förderplans besonders angesprochen werden. Als weitere Maßnahme wird die übergangsweise Verwaltung einer Professur als Lösung bei Besetzungsproblemen vorgeschlagen.

Diese Empfehlungen beinhalten also keine grundsätzlich neuen Instrumente, bekräftigen aber nochmals die Gültigkeit auch oder sogar vorrangig für den Bereich der Professuren, wo der Problemdruck in Form der Unterrepräsentanz von Frauen immer noch besonders stark ist. Nun zu den Änderungen auf der gesetzlichen Ebene.

Das NHG in der Fassung von 2002 erhebt den Anspruch, die Erkenntnis umzusetzen, dass man Hochschulreform nicht verordnen, aber organisieren kann. Den Hochschulen soll mehr Freiraum gegeben werden, auch in der Frage der Organisationsform (Hochschulen können Stiftungshochschulen werden) und sie sollen über Stärkung der Managementfunktion und Hinzuziehung externer Expertise über Hochschulräte in die Lage versetzt werden, diesen Freiraum zu nutzen (Vorwort des Wissenschaftsministers zum neuen Gesetz). In meinem

Zusammenhang ist natürlich die Frage von Interesse, was aus den gleichstellungspolitischen Regelungen der 1990er Jahre geworden ist.

Sie sind - wie das Gesetz insgesamt - verkürzt worden. Auffällig ist das bereits bei der Aufgabenbeschreibung der Hochschulen. Während § 2 Abs. 3 des NHG 1994 in relativ komplizierter Formulierung neben den üblichen Verpflichtungen zur Beseitigung von Nachteilen noch einen Bezug zur Lebenssituation von Frauen enthielt, die in Forschung, Lehre und Studium, aber auch bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen berücksichtigt werden sollte, konzentriert sich § 3 Abs. 3 des NHG 2002 auf die Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile und auf die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. Während in der alten Fassung des Gesetzes in Bezug auf die Forschung von einer Nutzung der Möglichkeiten der Hochschulen die Rede war, gilt die Verpflichtung zum Ergreifen von Maßnahmen hier für Nachteilsausgleich und Förderung der Geschlechterforschung, und beides zusammen definiert den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Insofern bedeutet die Kürzung hier keine Abschwächung, eher im Gegenteil. Was allerdings bei der Aufgabenbeschreibung auch weggefallen ist, ist die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Verpflichtung ist jetzt nur noch über die Bevorzugungsregel verankert, die wie im 1994er NHG unter der Überschrift "Personal" formuliert ist (jetzt § 21 NHG).

Noch bevor die Aufgaben der Hochschulen definiert werden, werden in § 1 NHG "Staatliche Verantwortung" die Vorschriften des HRG zur staatlichen Finanzierung in das Landesrecht übernommen. Die Finanzierung soll sich nach Aufgaben und erbrachten Leistungen richten, wobei Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG zu berücksichtigen sind. In § 1 Abs. 3 wird festgelegt, dass Fachministerium und Hochschulen über die strategischen Entwicklungs- und Leistungsziele der jeweiligen Hochschule und deren Finanzierung Zielvereinbarungen treffen. Als siebter von sieben Punkten einer Aufzählung, was Gegenstand von Zielvereinbarungen sein kann, wird die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages genannt.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kommen im NHG 2002 zuerst im Zusammenhang der neu eingeführten Studienguthaben vor, und zwar kann die Tätigkeit einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu einer Erhöhung des Studienguthabens (das sich auf die Regelstudienzeit des jeweiligen Faches zuzüglich vier Semestern beläuft, und nach dessen Aufbrauchen eine Studiengebühr von 500 € fällig wird) um bis zu zwei Semester führen. Pflege und Erziehung von Kindern führt zu einer Erhöhung des Studienguthabens auf maximal das doppelte der normalen Semesterzahl (§ 11 Abs. 3 Ziffern 1 und 3).

Die ersten Frauenquoten, die im NHG 2002 genannt werden, beziehen sich auf die Aufstellung von Wahlvorschlägen und auf die Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen. Im ersten Fall sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden, im zweiten sollen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein (§ 16 Abs. 4 und 5 NHG).

Berufungen von Professorinnen und Professoren sind im NHG 2002 umfassend in § 26 geregelt. Da auf die Nennung der genauen Sitzanzahl pro Gruppe verzichtet wird, ist auch hier der Mindestanteil, den Frauen stellen sollen, prozentual festgelegt (in § 26 Abs. 2 NHG): Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, davon soll die Hälfte der Hochschullehrergruppe angehören, über Ausnahmen entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten. Da im 1994er NHG die Vorschrift zur Mindestbeteiligung von zwei Frauen, davon einer Professorin, sich auf eine Basis von insgesamt 6 Kommissionsmitgliedern bezog (also ein Frauenanteil von einem Drittel vorgesehen war) ist hier, trotz der Probleme, die bereits das Finden von zwei weiblichen Mitgliedern bereitete, eine Steigerung im Anspruch vorgenommen worden[77]. Weiter schreibt derselbe Absatz vor, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten ist. Hier hat eine Änderung der Begrifflichkeit gegenüber dem NHG 1994 stattgefunden, das von Frauenbeauftragten spricht. Auch die Zurückverweisung von Berufungsvorschlägen bei Einwänden der Gleichstellungsbeauftragten ist noch im selben Absatz geregelt, wobei dieser jetzt nicht mehr vom Senat, sondern vom Präsidium zurückzuverweisen ist, wenn die Gleichstellungsbeauftragte den Gleichstellungsauftrag verletzt sieht.

Die größten Kürzungen der Regelungen zum Bereich Gleichstellung wurden bei der Organisation vorgenommen, wobei dieser Abschnitt für alle Fragen der Organisation von 39 auf 10 Paragraphen gekürzt wurde. Weggefallen sind die gesonderten Regelungen für die Bestellung der Frauenbeauftragten, die weiteren Frauenbeauftragten, den Rat der Frauenbeauftragten und die Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung, also die alten §§ 100 - 103. Die Kernpunkte dessen, was darin geregelt war, sind in § 42 des NHG 2002 aufgenommen worden, alles unter der Überschrift "Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte" (Kurzform Gleichstellungsbeauftragte).

Ein großes Potential für Textkürzung ergab sich durch die Tatsache, dass jetzt nicht mehr mehrere Modelle für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen sind, sondern nur noch die öffentliche Ausschreibung als hauptamtliche Funktion. Die Gleichstellungsbeauftragte wird weiterhin vom Senat gewählt, jetzt allerdings nicht mehr auf Vorschlag der Frauenversammlung, sondern auf Vorschlag der Kommission zur Frauenförderung und Gleichberechtigung. Das Nähere zur Errichtung dieser Kommission und zum Verfahren soll über die Grundordnung geregelt werden. Die Frauenversammlung als zusätzliches Gremium auf zentraler und Fachbereichsebene kommt im Gesetz nicht mehr vor (s. dazu die in Abschnitt 4.4.3 dargestellte Kritik). Auch diese Entkoppelung der Auswahl der Frauenbeauftragten von einem basisdemokratischen Element belegt die Tendenz zur Professionalisierung der Position im Gesetz. Dieses legt jetzt neu die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten fest (vorher über Grundordnung oder durch den Senat zu regeln), sie beträgt vier Jahre.

An der Aufgabenbeschreibung und den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten hat sich im Grunde nichts geändert, weggefallen ist aller-

[77] Ebenfalls sehr ehrgeizig zeigt sich das Gesetz bei der Besetzung des Hochschulrates (§ 52 NHG), bei dem von sieben Mitgliedern mindestens drei Frauen sein sollen.

dings die gesonderte Erwähnung der Förderung der Einbeziehung frauenrelevanter Arbeitsansätze in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen aus dem ehemaligen § 99 Abs. 2.

Erhalten geblieben ist die Vorschrift, dass sie zu allen Gremiensitzungen wie ein Mitglied zu laden ist und mit Antrags- und Rederecht teilnehmen kann, abgesehen vom Präsidium, dem gegenüber sie lediglich ein Vortragsrecht hat (§ 42 Abs. 3 NHG). An den Sitzungen des Hochschulrates dagegen kann sie, wie das Präsidium, mit beratender Stimme teilnehmen (§ 52 Abs. 2 NHG)

Das Widerspruchsrecht bleibt unverändert, enthält also auch weiterhin den besonderen Einigungsversuch (§ 42 Abs. 4 NHG).

Die Bestellung und gegenseitige Abstimmung und Vertretung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist in Abs. 5 geregelt, neu aufgenommen ins Gesetz ist die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter in § 42 Abs. 6 NHG.

Tatsächlich inhaltlich weggefallen ist also eigentlich nur die explizite Aufgabenbeschreibung der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung auf gesetzlicher Ebene. Damit allerdings auch die einzigen inhaltlichen Vorgaben für den Frauenförderplan, die sich nämlich im NHG 1994 unter dieser Überschrift "verbargen". An dieser Stelle war der Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule definiert worden. Gefordert wurden Festlegungen insbesondere über Ausgabemittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und andere Stellen, die vorrangig der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages gewidmet sein sollten.

Im NHG 2002 kommt der Frauenförderplan nur noch indirekt über die Erwähnung der Verabschiedung durch den Senat (§ 41 Abs. 2) und die Mitarbeit der Frauenbeauftragten an der Erstellung (§ 42 Abs. 2) vor.

Insgesamt kann keineswegs festgestellt werden, dass die "Verschlankung" des NHG zu einer Deregulierung im Bereich der Frauenförderung geführt hätte. Gerade die Regelungen zu den Mindestanteilen von Frauen in so wichtigen Gremien wie Berufungskommissionen und dem Hochschulrat sind eher verschärft worden. Abgesehen von dem, was aus dem HRG übernommen wurde, verzichtet das Gesetz aber auf Vorschriften mit eher strukturellem Ansatz, wie sie die Charakterisierung des Förderplans im NHG von 1994 darstellte. Die bereits für die ältere Fassung des Gesetzes festgestellte Tendenz zur Personalisierung von Frauenförderung ist also noch verstärkt worden. Eine Einschätzung dieser Entwicklung wird in Abschnitt 6.1 vorgenommen.

5.2 Neue Steuerung der Gleichstellung - Indikator gestützte Modelle der Bewertung

Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt in der qualitativen Untersuchung der Instrumente zur Gleichstellung an den Hochschulen, wie sie in den 1990er Jahren eingeführt und praktiziert wurden (und in großen Teilen noch heute praktiziert werden). Eine ausführliche Untersuchung der neuen bzw. neu hinzugekommen Instrumente bzw. der gleichstellungspolitischen Entwicklung insgesamt kann im

Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden. Um aber wenigstens einen Eindruck von den neuen Instrumenten zu vermitteln, beschreibe ich im folgenden kurz Indikator gestützte Modelle der Bewertung von Maßnahmen zur Gleichstellung: Zum einen stelle ich die Finanzierung der Hochschulen nach Leistungskriterien in Hessen und Niedersachsen vor, in deren Berechnung nach der HRG-Novelle auch Erfolge bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages eine Rolle spielen müssen. Grundlage für diese Betrachtung ist eine vergleichende Analyse des Hochschulinformationssystems von 2004 in der u. a. die Mittelverteilungssysteme von Hessen und Niedersachsen betrachtet werden (HIS 2004). Zum anderen hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung eine Auswertung von Bestandsdaten in Form eines Gleichstellungsrankings vorgelegt, das sich nur auf Indikatoren zur Gleichstellung konzentriert und hier referiert werden soll (CEWS 2003).

5.2.1 Indikator gestützte Mittelzuweisung in Hessen

In Hessen wird die Hochschulfinanzierung seit 2003 über einen sogenannten "Programmhaushalt" geregelt[78]. Dabei werden 95% der Mittel, die die Hochschulen vom Land erhalten, abhängig von Indikatoren vergeben. Die verbleibenden 5% sind für Sondertatbestände und innovative Projekte vorgesehen, bezüglich derer das Land mit den einzelnen Hochschulen Zielvereinbarungen abschließt.

Den weitaus größten Teil des Programmhaushaltes einer Hochschule macht mit 80% der Mittel das Grundbudget aus. Dieses wird errechnet über Preise, die je "Produkteinheit" vom Land an die Hochschule gezahlt werden. Die Produkteinheiten sind Studierende in der Regelstudienzeit, für die in den verschiedenen Fächern verschiedene Kostennormwerte festgesetzt werden. Dabei wird nicht einfach die Ist-Zahl der Regelstudienzeitstudierenden eines Studiengangs zur Berechnung herangezogen, sondern eine Soll-Zahl vereinbart: Die Hochschule erhält ihr Geld somit dafür, eine bestimmte Anzahl von Studierenden in bestimmten Bereichen auszubilden. Die Soll-Zahl orientiert sich allerdings an der erwarteten Entwicklung der Studierendenzahlen (HIS 2004: S. 29). Vorläufig wird also noch nicht versucht, das Angebot an Studienplätzen in einzelnen Fächern zu steuern, was mit diesem Modell theoretisch denkbar wäre.

Zum Grundbudget hinzu können Hochschulen Mittel aus dem Erfolgsbudget erhalten, für das 15% der Gesamtmittel vorgesehen sind. Bewertet werden in Rahmen dieses Budgets die Indikatoren Lehre, Forschung und Gleichstellung. Auch hierfür dienen Stückzahlprämien als Grundlage.

Zuschläge gibt es im Bereich der Lehre für Absolventen (750 €), einen erhöhten Zuschlag für Abschlüsse innerhalb der Regelstudienzeit zuzüglich zwei Semester (1000 €). Die Internationalität wird über einen Zuschlag für Bildungsausländer in der Regelstudienzeit gratifiziert (ebenfalls 1000 €). Den Indikatorwerten werden Dreijahresdurchschnitte zugrunde gelegt. (HIS 2004: S. 30)

[78] Noch stärker als die Hochschulgesetze sind die Mittelverteilungssysteme ständigen Veränderungen unterworfen, alle Darstellungen sind daher eine Art Momentaufnahme.

Erfolge in der Forschung werden über Zuzahlungen zu Drittmitteln von 50 Cent pro Euro, 300 000 € pro Sonderforschungsbereich und DFG-Zentrum bzw. -Forschungsgruppe honoriert. Für jedes Graduiertenkolleg gibt es 150 000 € zusätzlich. Promotionen in der Medizin werden mit 2000 €, Promotionen und Habilitationen in allen anderen Bereichen mit 8000 € belohnt.

Die Erfolge in der Gleichstellung werden teilweise mit einer Verdoppelung der Pro-Kopf-Prämien für Frauen ausgezeichnet, das gilt für die genannten Summen bei den Abschlüssen, den Promotionen in der Medizin und Promotionen und Habilitationen in den Buchwissenschaften. Für Promotionen und Habilitationen von Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften gibt es dagegen einen Zuschlag von 32 000 €. Eine Summe in ähnlicher Höhe, nämlich 30 000 € sind mit der Berufung einer Frau auf eine Professur in einer Buchwissenschaft zu erlangen, während die Berufung einer Frau auf eine Professur in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sogar 60 000 € einbringt.

Welchen Anteil welcher Bereich am Erfolgsbudget hat, ist bei dieser Methode der Errechnung nicht vorher festgelegt. Das HIS nimmt eine Berechnung vor, die auf Erfahrungswerten der letzten Jahre beruht. Danach würden etwa 20% des Erfolgsbudgets nach den Absolventenzahlen vergeben, 60% nach Drittmitteln, Sonderforschungsbereichen etc. und weitere 20% nach den übrigen Indikatoren zur Forschung und zur Gleichstellung. Teilt man diese 20% auf Forschung und Gleichstellung auf, und rechnet man die Prämien für Internationalität und Abschlüsse von Frauen bei der Lehre mit ein, ergibt sich, dass vom Budget einer Hochschule insgesamt 87,4% nach Daten aus der Lehre, 11,1% nach Werten aus der Forschung und 1,6% nach Gleichstellung berechnet werden (HIS 2004: S. 30).

Da sich das hessische Modell durch den extrem hohen Anteil der Mittel, die Indikator gestützt vergeben werden (ca. 95%) auszeichnet, liegt der Wert von 1,6% Verteilung nach Gleichstellungskriterien zwar nominell unterhalb dessen, was in einigen anderen Ländern gilt, bedeutet aber die Verteilung relativ großer Summen nach diesem Kriterium. Dabei wird von den üblichen Methoden der Berechnung abgewichen, die häufig die Verlustquote bei den Frauenanteilen von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe mit einbeziehen (z. B. die Indikatorbildung beim CEWS-Ranking, wie sie in Abschnitt 5.2.3 dargestellt wird). Da im hessischen Modell aber durchgängig Prämien pro "Stückzahl" gezahlt werden, fügt sich die Gratifizierung von Erfolgen in der Gleichstellung darin nahtlos ein, und die Signalwirkung großer Summen bei der Einstellung von Frauen könnte sich positiv auswirken. Es ist aber bei dieser Konstellation sehr streng darauf zu achten, dass die Gelder in entsprechenden Diskussionen vor Ort nicht als eine Art "Entschädigungszahlung" für die Einstellung einer Frau aufgefasst werden.

Das auffälligste Merkmal des hessischen Modells insgesamt ist sicher die starke Schwerpunktsetzung bei der Lehre. Aus der Perspektive der Forschung wird dies kritisiert. So wird in der Diskussion des Modells in der HIS-Analyse darauf hingewiesen, dass eine Hochschule, die viel in Forschung investiert, bei gleicher Lehre das gleiche Grundbudget erhielte wie eine Hochschule, die nur geringe Forschungsleistungen erbringt. Dadurch sei fraglich, ob das Modell die

Einheit von Forschung und Lehre insgesamt ausreichend berücksichtige (HIS 2004: S. 31).

Eine solche Kritik berücksichtigt aber m. E. zu wenige die vorfindlichen Gegebenheiten, die durch die Forschungslastigkeit des deutschen Hochschulsystems geprägt sind. In diesem sind bislang Reputationsgewinne fast ausschließlich durch Engagement in der Forschung, nicht aber durch Engagement in der Lehre oder in der Administration zu erzielen. Vor diesem Hintergrund kann ein Modell wie das hessische einen Kontrapunkt zugunsten von Lehre setzen, der zu einem Reformmotor werden könnte.

Die Betonung der Lehre erscheint aus gleichstellungspolitischer Sicht nicht unmittelbar von Bedeutung, weil in den meisten Bereichen die Frauenanteile während des Studiums bis hin zum Abschluss nicht mehr wesentlich sinken. Allerdings sind Wissenschaftlerinnen häufig in der Lehre sehr aktiv, und könnten von einer Aufwertung der Bedeutung von Lehre für Hochschulkarrieren profitieren.

5.2.2 Indikator gestützte Mittelzuweisung in Niedersachsen

In Niedersachsen ist die Ausweitung der Indikator gestützten Mittelzuweisung nach einem frühen Beginn im Jahr 2000 ins Stocken geraten. In diesem Jahr wurde eine auf Indikatoren basierende Finanzierung für die Fachhochschulen eingeführt, wobei der Anteil der entsprechend errechneten Mittel von anfangs 5% auf 100% in 2004 steigen sollte. Nunmehr ist dieser Anteil aber seit 2002 auf 35% eingefroren, und die Einführung Indikator gestützter Mittelzuweisung an den Universitäten ist auf 2006 verschoben worden, da in 2003 zunächst neue Kürzungen auf die Hochschulen zugekommen sind (HIS 2004: S. 31/32).

Da zur Finanzierung von Sonderlasten und Fixkosten noch Sockelbeträge an die Fachhochschulen gezahlt werden, veranschlagen die Autoren der HIS-Analyse einen Indikator gestützten Mittelanteil von 30%. Dabei wird in Niedersachsen eine Kombination aus Preis- und Verteilungsmodell praktiziert. Der für diesen Bereich zur Verfügung stehende Betrag der Fachhochschulmittel wird anteilig nach der Summe über gewichtete Werte dreier Indikatoren bemessen. Die Indikatoren sind: Aufnahmekapazität (mit dem Gewicht 0,6), Studierende in der Regelstudienzeit (mit dem Gewicht 0,2) und Absolventen (ebenfalls mit dem Gewicht 0,2). Wie in Hessen geht also neben der "Entlohnung" von Leistung in Form von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen auch hier der Gedanke einer Finanzierung der Bereitstellung von Ausbildungskapazität in die Mittelberechnung ein. Die Aufnahmekapazität wird entsprechend der Kapazitätsverordnung berechnet, basiert also wesentlich auf den vorhandenen Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zur Abbildung unterschiedlicher Kosten werden die Studiengänge vier verschiedenen Clustern zugeordnet. Die mehrfache Zählung der Studierenden in der Regelstudienzeit und durchschnittliche Schwundquoten bei den Abschlüssen werden über korrigierende Rechenoperationen einbezogen (HIS 2004: S. 31 ff.).

Für den Aspekt der Gleichstellung erfolgen in Niedersachsen gesonderte Berechnungen zur Mittelzuweisung. Dessen wichtigster Bezugspunkt ist der Lan-

desdurchschnitt beim Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und neu ernannten Professorinnen. Liegt der entsprechende Landesdurchschnitt insgesamt bei weniger als 50%, so erhalten die Hochschulen Ab- oder Zuschläge je nachdem, ob sie unter oder über dem Landesdurchschnitt liegen: 128 € pro Studentin, 256 € pro Absolventin und 12 800 € pro neu berufener Professorin. Strafen und Prämien werden ausgeweitet, wenn der Landesdurchschnitt nur zwischen 10% und 30% Frauenanteil liegt und verdreifachen sich bei einem Anteil unter 10%. Darüber erfolgt eine Berücksichtigung der höheren "Leistung" bei der Einstellung einer Professorin etwa in einer Ingenieurwissenschaft. Die Verluste dürfen 1% vom historischen Budget der Hochschule nicht überschreiten. Erreicht keine Hochschule diese Kappungsgrenze, entsprechen wegen des Bezugs auf den Landesdurchschnitt die Gewinne insgesamt den Verlusten.

Im Vergleich zum hessischen Modell erscheint das niedersächsische komplizierter und stärker vom allgemeinen Verteilungsmodell abgegrenzt. Dies kann sich aber in der Situation von Vorteil erweisen, in der die Ausweitung der Indikator gestützten Mittelvergabe, wie geschehen, ins Stocken gerät. Dann ist es möglich, das Anreiz- bzw. Sanktionssystem nach Gleichstellungskriterien auf die Universitäten zu übertragen, auch wenn bei diesen das allgemeine Indikator gestützte Mittelverteilungsmodell noch nicht eingeführt wird.

5.2.3 Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Seit einigen Jahren verfügt die Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Deutschland über ein zentrales Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)[79]. Das Zentrum ist an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn angesiedelt und wird in Teilen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Es sichert u. a. über einen *newsletter* den Informationsfluss im Bereich Frauenförderung an Hochschulen und erarbeitet Grundlagen für weitere Aktivitäten, so z. B einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen in Deutschland (CEWS 2002).

Ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist ein weiteres Element des *Mainstreaming* in dem Sinne, dass in den letzten Jahren allgemein neu etablierte Instrumente auch für die Gleichstellung genutzt bzw. auf die Gleichstellung angewendet werden. Während das Aufstellen von Ranglisten im stärker ausdifferenzierten und wettbewerbsorientierten Hochschulsystem der USA schon sehr lange praktiziert wird, gibt es in Deutschland erst seit den 1990er Jahren umfassendere Veröffentlichungen von Rankings[80]. Die erhobenen Daten können dabei jeweils in verschiedenen Hinsichten geordnet werden, d. h.

[79] Die Abkürzung CEWS leitet sich aus der englischen Übersetzung des Namens her: Center of Excellence Woman and Science.

[80] Die bekanntesten sind die durch das Magazin "Der Spiegel" und das vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) für die Zeitschrift "Der Stern" erarbeiteten Rankings. Auch dies ist ein Beleg dafür, wie sehr sich durch die Ausweitung der Studierendenzahlen bzw. des Anteils eines Jahrgangs, der studiert, die Bedingungen für die Hochschulen geändert haben: Die *performance* einzelner Hochschulen in bestimmten Bereichen ist etwas, das so viele Menschen interessiert, dass damit Zeitschriften mit hoher Auflage verkauft werden können.

wenn die Zielgruppe der Information die Studierenden sind, kann dem Studierendenurteil stärkeres Gewicht für die aufzustellenden Rangfolgen gegeben werden.

Im CEWS-Papier wird dabei festgestellt, dass bisher vorliegende Rankings die Dimension Chancengleichheit nur in Form der Erhebung der Frauenanteile unter Studieren, zusätzlich eventuell noch an den Promovierenden berücksichtigen. Dies sei ein Anlass, ein Ranking unter Berücksichtigung von weiteren Gleichstellungsaspekten zu erstellen. Ein anderer wichtiger Anlass sei das HRG von 1998, das die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu einem Qualitätskriterium von Hochschulen macht, das ebenso wie Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses regelmäßig bewertet werden soll. Das CEWS-Ranking bietet Hochschulen die Möglichkeit, sich in einem bundesweiten Vergleich einzuordnen. Entsprechend werden als Zielgruppe Institutionen angegeben, die mit der Umsetzung der HRG-Regelungen befasst sind: Hochschulleitungen bzw. Hochschulmanagement, Bundes- und Landesministerien, Wissenschaftsorganisationen und Politikerinnen und Politiker (2003: S. 6/7).

Das CEWS hat sich dafür entschieden, in die erste Erhebung nur quantitative Daten (des statistischen Bundesamtes) aufzunehmen. Damit können, wie angemerkt wird, differenzierte Evaluationen von Maßnahmen nicht ersetzt, und auch keine einfachen Ursache-Wirkung-Kausalitäten hergestellt werden. Trotzdem liefere ein solches Ranking auch Anhaltspunkte für die Bewertung von qualitativen Maßnahmen (dem *input*), da damit der *output* überprüft werde (CEWS 2003: S. 9/10)

Bewertet werden im CEWS-Ranking die Bereich Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren und Veränderungen gegenüber 1996 beim Personal und den Professuren. Um Verzerrungen durch die verschiedenen Fächerstrukturen der Hochschulen zu vermeiden, werden für die vier Bereiche Promotionen, Habilitationen, Personal und Professuren die jeweiligen Frauenanteile nicht direkt verglichen, sondern es werden Indikatoren gebildet. Dabei werden die Frauenanteile der genannten Gruppen durch den Studentinnenanteil geteilt. Ein strikteres Vorgehen nach dem Kaskadenmodell (Bezug auf die jeweils vorangehende Qualifikationsstufe statt auf die Grundgesamtheit Studentinnen), so wird im CEWS-Papier argumentiert, hätte zu starke Differenzierungen zwischen einzelnen Hochschulformen gefordert und außerdem beim Faktor Professuren die Hochschulen in der Auswertung begünstigt, die besonders wenig Habilitationen von Frauen aufzuweisen haben. Für die Habilitationen habe sich dagegen bei Testberechnungen kaum eine Abweichung zwischen dem Bezug auf den Anteil von Frauen an den Promotionen oder dem auf den Studentinnenanteil ergeben (2003: S. 11 und S. 67 ff.).

Die Indikatoren berechnen sich jeweils so, dass der Frauenanteil an der Gruppe, um die es geht, durch den Frauenanteil an den Studierenden geteilt wird. In der Regel ergibt sich dadurch ein Wert zwischen 0 und 1, da die Frauenanteile mit zunehmendem Qualifikationsniveau abnehmen. In Anlehnung an das CHE-Ranking wird für die Rangliste eine Spitzengruppe aus dem ersten Viertel der

Rangwerte gebildet, eine Mittelgruppe aus den beiden nächsten Vierteln und ein Schlussgruppe aus dem letzten Viertel der Rangwerte.

Für die Studierenden wurden die Daten aus 2001 als Bezugsgröße genommen, für die Promotionen und Habilitationen wurden aufgrund der geringeren Fallzahlen jeweils drei Jahre addiert, nämlich die Jahre 1999, 2000 und 2001. Beim Personal und den Professuren wurden wiederum die Bestandszahlen aus 2001 in Beziehung zum Studentinnenanteil 2001 gesetzt (2003: S. 12 ff).

Für den Bereich der Studierenden wird über den jeweiligen Frauenanteil, der, wie eben dargestellt, in die Berechnung der Indikatoren für die anderen Bereiche eingeht, ein eigener Indikator ermittelt, der die Gleichverteilung zwischen den Geschlechter getrennt nach Fächergruppen ermittelt, und diese Verteilung mit dem Bundesdurchschnitt in dieser Fächergruppe vergleicht. Diese Werte können zwischen 0,5 und 2 liegen, wobei ein hoher Wert eine über dem Bundesdurchschnitt liegende Gleichverteilung bedeutet und ein niedriger eine unter dem Durchschnitt (2003: S. 15).

Das CEWS erstellt aus den aufgezählten Bereichen ein Gesamtranking, weil es der Ansicht ist, dass bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages - im Gegensatz zu einer Bewertung anderer Hochschulleistungen wie Lehre und Forschung - eine Prioritätensetzung in einem Bereich keine negativen Konsequenzen in einem anderen Bereich hat, sondern sich etwa die Einstellung von vielen Professorinnen auf die anderen Bereiche eher positiv auswirken wird. Für das Gesamtranking werden für die jeweilige Positionierung in der Rangliste Punkte vergeben, d. h. für einen Platz in einer Spitzengruppe erhält eine Hochschule 2 Punkte, für die Mittelgruppe 1 und für die Schlussgruppe 0 Punkte.

Um die Ergebnisse des Rankings zu in Auszügen darzustellen, werden im folgenden die Positionierungen der von mir untersuchten Hochschulen, und die aller weiteren Universitäten der Länder Hessen und Niedersachsen in den einzelnen Bereichen kurz referiert. Auf die Wiedergabe des Gesamtrankings verzichte ich, da mir bei der Erstellung einer weiteren Rangliste aus so wenigen Indikatoren die Aussagekraft nicht mehr besonders hoch erscheint.

Bei den **Promotionen** erreicht jeweils eine der hessischen (von insgesamt fünf hessischen) und eine der niedersächsischen (von insgesamt neun niedersächsischen) Universitäten die Spitzengruppe. Die hier untersuchten Hochschulen finden sich alle in der Mittelgruppe, wobei dort auch die verbleibenden zwei hessischen und vier niedersächsische Universitäten zu finden sind. Zwei niedersächsische Universitäten finden sich in der Schlussgruppe, für eine gab es keine Bewertung, weil es dort zwischen 1999 und 2001 weniger als zehn Promotionen gab.

Die stärkste Spreizung der Ergebnisse für die hier untersuchten Hochschulen ist bei den **Habilitationen** zu verzeichnen. Hier finden sich N Neu und N Kla in der Spitzengruppe und H Neu und H Kla in der Schlussgruppe. In der Spitzengruppe gibt es sogar noch drei weitere niedersächsische Universitäten, aber

insgesamt nur eine hessische. Zwei hessische und eine niedersächsische Universitäten finden sich in der Mittelgruppe, die verbleibende niedersächsische in der Schlussgruppe (eben gemeinsam mit H Neu und H Kla). Zwei niedersächsische Universitäten wurden nicht bewertet, weil es zwischen 1999 und 2001 weniger als 10 Habilitationen zu verzeichnen gab.

Beim **hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal** finden sich alle hessischen Universitäten in der Mittelgruppe, die niedersächsischen verteilen sich auf die Spitzengruppe (eine), die Mittelgruppe (sechs) und die Schlussgruppe (zwei), wobei die hier untersuchten Hochschulen zur Mittelgruppe gehören.

Bei den **Professuren** gehören N Neu und N Kla zur Spitzengruppe, H Neu und H Kla zur Mittelgruppe, wie auch die anderen hessischen Universitäten. In Niedersachsen gehören dagegen noch drei weitere Universitäten zur Spitzengruppe, drei zur Mittel- und eine zur Schlussgruppe.

Bei der **Gleichverteilung der Studierenden nach Geschlecht** liegt H Neu in der Spitzengruppe, gemeinsam mit einer niedersächsischen Universität. Drei der niedersächsischen Universitäten finden sich in der Schlussgruppe, fünf mit den verbleibenden hessischen in der Mittelgruppe, zu der auch alle übrigen hier untersuchten Hochschulen gehören.

Bei der Untersuchung der **Veränderungen der Frauenanteile am Personal von 1996 zu 2001** werden im CEWS-Ranking alle Hochschulen einbezogen, d. h. die Fachhochschulen und die künstlerischen Hochschulen werden nicht in gesonderten Listen ausgewiesen. Bei der Betrachtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals insgesamt findet sich dabei eine niedersächsische Universität in der Spitzengruppe und eine in der Schlussgruppe, alle anderen Universitäten der beiden Länder in der Mittelgruppe.

Bei den **Veränderungen der Frauenanteile an den Professuren von 1996 zu 2001** findet sich N Kla in der Spitzengruppe. Alle weiteren hessischen und niedersächsischen Universitäten finden sich in der Mittelgruppe.

Da die beiden letzten Kategorien gewissermaßen das "Kerngeschäft" der Frauenförderung darstellen, stelle ich die Daten aus dem CEWS-Ranking für die von mir untersuchten Hochschulen hier tabellarisch dar:

Tabelle 14: Veränderungen des Frauenanteils am *wissenschaftlichen und künstlerischen Personal* von 1996 zu 2001 an N Kla, H Kla, N Neu und H Neu

Hochschulen (in Rangfolge)	Frauenanteil am Personal 1996	Frauenanteil am Personal 2001	Differenz
N Kla	24,42 %	30,09 %	5,66 %
H Kla	27,54 %	33,19 %	5,64 %
N Neu	24,44 %	27,77 %	3,33 %
H Neu	20,48 %	23,62 %	3,14 %

Quelle: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003; Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 1996 und 2001

Tabelle 15: Veränderungen des Frauenanteils an den *Professuren* von 1996 zu 2001 an N Kla, N Neu, H Kla und H Neu

Hochschulen (in Rangfolge)	Frauenanteil an den Professuren 1996	Frauenanteil an den Professuren 2001	Differenz
N Kla	6,26 %	12,41 %	6,15 %
N Neu	11,92 %	16,48 %	4,56 %
H Neu	9,30 %	10,86 %	1,56 %
H Kla	8,35 %	9,07 %	0,71 %

Quelle: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003; Frauenanteil an den Professuren 1996 und 2001

Feststellen lässt sich aufgrund der referierten Bewertungen bzw. Zahlen, dass Niedersachsen insgesamt bei den Frauenanteilen an den Habilitationen und den Professuren - jeweils im Verhältnis zu den Studentinnen - besser abschneidet als Hessen. Für die hier untersuchten Hochschulen (aber nicht für die Länder insgesamt) gilt dies auch für die Erhöhung des Professorinnenanteils zwischen 1996 und 2001, während das Bild bei der Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt gemischt ist.

Möchte man Vermutungen über Kausalbeziehungen anstellen, so könnte für die besseren Ergebnisse in Niedersachsen die in der qualitativen Untersuchung festgestellte bessere Position, das bessere *standing* der Frauenbeauftragten, bedingt durch die ihr zugeschriebene Kompetenz durch die Präsenz in den Gremien allgemein, verantwortlich sein. Denn Habilitationen (bzw. die Besetzung von Habilitationsstellen) und Besetzungen von Professuren sind relativ seltene Ereignisse, bei denen die direkte Beteiligung der Frauenbeauftragten an den entsprechenden Auswahlprozessen einen Unterschied machen kann.

Dort, wo mehr strukturelle Maßnahmen bzw. "Einsichten" greifen müssen, weil es, wie bei Studierenden und Promotionen und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt, um eine Vielzahl von Fällen geht, sind zwischen dem Abschneiden der Universitäten der Länder keine deutlichen Unterschiede zu erkennen. Auffällig ist aber, dass das Abschneiden der niedersächsischen Universitäten stärker streut: Während sich die hessischen Universitäten häufig fast alle in der Mittelgruppe befinden, und bei keinem Indikator in der Schlussgruppe, hat Niedersachsen (allerdings bei größerer Anzahl von Universitäten) häufig Spitzenpositionen vorzuweisen, aber auch fast immer eine Hochschule in der Schlussgruppe. Das könnte darin begründet sein, dass die niedersächsischen Hochschulen wesentlich mehr Spielraum bei der Ausgestaltung der Förderpläne, dem Abfassen von Zielvorgaben etc. hatten, so dass es zu - im Sinne der Gleichstellungspolitik - guten und weniger guten Regelwerken kommen konnte. Auf der gesetzlichen Eben und einheitlich geregelt war bzw. ist dagegen die - überhaupt und im Vergleich zu Hessen - starke Position der Frauenbeauftragten, weshalb die relativ einheitlichen guten Ergebnisse niedersächsischer Universitäten bei den Indikatoren Habilitationen und den Professuren damit zu tun haben könnten.

Gesicherte Aussagen lassen sich aber über Kausalbeziehungen hier nicht treffen, ganz deutlich wir anhand der in Tabellen 14 und 15 dargestellten Daten aber Folgendes: An keiner der untersuchten Universitäten haben Frauen einen Anteil von mehr als einem Drittel am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, und bei den Professuren wird nirgendwo annähernd ein Anteil von 20% erreicht. Auch wenn es davon noch Abweichungen nach unten gibt, so sind die zwischen den Hochschulen feststellbaren Unterschiede letztlich eher graduell, und das grundsätzliche - an den Daten aller Hochschulen ablesbare - Problem der strukturellen Benachteiligung von Frauen bei der professionellen Etablierung in der Wissenschaft besteht weiter.

Die hier dargestellten Modelle der Ermittlung von Ranglisten und der leistungsbezogenen Mittelvergabe sollten illustrieren, in welche Richtung sich die neuen Steuerungsinstrumente seit der Mitte der 1990er Jahre entwickelt haben. In den folgenden Abschnitten können so Verweise auf diese Entwicklungen gemacht werden, die aber generell daraufhin zu befragen sind, ob sie wirklich eine neue Qualität von Gleichstellungspolitik bedingen können. Denn im letzten Teil meiner Arbeit möchte ich thematisch fokussieren, was sich aus meiner Untersuchung der Gleichstellungspolitik an der Hochschule ergeben hat, und dabei sehr grundlegende Schwierigkeiten für diese heraus arbeiten, vor denen auch die neuen Instrumente stehen.

6 Die Ergebnisse aus den Perspektiven der verschiedenen Untersuchungsdimensionen

Im vorletzten Abschnitt stand die "Ausbreitung" des Materials aus Interviews und Dokumenten im Hinblick auf die vier hier bearbeiteten Wirkungsfelder der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen im Vordergrund. Zu einigen Regelungen sind dabei schon Einschätzungen vorgenommen worden, in den folgenden Abschnitten sollen die wichtigsten Ergebnisse thematisch stärker fokussiert werden. Zu diesem Zweck werden die drei "forscherischen" Dimensionen, die für die Fragestellung meiner Arbeit eine Rolle spielen - Implementationsforschung, Forschung über Gleichstellungspolitik und Forschung über Hochschule als Organisation - zum Ausgangspunkt der Analyse gemacht, in die auch die Ergebnisse anderer Studien aus den jeweiligen Bereichen einbezogen werden.

Die Abgrenzung der Perspektiven von Implementationsforschung und Gleichstellungsforschung ist dabei am konkreten Gegenstand schwierig, weil es beide Male um die Implementation gleichstellungspolitischer Regelungen geht. Im Abschnitt zur Implementationsforschung (6.1) werden die Inhalte der gesetzlichen Regelungen und der Erlasse und deren direkten Auswirkungen - Länder vergleichend - beschrieben. Insgesamt formuliere ich in diesem ersten Punkt der thematischen Analyse sechs Thesen zur Umsetzung der Regelungen im engeren Sinne. Im Abschnitt zur Gleichstellungsforschung (6.2) benenne ich vier Wahrnehmungsmuster, die in den Interviews mit den Akteurinnen und Akteuren deutlich wurden und die einer erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungspolitik entgegenstehen. Die hier skizzierte Trennung der Ergebnisse in 6.1 und 6.2 entspricht in etwa der Unterscheidung der Autorinnengruppe der Studie zu den NRW-Richtlinien in strukturelle und kulturelle Implementation (Schmalzhaf-Larsen/ Holzbecher 2000: S. 64 ff.)[81]. Unter Anschluss an die Ergebnisse der Forschungen zur Organisation Hochschule als meiner dritten Perspektive benenne ich in 6.3 sechs organisatorische Gegebenheiten, die meiner Ansicht nach starke Auswirkungen auf Gleichstellungspolitik an der Hochschule haben. Ein zusammenfassendes Fazit ziehe ich in 6.4.

6.1 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Implementationsforschung - sechs Thesen

Aus der unter Punkt 2.1 referierten politikwissenschaftlich-steuerungstheoretischen Diskussionen konnten keine eindeutigen Vorgaben für die Einordnung der Ergebnisse empirischer Studien in bestimmte Muster oder Strukturen von Implementationsprozessen entnommen werden. Es war ja mehrfach angedeutet worden, wie schwierig eine Einordnung eines konkreten Falles wie der Gleichstellungspolitik an Hochschulen in die in den achtziger Jahren

[81] Auf der kulturellen Ebene befinden sich "Einstellungen, Orientierungen und unhinterfragte Hintergrundannahmen der entscheidungsmächtigen AkteurInnen über die Ursachen der Benachteiligung von Frauen und über Möglichkeiten zur Aufhebung dieser Diskriminierungen. Diese wirken sich handlungsleitend aus bzw. beeinflussen Entscheidungen der HochschulakteurInnen." (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 64/65)

durch die Implementationsforschung versuchsweise vorgelegten Systematiken ist (s. auch Dose 2001) [82]. Daher gab es nur wenige ausformulierte Vorannahmen, die nun am empirischen Material lediglich noch zu überprüfen wären. Auch Aussagen über Implementationserfolg oder -misserfolg einzelner Instrumente und Regelungen können nur bedingt getroffen werden. Ich formuliere sechs Thesen zur Implementation der von mir untersuchten Regelungen, wobei hier auch der in der Untersuchung angelegte Vergleich zwischen den Ländern zum Tragen kommt.

Vorab möchte ich ausdrücklich feststellen, dass bei aller Problematik der Umsetzung im Detail, um die es in meiner Untersuchung geht, die Tatsache, dass Gleichstellung überhaupt über Gesetze geregelt ist, sehr positiv beurteilt wird und für die Praxis von großer Bedeutung ist.

> "Das ist gesetzlich. Das ist nicht irgendwie spinnert oder so. Das hat ein Parlament entschieden und das kann doch wohl nichts Abwegiges sein, denn sonst müssten wir auch andere Dinge zur Disposition stellen, die gesetzlich geregelt sind. Und dass man sich darauf berufen kann, ist ein sehr großer Fortschritt."
>
> (Interview 1: 901 - 905)

These 1
Frauenförderpläne: Der Weg ist das Ziel! - ?

Das wichtigste Instrument der Gleichstellungspolitik insgesamt und an Hochschulen ist der Frauenförderplan, und zwar sowohl in Hessen als auch in Niedersachsen. Indem sich die Hochschulen und Fachbereiche selbst Vorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile setzen, sollen sie sich mit Frauenförderung identifizieren, und sich bei Stellenbesetzungen systematisch an diesem Ziel orientieren. Über die Förderpläne passt sich Gleichstellungspolitik auch in die neuen Steuerungsmodelle ein, die an den Hochschulen praktiziert werden, indem sie als Grundlage für erfolgsorientierte Mittelvergabe dienen oder selbst als eine Art Zielvereinbarung betrachtet werden können. Auch wenn meine Untersuchung gezeigt hat, dass die Förderpläne ihren hohen theoretischen Stellenwert in der Praxis nicht immer einlösen können, bleiben sie ein wichtiger Bestandteil von Frauenförderung an der jeweiligen Hochschule. Im Folgenden fasse ich die wichtigsten Auffälligkeiten des Implementationsprozesses bezüglich der Frauenförderpläne zusammen (für die ausführliche Darstellung von Inhalten und Erarbeitungsprozessen s. jeweils die entsprechenden Unterabschnitte von 4.1):

Einer der auffälligsten Unterschiede zwischen den Implementationsprozessen betrifft die Dauer der Erarbeitung der Frauenförderpläne. Es zeigte sich, dass in Hessen, wo durch das HGlG feste Termine für die Vorlage der quantitativen Förderpläne vorgegeben waren, diese auch termingerecht eingereicht wurden.

[82] Gegen eine Postulierung eines bestimmten Programm- oder Implementationstypus spricht in meinem Fall noch, dass nur bestimmte Teile von Gleichstellungspolitik betrachtet werden, nämlich die gesetzlichen und damit in direktem Zusammenhang stehende Regelungen zur Gleichstellung an Hochschulen, während eine Analyse des Programms staatlicher Gleichstellung - allgemein oder an Hochschulen - andere Elemente wie sozialstaatliche Maßnahmen, Sonderprogramme etc. systematischer einbeziehen müsste als das hier getan wird (für die umfassende Analyse ganzer 'Gleichstellungsregimes' s. v. Wahl 1999 und 2000).

In dem einen Fall, in dem die Bearbeitung von quantitativem Teil und Richtlinien getrennt erfolgte (H Kla), schloss sich die Erarbeitung der Richtlinien zumindest direkt an, so dass auch diese noch relativ zeitnah (nach einem knappen Jahr) verabschiedet wurden.

An den untersuchten niedersächsischen Hochschulen dagegen, die für die Verabschiedung der Frauenförderpläne keine Vorgabe hatten, weil die entsprechenden Regelungen des NGG für sie nicht galten, erwies sich die Erarbeitung der Förderpläne als extrem langwieriger Prozess.

Insofern ergibt sich hier von der Implementationsseite her eine recht eindeutige - und wenig überraschende - Lage: Wenn gesetzgeberisch gewollt wird, dass Förderpläne in absehbaren Zeiträumen vorgelegt werden, muss in die Regelungen eine verbindliche Terminsetzung aufgenommen werden.

Dabei zeigt die zügige Erfüllung der Auflagen an den hessischen Universitäten, dass die Hochschulen auch als Verwaltungen funktionieren. Für die tatsächliche Einhaltung der Fristen war vermutlich ein wichtiger Faktor, dass der Auftrag zur Erstellung des Plans an die Verwaltung ging, und nicht an die akademische Selbstverwaltung. Zwar wurde diese an beiden hessischen Hochschulen beteiligt, die Verantwortung für die Erarbeitung lag aber jeweils bei der Zentralverwaltung.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die relativ zügige Erarbeitung eigener Regelungen an den hessischen Hochschulen war die Unsicherheit, die sich bei Einführung des HGlG ergab. Es war nicht klar, wie das Hochschulministerium mit dem Gesetz und seinen Zielsetzungen umgehen würde. Die Dekaninnen und Dekane, so wurde in einem Interview berichtet, seien unsicher gewesen, was passiere, wenn sie die neuen Anforderungen nicht würden erfüllen können. Die Erfahrung war dann, dass gar nichts passierte (Interview 36: 877 ff.).

Insofern wurde im Verlauf der Einführung des Gesetzes deutlich, dass die Umsetzung des HGlG dem für die Hochschulen zuständigen Ressortministerium kein Anliegen mit besonders hoher Priorität war. Entsprechend erfolgte die Überprüfung der Frauenförderpläne, die nach zwei Jahren fällig gewesen wäre, nicht mehr pünktlich und erst auf Nachfragen der Frauenbeauftragten.

Für Niedersachsen ist bei der Beurteilung der späten Verabschiedung der Förderpläne zu bedenken, dass die lange Erarbeitungsphase insbesondere von den Frauenbeauftragten nicht als Ärgernis oder Nachteil betrachtet wurde. Vielmehr erschien ihnen der Prozess der Diskussion selbst als wichtig und produktiv, weil er zu einer erhöhten Sensibilisierung für das Thema insgesamt und einer stärkeren Identifizierung der Hochschule bzw. der Hochschulmitglieder mit dem Plan und seinen Zielen führen könnte.

Bei der Erarbeitung der Frauenförderpläne ist also ein Stück weit der Weg das Ziel, indem über die Erarbeitung ein gleichstellungspolitischer Diskurs induziert wird, dem es nicht schadet, wenn er über längere Zeit geführt wird. Es besteht allerdings die Gefahr, dass die Verabschiedung eines Frauenförderplanes als ein Endpunkt gleichstellungspolitischer Prozesse erscheint. Es muss also darauf geachtet werden, dass diese Prozesse mit den Maßnahmen und Zielset-

zungen (und der Überprüfung der Zielsetzungen) der Frauenförderpläne einen neuen Ausgangspunkt finden.

These 2:
Für die Einpassung der Vorgaben in die Hochschulen werden Spielräume unterschiedlich wahrgenommen und genutzt

Von der gesetzgeberischen Seite her ist neben der Frage der Terminsetzung ein weiterer großer Unterschied zwischen Hessen und Niedersachsen die Detailliertheit der Regelungen.

Zunächst in Bezug auf die Zielvorgaben: In Hessen gibt es für deren Ausgestaltung eine genaue Regel (mehr als die Hälfte der wieder zu besetzenden Stellen soll mit Frauen besetzt werden), von der nur mit Begründung abgewichen werden kann. Für den Bereich der befristeten Stellen gibt es sogar eine hochschulspezifische Regelung, nämlich die Orientierung am Frauenanteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe.

Beide untersuchten hessischen Hochschulen haben sich dafür entschieden, die Zielvorgaben ähnlich wie beim Nachwuchsbereich auch für die Professuren je bereichsspezifisch auszugestalten, d. h. in Fächern mit sehr geringer Frauenbeteiligung weniger als "mehr als die Hälfte" der Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Dazu eröffnet das Gesetz auch ausdrücklich die Möglichkeit (§ 5 Abs. 4 HGlG). Trotzdem führte die vermeintlich rigide Form der Vorschrift über die Zielvorgaben mitunter dazu, dass die Regelungen als für die Hochschulen nicht geeignet betrachtet wurden und eine Abwehrhaltung gegenüber dem Gesetz eingenommen wurde.

Im NHG wurden keine Vorgaben für die Ausgestaltung der Förderpläne und auch nicht der Zielvorgaben gemacht (wobei im Gesetz die Entscheidungsquote vorkommt). Allerdings gab es ab Anfang 1997 die Empfehlungen des Ministeriums zur Ausgestaltung von Zielvorgaben, die insbesondere für den Nachwuchsbereich vorgesehen werden sollten. In dem Erlass werden Ergebnisquoten überhaupt gegenüber Entscheidungsquoten favorisiert, und es wird eine Orientierung an der vorhergehenden Qualifikationsstufe empfohlen, wobei in Bereichen mit hohem Studentinnenanteil darüber auch hinausgegangen werden sollte. Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben sollten Sanktionen in Form von Mittel- oder Stellenabzügen erwogen werden.

In dem einem untersuchten Fall (N Neu) gab es auch in den zentralen Richtlinien nur die Vorgabe, Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen, nicht wie viele. Es kam dazu, dass einzelne Fachbereiche sich überhaupt weigerten, Selbstverpflichtungen in diesem Bereich zu formulieren. Im anderen hier untersuchten Fall (N Kla) wurde dagegen eine - in etwa den Empfehlungen des Ministeriums entsprechende - sehr weitreichende Quotierungsregelung erreicht, in dem nämlich in den Richtlinien ein sogenannter "Beschleunigungsfaktor" festgelegt wurde, der besagt, dass als Zielvorgabe der jeweilige Anteil von Frauen an der vorhergehenden Qualifikationsstufe plus zehn bis fünfzehn Prozent vorzusehen ist. Im Rahmen dieser Studie konnte nicht mehr erfasst werden, wie

viele Fachbereiche den "Beschleunigungsfaktor" in der Ausgestaltung ihrer Förderpläne berücksichtigt haben. Eine Bestandsaufnahme der Förderpläne aller niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2000 hatte allerdings zum Ergebnis, dass Vorgaben in Förderplänen nur selten als verbindlich gefasst sind, und nicht wenige Fachbereiche ihr Unvermögen oder ihren Unwillen formulieren, überhaupt Zielzahlen festzulegen. Für das Festlegen allgemeiner Zielvorgaben und die Verpflichtung zu Ausgleichsmaßnahmen wird N Neu aber als positives Beispiel genannt (Esselborn 2001: S. 105/106 und S. 31 ff.).

Das Fehlen einer Vorgabe für Zielzahlen durch das Gesetz eröffnet also die Möglichkeit, weitreichende (z. B. über die Vorgabe des hessischen Gesetzes hinausgehende) Regelungen durchsetzen zu können, kann aber auch dazu führen, dass keine Vorgaben gemacht werden. Hier verzichtet das NHG auf ein strukturelles Eingreifen, da es auf diese Art von der Durchsetzungsstärke des gleichstellungspolitischen Lagers an der jeweiligen Hochschule abhängt, zu welchen Festlegungen es kommt.

Die starke Regulierung in Hessen kann, obwohl es Möglichkeiten zur flexiblen Ausgestaltung der Vorgaben gibt, zur Wahrnehmung dieser Vorgaben als für den Hochschulbereich unangemessen führen, was ein negatives Vorzeichen für den Willen zur Umsetzung bildet.

Einen weiteren Aspekt der Einpassung der gesetzlichen Vorgaben in die Hochschule stellt Erarbeitung der Fachbereichsförderpläne dar.

Die Entscheidung beider untersuchten niedersächsischen Hochschulen, parallel mit der Erstellung der zentralen Richtlinien und Förderpläne auch Fachbereichsförderpläne einzufordern, deutet darauf hin, dass sich in den - durch die wenig detaillierten Vorgaben des NHG - notwendigen internen Diskussionsprozessen das Ansetzen auf der Ebene der Fachbereiche als die angemessene Strategie für den universitären Bereich herausgestellt hat. Es kam zu einer gelungen Einpassung unter Geltung des hochschulspezifischen Gesetzes (wobei dieses selbst dazu keine Regelung trifft).

Die eine der beiden untersuchten hessischen Hochschulen (H Kla) hat sich ebenfalls für die Erstellung von Fachbereichsförderplänen entschieden, jedenfalls was die Ausgestaltung der quantitativen Bestandsaufnahmen und Zielvorgaben anging. Dies wurde als sehr wichtig betrachtet, da nur so den Besonderheiten der einzelnen Fachbereiche Rechnung getragen werden konnte. Hier wurde also der Spielraum, den das HGlG für die Ausgestaltung der Zielvorgaben bietet - anders als an der zweiten der untersuchten hessischen Hochschulen - produktiv genutzt. So ist festzuhalten, dass es auch unter hessischen Bedingungen möglich war, der Bedeutung der Fachbereiche als in vielerlei Hinsicht (und insbesondere in der Personalauswahl faktisch) entscheidenden Ebene innerhalb der Hochschulen Rechnung zu tragen. In der hessischen Gesetzestechnik ist daher kein prinzipieller Nachteil für eine gelungene Einpassung in die Hochschulstrukturen zu sehen.

Dies vorausgesetzt einen weiteren Vergleichsschritt anschließend ist die bereits erwähnte Tatsache auffällig, dass es unter den niedersächsischen Bedingungen möglich war, Fachbereichsförderpläne zu formulieren, in denen eher ein

Unwille zur Frauenförderung deutlich wird (Abschnitt 4.1.2.2 zu den Fachbereichsförderplänen an N Neu), während in Hessen die eindeutigen Vorgaben für die Zielvorgaben am Anfang standen, von denen dann nur mit - den Frauenbeauftragten vorzutragenden - triftigen Gründen abgewichen werden konnte

Zur Frage der Einpassung in die Hochschulstrukturen in einem allgemeineren Sinne können die Erfahrungen mit den Grundsätzen zur Frauenförderung an den NRW-Hochschulen zum Vergleich herangezogen werden. Die Grundsätze stellen die Übertragung der nordrhein-westfälischen Regelungen zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst auf die spezifischen Bedingungen des Hochschulbereichs dar. Darum hatten sich engagierte Wissenschaftlerinnen und Frauenbeauftragte lange Jahre bemüht (Schmalzhaf-Larsen/Holzbrecher 2000: S. 61), vermutlich um Argumenten wie dem der Unangemessenheit für den Hochschulbereich von vorn herein den Boden zu entziehen. Als den Kompromiss, der zwischen dem Charakter von Verwaltungsrichtlinien und den Handlungsbedingungen der akademischen Selbstverwaltung gefunden wurde, sehen die Autorinnen der Studie den verfahrensorientierten Zugang der Grundsätze. Es würden formale Kriterien für den Ablauf von Entscheidungsprozessen vorgegeben, für die Akteurinnen und Akteure werde aber bei jeder Entscheidung der Entscheidungsraum neu eröffnet, und beispielsweise erneut abgewogen, inwieweit von gleicher Eignung und Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern auszugehen sei. Allerdings:

> "Diese Form kommt zwar den strukturellen Besonderheiten von Hochschulen sehr entgegen, schränkt jedoch die Definitionsmacht von entscheidungsmächtigen HochschullehrerInnen hinsichtlich von Leistung und Befähigung nur in geringem Maße ein. Den Frauenbeauftragten werden Rechte wie Teilnahmerechte und Sondervotum in Berufungskommissionen durch die Grundsätze zuerkannt, diese ermöglichen ihnen, wenigstens punktuell, die Konstruktion von Benachteiligungen als Resultate von Definitionsmacht offen zu legen und damit Veränderungsprozesse einzuleiten."
>
> (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 63)

Die Hochschulspezifik der Grundsätze, die auf Bedingungen wie die Freiheit von Forschung und Lehre und das Selbstergänzungsrecht der Hochschullehrer (sic!) Rücksicht nehmen soll (2000: S. 63), wurde also hier mit bereits im Ansatz geringerer Durchsetzungskraft der Regelungen "erkauft". Nach der hier zitierten Analyse läge von vorn herein (nicht erst als Ergebnis schwieriger Umsetzungsprozesse, s. auch These 5 in diesem Abschnitt) die Verantwortung in großem Maße auf den Schultern der Frauenbeauftragten.

Insgesamt erscheint der hessische Weg in Bezug auf das Ziel der Einführung von Vorgaben für die Besetzung von Stellen mit Frauen die bessere Variante, da sie zumindest sicherstellt, dass solche Vorgaben gemacht werden. Die Tatsache, dass die durch das Gesetz eröffneten Spielräume nicht voll genutzt werden, oder diese genutzt werden, das Gesetz aber trotzdem als unangemessen gekennzeichnet wird, ist entweder auf ein 'Vermittlungsproblem' zurückzuführen, oder darauf, dass zwar das Ziel der Frauenförderung an den Universitäten abstrakt geteilt wird, angesichts von Freiheit von Forschung und Lehre und

Selbstergänzungsrecht der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aber jede Regelung - gleich wie flexibel - als unangemessen erscheint.

These 3:
Der Implementationsgrad variiert nach Art der Vorgaben und nach Kosten

Betrachtet man die Erarbeitungsprozesse der schließlich an allen untersuchten Hochschulen irgendwann beschlossenen Richtlinien, fallen neben der Dauer noch einige andere Unterschiede bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in eigenes Recht der Hochschulen auf.

Obwohl nur die Form der Quotierung verbindlich vorgeschrieben war bzw. ist, hat der detaillierte Gesetzestext in Hessen auch in Bezug auf andere Inhalte der Richtlinien als Vorgabe gewirkt. Viele Regelungen sind mehr oder weniger direkt in die Richtlinien der Hochschulen eingegangen. Das gilt sowohl für die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten bzw. für die Vorschriften bezüglich Stellenbesetzungsverfahren, als auch für die eher allgemeinen Maßnahmen zur Frauenförderung. An beiden hessischen Hochschulen lehnen sich z. B. angestrebte Verbesserungen für die Frauen im Schreibdienst eng an das Gesetz an. Diese generell enge Anlehnung an den Gesetzestext mag die Wahrnehmung des Gesetzes als den Hochschulen von außen "übergestülpt" noch verstärkt haben, hat aber dazu geführt, dass die Regelungen relativ unhinterfragt übernommen wurden.

In Niedersachsen gab es wiederum keine detaillierten Vorgaben für die Inhalte der Richtlinien durch das Gesetz. Durch die Langwierigkeit der Erarbeitungsprozesse war es aber möglich, dass die Empfehlungen zur Chancengleichheit und die Empfehlungen Zielvorgaben des Ministeriums von 1996 und 1997 einen ähnlichen Effekt hatten wie der Gesetzestext in Hessen - viele der dort gebrauchten Formulierungen finden sich in den Richtlinien wieder.

An N Neu waren die Empfehlungen in hochschulöffentlicher Diskussion sehr umstritten, und zwar insbesondere die bezüglich der Stellenbesetzungsverfahren. Auf Widerstand trafen die Regelungen, die ein stärkeres Bemühen um weibliche Bewerberinnen als um männliche garantieren sollten, so die zweite Ausschreibung, wenn sich keine Frau beworben hat und die Vorschrift, dass alle formal qualifizierten Frauen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden sollten. Erstere Vorgabe wurde als Abqualifizierung von Frauen gesehen (weil sie unterstelle, Frauen seien nicht in der Lage, sich ordentlich um Ausschreibungen zu kümmern), letztere als Benachteiligung der männlichen Bewerber.

Dass an N Neu einzelne Verfahrensregelungen Gegenstand der Diskussion waren, deutet darauf hin, dass die Einführung von Vorschriften nach und nach - wie durch die Erlasse - zu stärkerer Wahrnehmung einzelner Regelungen und nachfolgend zu stärkerem Widerstand gegen diese führt. Möglicherweise erklärt sich die hochschulöffentlich, z. B. in der Universitätszeitung geäußerte Kritik an einzelnen Regelungen auch durch die Diskussionskultur an N Neu. An N Kla wurde der Diskussionsbedarf eher im Senat abgearbeitet, ohne dass aus den Dokumenten oder Berichten in den Interviews klar wurde, was dabei besonders

strittige Punkte waren (abgesehen von der Frage der Sanktionen, deren Verankerung nicht durchgesetzt werden konnte).

In den wenigen Diskussionen und Kommentaren, die es in Hessen gab, stand eher als die Kritik einzelner Regelungen die Befürchtung der Bürokratisierung durch das Gesetz insgesamt im Vordergrund. Auch die antizipierten Auswirkungen der neuen Regelungen, z. B. die Notwendigkeit, die Nicht-Einladung von Bewerberinnen ausführlich begründen zu müssen, werden eher unter dem Aspekt des erhöhten Verwaltungsaufwandes als unter dem Aspekt der Gerechtigkeit thematisiert.

Die Einführung der Regelungen im Paket kann also bessere Bedingungen dafür schaffen, dass Regelungen zunächst einmal akzeptiert und in Verfahren umgesetzt werden.

Betrachtet man Ausgestaltung von Förderplänen und Richtlinien zusammen, so fällt auf, dass in Niedersachsen die "weichen Teile" der ministerialen Empfehlungen - Verfahrensvorschriften und Maßnahmenvorschläge - in die Richtlinien der Hochschulen weitgehend übernommen wurden. Die Vorschläge für die Ausgestaltung der Zielvorgaben haben aber nur in der einen der untersuchten Universitäten und die zu Sanktionen im Falle der Nichterfüllung in keiner von beiden Eingang in die Richtlinien gefunden. Bei aller ohnehin gegebenen Fraglichkeit der Umsetzung der Zielvorgaben wird also hier schon im Vorfeld die Schwierigkeit deutlich, Festlegungen durchzusetzen, die einen tatsächlich zu Gunsten von Frauen umverteilenden Effekt haben könnten, wenn dazu keine gesetzlich Verpflichtung besteht.

Auch die Autorinnen der Studie zu den NRW-Grundsätzen stellen Unterschiede bei der strukturellen Implementation abhängig von den Kosten der Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung fest (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 70 ff.). Vorgaben zur Frauenförderung seien sehr weitgehend in hochschuleigene Regelungen umgesetzt worden, weil damit keine Konsequenzen auf der Handlungsebene - also keine Kosten - entstünden. Würde man sich im Falle der Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungskommissionen nicht an die Richtlinien halten, könnten Kosten in Form von Verzögerung entstehen, weshalb die Richtlinien hierbei umgesetzt und die Interessen der Frauenbeauftragten mit in den diskursiven Prozess eingebunden würden. Die Pflicht zur Transparenz gegenüber dem Ministerium wirke wie eine Sanktionsdrohung (s. auch These 6 in diesem Abschnitt). Der Berichtspflicht dagegen kommen die Hochschulen und Fachbereich vielfach gar nicht nach.

> "Die niedrige Implementationsquote bei der Selbstaufklärung läßt sich ihrerseits über das Kosten-Argument erklären. Da hier keine Sanktion bei Nicht-Einhaltung zu erwarten bzw. möglich sind, entstehen auf diese Weise auch keine Kosten. Die meisten AkteurInnen sehen ihrerseits auch keine Nutzen und Bedarf darin, die Regelungen anzuwenden, da sie auf eine bewußten Ebene von Gleichheit und Fairneß in der Behandlung von männlichen und weiblichen BewerberInnen ausgehen und die von ihnen erzeugte asymmetrische Geschlechterkultur als solche nicht wahrnehmen."
>
> (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 70)

Man müsste also folgern, dass die Regelungen erfolgreicher umgesetzt werden könnten, wenn mit der Nicht-Befolgung höhere Kosten verbunden wären.

In den letzten Jahren wird dabei, wie schon häufiger erwähnt, eher darauf gesetzt, Anreize für die Erfüllung zu setzen. Zwar wird damit ebenfalls versucht, bei der Kosten-Nutzen-Kalkulation der Entscheiderinnen und Entscheider anzusetzen. In dem eben Zitierten wird allerdings ein sehr wichtiges Problem benannt: Die Akteurinnen und Akteure in den Hochschulen nehmen die stattfindende strukturelle Diskriminierung von Frauen häufig gar nicht wahr. Wenn aber die handelnden Personen etwa in der Nachwuchsförderung überzeugt sind, ihre Entscheidungen für oder gegen Nachwuchskräfte hing schon immer ausschließlich von deren Fähigkeiten und Qualifikationen ab (s. auch im nächsten Abschnitt Wahrnehmungsmuster 4), dann können diese Personen durch ein Anreizsystem theoretisch nicht erreicht werden, denn dann müssten sie sich bei einer Änderung ihrer Entscheidungsprämissen anlässlich der Aussicht auf finanzielle Belohnung "bestechlich" vorkommen[83].

Insofern müsste im Bereich der Gleichstellungspolitik entgegen dem Trend eventuell doch stärker auf Sanktionen gesetzt werden. Dies dürfte allerdings politisch schwer durchsetzbar sein. Bei aller sonstigen Verbindlichkeit der Regelungen ist das beispielsweise auch beim HGIG in 1994 schon nicht gelungen.

These 4:
Es wird Gleichstellungsdienst nach Vorschrift betrieben

An allen untersuchten Hochschulen zeigten sich die Dekaninnen und Dekane über die Verpflichtung zur Frauenförderung und die entsprechend zu ergreifenden Maßnahmen informiert. Die Einhaltung dieser Verfahrensvorschriften wurde im Allgemeinen als problemlos beschrieben.

Dabei sind aber auch Maßnahmen von so geringer Intensität wie die Vorschrift, in die Ausschreibung die Aufforderung an Frauen aufzunehmen, sich zu bewerben, weil eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird, durchaus sehr stark im Bewusstsein, und werden regelmäßig als erster Punkt genannt, bei dem Frauenförderung in Berufungsverfahren eine Rolle spiele. Die Hinterfragung des Inhalts der Ausschreibung auf die Aussicht hin, eine Frau für die Stelle zu gewinnen, findet dagegen nicht statt, es bleibt bei der Erfüllung der Formalia.

Bereits bei der Abfassung der Ausschreibung oder direkt danach erscheint als die wichtigste zu erfüllende Formalie die Beteiligung der Frauenbeauftragten. Da wenig eigener Impetus der Kommissionen zur aktiven Frauenförderung zu beobachten ist, wirft das die Frage auf, ob die "Beauftragung" einer Person mit der Beachtung dieser Zielsetzung dazu führt, dass die anderen Kommissionsmitglieder Frauenförderung als Ziel externalisieren, sich nicht dafür zuständig fühlen. Aus den Ergebnissen heraus muss allerdings festgestellt werden, dass sich die Kommissionen nicht nur nicht zuständig fühlen, sondern dass die Um-

[83] Vielleicht kann Geld als Anreiz unbewusst eine Gegenkraft zur ebenfalls unbewussten Reproduktion der asymmetrischen Geschlechterkultur entwickeln, das müsste aber vermutlich mehr Geld sein als derzeit für erfolgreiche Frauenförderung zur Verfügung steht.

setzung vieler der an die Verfahren anknüpfenden Regelungen gegen den Widerstand der Kommissionen erfolgt. Was gesetzlich oder in den Richtlinien als Vorkehrung getroffen wird, um die Diskriminierung von Frauen in Verfahren zu erschweren, bzw. die Erhöhung des Frauenanteils zu garantieren (keine Orientierung an der "männlichen Normalbiographie", verstärkte Einladung von Frauen zu Vorstellungsvorträgen), wirkt also nicht selbsttätig, sondern muss - teilweise unter Androhung von Widersprüchen - durch die Frauenbeauftragten durchgesetzt werden.

Es ist schwer zu beurteilen, ob ohne die Anwesenheit und Kontrolle durch die Frauenbeauftragte Kommission stärker zu Ungunsten von Frauen entscheiden würden, oder ob sie, mit dem Auftrag zur Frauenförderung in eigener Verantwortung allein gelassen, diesen ernster nehmen würden. Nur in einem Fall, einem Fachbereich an H Neu ohne eigene Frauenbeauftragte, wurde davon berichtet, dass das Ziel der Frauenförderung auch trotz (oder eben doch gerade wegen?) der Abwesenheit der Frauenbeauftragten eine Rolle spielte. Da die Kommissionen insgesamt aber häufig selbst dann nicht bereit sind, sich auf ein frauenförderliches Vorgehen einzulassen, wenn es von der Frauenbeauftragten vorgeschlagen wird, kann es sich nicht um ein der Beauftragung inhärentes Problem der Delegation von Zuständigkeit handeln, denn das kann keinen aktiven Widerstand gegen Maßnahmen erklären. Vielmehr scheint es auf der Ebene der konkreten Verfahren an echtem Willen zur Frauenförderung zu mangeln, so dass man sich auf die Erfüllung von Formalia einlässt, dabei eben aber nur Gleichstellungsdienst nach Vorschrift betrieben wird, in dem obstruktiven Sinne, der dieser Formulierung im allgemeinen innewohnt.

These 5:
Frauenförderung wird personalisiert

In den Aussagen der Interviewten wird immer wieder betont, dass Frauenförderung durch die Frauenbeauftragte repräsentiert wird (z. B. Interview 1: 604 ff), teilweise wird ihr eine Erinnerungsfunktion zugewiesen, derer die Kommissionen offensichtlich in Bezug auf die Frauenförderung bedürfen (z. B. Interview 20: 497 ff.). Erhöhte Wirksamkeit frauenfördernder Vorschriften wird eher der Professionalisierung der Frauenbeauftragten zugeschrieben als den gesetzlichen Regelungen (Interview 24: 493 ff.)

Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studie zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Auch hier wurde festgestellt, dass Frauenförderung in der Wahrnehmung der Hochschulmitglieder teilweise sehr stark mit dem Amt oder sogar der Person der Frauenbeauftragten verbunden ist. Die Autorinnen der Studie sehen durch die Präsenz und das Engagement von Frauenbeauftragten in Kommissionen die fortgesetzte Aktualisierung von Frauenförderung im Hochschuldiskurs gegeben und hoffen auf Lern- und Gewöhnungseffekte, auch wenn dies für die Frauenbeauftragten mit viel Frustration und Anstrengung verbunden ist (Schmalzhaf-Larsen/Holzbrecher 2000: S. 75). Beide Aspekte bestätigt eine von mir inter-

viewte Frauenbeauftragte. Als Effekt der regelmäßigen Teilnahme an Gremiensitzungen beschreibt sie:

> "Also eine gewisse Offenlegung, also hier bitte, das ist das und das und dann auch Aushalten und Ertragen dieser ganzen Abwehr, die da auch so kommt und dann das letztendliche Akzeptieren. Also die lernen das dann so. Das ist wie so eine Verhaltenstherapie. Wenn du so ein Schäfchen in so einem Gatter hast und immer, wenn's irgendwo langläuft, gibt's 'nen Stromschlag, dann lernt es was."
>
> (Interview 13: 797 - 802)

Die Personalisierung von Frauenförderung kann sich positiv auswirken, indem gleichstellungspolitische Anliegen deshalb durchgesetzt werden, weil man die Frauenbeauftragten als Person unterstützen will, auch wenn einem die Sache gleichgültig ist. Eine solche Gleichgültigkeit gegenüber den Themen, die es erforderlich macht, dass die Frauenbeauftragten immer wieder nachhaken und nachfordern, ist aber problematisch. Ein Beispiel aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung macht das deutlich: Im betreffenden Fall war durchgesetzt worden, dass in den Fragenkatalog, den eine zentrale Kommission an die Fachbereiche zu deren Forschungsaktivitäten richtete, die Frauen- und Geschlechterforschung mit aufgenommen wurde. Zu diesem Komplex waren die Antworten völlig unzureichend. Das führte dazu, dass die zentrale Kommission diesen Punkt aus ihrem Bericht einfach herausnahm. Erst durch eine weitere Intervention der Frauenbeauftragten kam es dazu, dass die Kommission die Erfüllung einer durch sie selbst gestellten Anforderung - nachträglich - anmahnte.

In einem weiteren Bereich ist eine Tendenz festzustellen, die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages an Personen zu knüpfen, und zwar im Bereich der Besetzung der Berufungskommissionen.

Die Vorschriften zum Mindestanteil, den Frauen an den Kommissionen stellen sollen, waren hier im Untersuchungszeitraum auf unterschiedlichen Ebenen geregelt: In Niedersachsen im NHG, in Hessen nicht gesetzlich, sondern lediglich über den Berufungserlass. In diesem Fall war dabei auch recht deutlich eine Unterschiedlichkeit in der Bedeutung, die der Regelung beigemessen wurde, festzustellen. An den niedersächsischen Hochschulen spielte die Vorschrift zur Beteiligung von Frauen an den Berufungskommissionen eine größere Rolle als in Hessen[84].

Die Frage der Besetzung von Berufungskommissionen mit einem Mindestanteil an Frauen zählt zu den wenigen Feldern, in denen berichtet wird, dass es nicht allein der Frauenbeauftragten überlassen bleibt, auf die Erfüllung der Regelung zu pochen, sondern z. B. andere Senatsmitglieder diese Funktion übernahmen. Auch die befragten Hochschulleitungen, sowohl in Niedersachsen als auch in Hessen, achten auf die möglichst weitgehende Umsetzung der Regelung.

[84] Die Frage nach Beteiligungen von Frauen an den Berufungskommissionen war Bestandteil des Leitfadens, an den niedersächsischen Hochschulen wurde dieses Thema aber häufig bei der allgemeinen Frage nach den einzelnen Verfahrensschritten bei Berufungen durch die Interviewpartnerinnen und -partner von selbst angesprochen.

Im Gegensatz etwa zur Vorschrift, möglichst viele Frauen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wird der Punkt der Teilnahme von möglichst vielen Frauen an den Auswahlkommissionen auch nicht unter dem Gerechtigkeitsaspekt in Frage gestellt (lediglich wird darauf verwiesen, dass nicht, weil die Professorenschaft ihren Anteil nicht stellen kann, die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden könne, immer nur Frauen in Berufungskommissionen zu entsenden, und diese Anmerkung kam von einer Frauenbeauftragten, Interview 12: 201 ff.). Problematisiert (und auch das von allen Seiten) wird lediglich die Überlastung der potentiellen weiblichen Kommissionsmitglieder, insbesondere der Professorinnen.

Dieser Regelung scheint also eine Art unmittelbare Legitimität innezuwohnen, es scheint auf der Hand zu liegen, dass Frauen andere Frauen nicht diskriminieren, und es deshalb Frauen (Bewerberinnen) nutzt, wenn viele Frauen an Entscheidungen beteiligt sind.

Nach den Erfahrungen mit Frauen in Berufungskommissionen gefragt, sind - in Bezug auf das Ziel der Frauenförderung - negative Beispiele aber eher häufiger als positive. Die weiblichen Mitglieder in Berufungskommissionen agieren als Vertreterinnen ihrer Gruppen oder ihrer Fach spezifischen Interessen, und nur in wenigen Fällen hat das Ziel der Frauenförderung einen hohen Stellenwert für sie.

Das ist eigentlich auch klar: Ob man die Abwesenheit von Frauen in den höheren Positionen der Wissenschaft für problematisch hält, und worauf man sie zurückführt, ist eine Frage der politischen Analyse, die sich für Männer und Frauen im Grunde in gleicher Weise stellt. Zwar könnte man von einer Art natürlichen Neigung von Frauen ausgehen, sich gegen Ausgrenzung von Frauen zu wehren. Als Teil von dem, was Müller als "diskursive Enteignung" bezeichnet (z. B. Müller 1999: S. 142), wird Frauen in der vermeintlich geschlechtsneutralen universitären Welt aber ja immer wieder nahegelegt, dem (ihrem) Geschlecht keine Bedeutung beizumessen. Das gipfelt in Aussagen wie der, von der ein Interviewpartner berichtet, eine Nachwuchswissenschaftlerin habe der Hoffnung Ausdruck gegeben, nicht "als Frau" berufen worden zu sein (Interview 24: 89 ff.).

In der Situation der Berufungskommission wird dagegen eine Art ursprüngliche Solidarität (die es schon in weniger konkurrenten Feldern als der Wissenschaft nicht gibt) der entscheidenden Frauen mit den Bewerberinnen erwartet.

Festzustellen ist also: Über die bloße Aufforderung zur möglichst breiten Beteiligung von Frauen an Gremien aller Art, wie sie die Gleichstellungsgesetze und auch die Hochschulgesetze an anderen Stellen fordern, wird in hochschulspezifischen Regelungen besonderer Wert auf die Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen gelegt, und offensichtlich wird sich davon ein frauenfördernder Effekt versprochen.

Ob die Regelung diesen Effekt hat, steht allerdings in Frage und ist bei näherer Betrachtung keine besonders naheliegende Vermutung. Gleichzeitig wird aber auf diese Regelung viel Zeit und Energie hochschulpolitischer Akteurinnen und Akteure verwendet. Und vor allen Dingen viel Zeit und Energie der Frauen, die

in den Kommissionen mitarbeiten "müssen", was wiederum, wie bereits in 4.2.1.2 erwähnt, Distanzierung von frauenfördernden Zielen bedingen kann. Den Gegnern solcher Ziele bietet die Zustimmung einer Fachfrau zu einer Männerliste häufig das "Totschlagargument" gegen eventuelle Einwände der Frauenbeauftragten (Interview 13: 193 ff.).

Damit soll keineswegs gegen eine möglichst breite Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien argumentiert werden. In Beschlüsse aller Art sollten möglichst viele Perspektiven eingehen, in der Hochschule sowohl was die Gruppen, als auch was die Geschlechter angeht.

Unzulässig ist aber, Kommissionsmitgliedern qua Geschlecht und nicht qua Amt einen besonderen (über das ohnehin **für alle** geltende Maß hinaus) Auftrag zur Frauenförderung zuzuschreiben, und im Umkehrschluss die Beteiligung von Frauen als Beleg dafür zu nehmen, in der Kommission habe keine Diskriminierung stattfinden können. Auch wenn dies in den Regelungen nirgendwo explizit so formuliert ist, wird in den Interviews implizit deutlich, dass der große Wert, der auf die Beteiligung von Frauen gerade an Berufungskommissionen gelegt wird, auf diesen Annahmen beruht.

In Bezug auf beide Elemente der starken Personalisierung von Frauenförderung sind im NHG 2002 übrigens Steigerungen zu verzeichnen: Die Gleichstellungsbeauftragte wird noch wichtiger, weil Vorgaben etwa für den Frauenförderplan jetzt (auf gesetzlicher Ebene) ganz fehlen, und die Vorschriften zum Mindestanteil von Frauen in Berufungskommissionen sind eher verschärft worden.

Auch Schmalzhaf-Larsen/Holzbrecher (2000) ziehen aus ihrem Befund der starken Bedeutung der Frauenbeauftragten für die gegenwärtige Praxis der Frauenförderung die Konsequenz, die Position der Frauenbeauftragten müsse gesetzlich gestärkt werden.

Diese Strategie ist aber m. E. problematisch. Die Erteilung des Gleichstellungsauftrages an die Hochschulen selbst (und nicht an deren Frauenbeauftragte) ist eine sehr bedeutsame Errungenschaft der Gleichstellungspolitik der 1990er Jahre, weil es eben nur dadurch möglich ist, die Institution insgesamt in die Verantwortung für die stattfindende strukturelle Diskriminierung und deren Aufhebung zu nehmen. Die Stärkung der Frauenbeauftragten mag als pragmatische Lösung erscheinen, darf aber - auch angesichts der in Abschnitt 4.4.1 dargestellten Spannungsverhältnisse, die Frauenbeauftragte jetzt schon aushalten müssen, und die über eine Ausweitung von Rechten nicht wesentlich abzubauen sein werden - nicht die einzige Option für die erfolgreiche Weiterführung von Gleichstellungspolitik an der Hochschule sein.

These 6:
Widersprüche von Frauenbeauftragten fungieren als generalisiertes Druckmittel und als Sanktion - mangels echter Sanktionen

Der Widerspruch der Frauenbeauftragten gegen ein Auswahlverfahren wegen formaler Fehler bzw. wegen mangelnder Berücksichtigung der Zielvorgaben

sollte ein normaler Verfahrensschritt unter anderen sein. In der Umsetzung wird der Widerspruch aber als Sanktionsmöglichkeit der Frauenbeauftragten gegen die Fachbereiche aufgefasst. Dadurch stellt er für diese die Quelle einer gewissen Macht dar (s. den eben genannten Abschnitt 4.4.1). Die Fachbereiche wollen Verzögerungen vermeiden, deshalb haben sie ein Interesse daran, sich mit der Frauenbeauftragten zu einigen.

Wenn aber ein Widerspruch, etwa gegen eine Berufungsliste, tatsächlich eingelegt wurde, kommt es sehr selten dazu, dass die Fachbereiche bei der zweiten Vorlage an die zentralen Instanzen - über eventuelle Nachbesserungen bei der Argumentation hinaus - etwas ändern. Dies erklärt sich einerseits durch die vielfältigen und aufwändig austarierten Interessen, die in einen Berufungsvorschlag eingehen und durch die Änderungen nicht einfach vorzunehmen sind. Andererseits ist im Falle eines Widerspruches die Sanktion gewissermaßen bereits erlitten, da die Verzögerung ja bereits eingetreten ist. Das Risiko für eine Liste, weiteren Schaden zu nehmen, ist dann gering, denn dass sich Hochschulleitung oder Ministerium dem Widerspruch der Frauenbeauftragten anschließen, kommt zwar vor, ist aber selten.

An den hessischen Hochschulen war insbesondere der Umgang des Ministeriums mit Widersprüchen Gegenstand der Kritik durch die Frauenbeauftragten. Während es mit den Hochschulleitungen unterschiedliche Erfahrungen gab, lehnte das Ministerium die Widersprüche der Frauenbeauftragten fast durchgängig ab, häufig mit lapidaren Argumenten wie, in die inhaltliche Diskussion mische sich das Ministerium nicht ein (Interview 33: 858 ff.) oder wie im folgenden Fall (bei dem es um eine "normale" Stellenbesetzung ging):

> "... du hast schon zehn inhaltliche Punkte angeführt und fachliche und verfahrenstechnische und dann ein Punkt unter den zehn ist dann Nichteinhaltung des Förderplans, da schreiben sie dir ganz keck, wen interessiert denn das? (...) Und es ist auch schon vorgekommen, dass Widersprüche negativ beantwortet wurden für die Frauenbeauftragte, also dann jetzt in dem Fall für mich, und dass aber durch das Verfahren, dadurch, dass das da ein Vierteljahr dauerte, bis das so, die Dienststelle schon gedacht hatte (...), jetzt müssen wir 'ne Frau suchen und haben dann eine gesucht und haben die dann auch eingestellt. Also manchmal positive Effekte, obwohl die Widersprüche negativ beschieden waren."
>
> (Interview 13: 865 - 874)

Die niedersächsischen Frauenbeauftragten berichteten dagegen durchaus von Unterstützung durch das Ministerium, wobei dieses nicht formell über die Widersprüche zu entscheiden hatte. Die Frauenbeauftragten konnten ihre Positionen dabei über eine im Ministerium angesiedelte, für Frauenförderung zuständige Referentin besser zur Geltung bringen.

Das Verhalten der Ministerien kann im Rahmen meiner Arbeit nicht systematisch untersucht werden, Erklärungsmöglichkeiten sollen aber kurz angedeutet werden:

Die höhere Identifikation des niedersächsischen Ministeriums mit den Zielen der Frauenförderung könnte durch die Verankerung der Regelungen im Hochschulgesetz begünstigt worden sein, indem diese stärker als "eigene" Regelungen

gesehen werden können und als weniger wissenschaftsfern erscheinen. Eine wichtige Rolle dürfte aber auch die Verankerung einer zuständigen Referentin im Ministerium gespielt haben bzw. spielen. In Hessen gibt es zwar auch eine Ministerialreferentin, die für Frauen in Hochschule und Forschung zuständig ist, aber diese ist im Frauenministerium angesiedelt. Insofern wird die Situation bei den Gesetzen in der Personalkonstellation widergespiegelt und verstärkt den Effekt.

Eine direkte Zuständigkeit eines Ministeriums für die Widersprüche von Frauenbeauftragten an sich hat also keine positiven Wirkungen für diese, obwohl man dies angesichts der größeren Möglichkeiten des Durchgreifens vielleicht hätte erwarten können. Für die Möglichkeiten, Frauenförderung voran zu bringen, ist vielmehr entscheidend, ob die höhere Instanz signalisiert, hinter den Zielen von Gleichstellungspolitik zu stehen oder nicht. Das gilt natürlich auch innerhalb der Hochschulen, und darin liegt ein weiterer gravierender Nachteil des Widerspruchsrechts in der Wahrnehmung als Sanktion: Die Frauenförderung ist Aufgabe der gesamten Hochschule, und Sanktionen bei Nichterfüllung sollten durch die Hochschulleitung mit getragen werden. Der Widerspruch gegen ein Verfahren, der in Ermangelung anderer Sanktionen als eben solche erscheint, wird aber von der Frauenbeauftragten eingelegt. Also wird wieder die Wahrnehmung bestätigt, dass es allein die Frauenbeauftragte ist, die für das Ziel der Frauenförderung zuständig ist, sich dafür einsetzt und Konflikte auf sich nimmt.

Fazit

Die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung und sie ergänzende Erlasse haben an den untersuchten Hochschulen im Prozess ihrer Umsetzung fruchtbare gleichstellungspolitische Diskurse in Gang gesetzt, die früher oder später zu Beschlüssen über Richtlinien zur Frauenförderung und Frauenförderplänen geführt haben. Die Spielräume, die die Regelungen auf Landesebene dabei eröffnet haben, wurden unterschiedlich genutzt, wobei weder für den allgemeinen Ansatz des HGlG noch für den hochschulspezifischeren Ansatz des NHG prinzipielle Nachteile oder Vorteile festgestellt werden konnten.

Der entscheidende Schwachpunkt der Umsetzung liegt vielmehr in beiden Ländern in der geringen Wirkungskraft der Verfahrensregeln, die zu einer Art "Gleichstellungsdienst nach Vorschrift" mit wenig Orientierung auf das Ergebnis geführt haben. Angesichts der bereits jetzt sehr starken Personalisierung von Frauenförderung, die deren Wahrnehmung als strukturelle Aufgabe der gesamten Institution entgegensteht, darf darauf aber nicht ausschließlich mit der Stärkung der "Ausfalloption" Frauenbeauftragte reagiert werden, die dann die Einhaltung der Regelungen im Einzelnen aushandeln muss. Es müssten Wege gefunden werden, die Ergebnisorientierung der Entscheiderinnen und Entscheider zu erhöhen.

Dieser Notwendigkeit sind sich die gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure durchaus bewusst. Sie haben, wie schon so oft, mit der Implementierung neuer Instrumente und Strategien reagiert. Neben der Verankerung finan-

zieller Anreizprogramme (s. Abschnitt 5.2) gilt die Strategie des *Gender Mainstreaming* als modernisiertes Instrument der Gleichstellung. Sowohl die Anreizprogramme als auch das *Gender Mainstreaming* versuchen, ein Eigeninteresse der Hochschulen an der Frauenförderung hervorzurufen, in einem Fall über das Mittel Geld, im anderen Fall über Überzeugung. Um die Frauenförderung weniger konfliktträchtig erscheinen zu lassen, wird so der redistributive Charakter von Gleichstellungspolitik nicht mehr offensiv thematisiert. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist aber ohne eine Umverteilung von Positionen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern nicht möglich. Dem tragen die hier untersuchten Regelungen zur Gleichstellung zu wenig Rechnung, indem z. B. keine "echten", also hohe Kosten verursachenden, Sanktionen vorgesehen sind.

Die Frage, ob die Mittel für eine redistributive Politik ausreichend wirksam gewählt sein würden hatte sich ja bereits durch die Anwendung der Kategorien der Implementationsforschung auf die Gleichstellungspolitik gestellt. Insofern bestätigt sich hier eine 'Anfangsverdacht'. Genau so wenig, wie man angesichts der an den Hochschulen angestoßenen gleichstellungspolitischen Prozesse von einem Scheitern der Regelungen sprechen kann, auch wenn sie nicht alle erfolgreich umgesetzt werden konnten, kann man aber hier einfach von einer falschen Wahl der Mittel sprechen. Denn einerseits waren starke Sanktionen bei der Konzipierung der Gesetze bzw. der Erlasse und Richtlinien vermutlich schlicht nicht durchsetzbar. Wie sich gezeigt hat, war dies auch bei den Diskussionen innerhalb der Hochschulen ein Punkt, in Bezug auf den kaum verbindliche Beschlüsse hergestellt werden konnten. Andererseits wären Sanktionen eventuell auch überflüssig, und Selbstverpflichtungen und Eigenmotivation würden ausreichen, wenn bis in die Hochschulen hinein ein tragfähigerer politischer Konsens über die Legitimität und Notwendigkeit von Frauenförderung bestünde.

6.2 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Gleichstellungsforschung - vier Wahrnehmungsmuster

Wie bereits erwähnt, ist zwischen der Perspektive der Implementationsforschung und der der Gleichstellungsforschung in meinem Zusammenhang analytisch kaum streng zu trennen, da sich ja auch die Gleichstellungsforschung - in den hier relevanten Teilen - mit der Implementation entsprechender Programme beschäftigt. Während aber im letzten Abschnitt die Regelungen selbst im Mittelpunkt standen, soll es hier um die Beschreibung solcher Grundannahmen, Einstellungen und Befindlichkeiten gehen, die in den Interviews in wiederkehrenden Argumentationsmustern deutlich wurden, und die einer erfolgreichen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Regelungen entgegenstehen.

Zum Vergleich wird u. a. auf die entsprechenden Ergebnisse der Studien von Meuser (Bremer Gleichstellungsrichtlinie 1989), Bednarz-Braun/Bruhns (Zweites Bundesgleichstellungsgesetz, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz 1997) und Müller bzw. Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher (NRW Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen 2000) verwiesen. In der letztgenannten Untersuchungen wird der hier bearbeitete Bereich im Zusammenhang der noch man-

gelhaften "kulturellen Implementation" der Grundsätze thematisiert, was ebenfalls zur Abgrenzung gegenüber den Fragen der Umsetzung der Regelungen im engeren Sinne ("strukturelle Implementation") diente. Die Autorinnen identifizieren dann Argumentationslinien, die der kulturellen Implementation entgegenstehen. Meuser benutzt in seiner Studie den Begriff "Umsetzungsbarrieren". Ich möchte hier von etablierten Wahrnehmungsmustern sprechen. Dabei lasse ich offen, ob die Mehrzahl der Interviewten die im Folgenden geschilderten Zusammenhänge selbst unreflektiert so wahrnimmt oder als Muster zur Rechtfertigung der fortgesetzten Unterrepräsentanz von Frauen an Hochschulen nutzt.

Aus den Ergebnissen heraus ist ein ganz grundsätzliches Problem der Umsetzung der Regelungen zu erkennen, und zwar die Tatsache, dass die Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen, das Kerninstrument der Frauenförderpläne, in der Praxis der Stellenbesetzungen kaum eine Rolle spielen. Zwar gibt es Steigerungen der Frauenanteile, gerade auch im Nachwuchsbereich. Diese sind aber m. E. eher auf einen Mix aus einer generellen Bereitschaft, Frauen in diesem Bereich (noch) zu fördern und den Druck, die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen gegenüber den Frauenbeauftragten rechtfertigen zu müssen, zurückzuführen. Eine expliziter Bezug auf die Zielvorgaben als Kriterium bei der Stellenbesetzung, schon gar in der idealtypischen Form, dass zur Erfüllung der Vorgabe für bestimmte Stellen gezielt nur nach Frauen gesucht würde (Pfarr 1997: S. 62), kommt nicht vor. Im Gegenteil zeigt sich immer wieder, dass die Erfüllung der Verfahrensvorschriften, insbesondere die Beteiligung der Frauenbeauftragten, als ausreichender Akt der Frauenförderung betrachtet wird. Es gibt nur eine eingeschränkte Bereitschaft zu gleichstellungspolitischen Aktivitäten, insbesondere die Orientierung an quantitativen Größen und Quoten wird häufig abgelehnt (Interview 6: 121 ff.). Akzeptiert wird, dass es nicht mehr zu Diskriminierung kommen soll (Frausein soll keine Rolle spielen, nicht zum Ausschluss führen). Der durch Frauenförderung eigentlich verlangte zweite Schritt (Frausein soll eine Rolle spielen, zum aktiven Einschluss führen) wird nicht mit vollzogen.

Damit scheitert mit den Zielvorgaben ein Instrument in der Praxis, auf das die Gleichstellungspolitikerinnen in der Mitte der 1990er Jahre große Hoffnungen gesetzt hatten. Juristisch auch durchaus bestätigt (s. die Ausführungen zum EuGH-Urteil in 5.1.1), erschien die Ergebnisquote als das intelligentere und differenziertere Instrument der Frauenförderung im Vergleich zur Entscheidungsquote. Auch arbeitet sie im Grunde mit den gleichen Prinzipien wie die inzwischen an den Hochschulen etablierten neuen Formen der Steuerung, namentlich den Zielvereinbarungen: Ziele werden vereinbart, der Weg der Zielerreichung von der jeweiligen Institution selbst bestimmt. Insofern sollte es auch keine Inkompatibilität der Steuerungsformen geben.

Trotzdem kann die Ergebnisquote in der Praxis kaum Wirkung entfalten. Die im Folgenden geschilderten vier Wahrnehmungsmuster können Teilerklärungen für diesen empirischen Befund liefern.

Wahrnehmungsmuster 1:
Diskriminierung findet statt -
aber immer zu anderen Zeiten und an anderen Orten

Die Diskriminierung von Frauen im Hochschulbereich wird von keinem bzw. keiner der Interviewten als solche bestritten. Das wäre angesichts der statistischen Daten argumentativ auch nicht durchzuhalten. Es gibt aber unter denjenigen, die nicht qua Amt mit der Frauenförderung beschäftigt sind, eine sehr starke Tendenz, Diskriminierung von Frauen zwar einzuräumen, sie aber immer in anderen Zeiten oder in anderen Bereichen der Hochschule zu verorten. Im eigenen Bereich dagegen spielen in dieser Wahrnehmung für alle Entscheidungen für oder gegen Frauen immer ausschließlich sachliche Gründe eine Rolle.

So weiß man etwa von einem anderen Fachbereich, dass dort eine C4-Professorin gesagt hat, sie will einen Mann auf C3 (Interview 20: 77 ff.). Mitunter wundern sich auch Naturwissenschaftler darüber, dass es in den Geisteswissenschaften nicht voran geht mit der Erhöhung der Frauenanteile. Während es in den Naturwissenschaften dafür objektive Gründe gibt (Frauen müssen sich um Kinder kümmern und können daher nicht so viel Zeit in Labors und auf Tagungen verbringen), werden die Geisteswissenschaften mit diesen weiblichen Pflichten für leichter vereinbar gehalten (Interview 29: 377), weshalb dort Diskriminierung eine Rolle spielen könnte bei den Gründen für die geringen Frauenanteile. Innerhalb der Naturwissenschaften wird wiederum vermutet, in der Physik könnte es für Frauen problematischer sein als in der Biologie[85].

Noch präsenter als die Verortung in anderen Bereichen ist in den Argumentationen die Verlagerung der Diskriminierung in die Vergangenheit, in der Regel zehn bis fünfzehn Jahre, also etwa eine Generation, zurück. Älteren Professoren wird durchaus zugetraut, dass für sie die Frage, ob sie eine Frau oder einen Mann fördern sollten, eine Rolle gespielt hat (Interview 30: 325 ff.). Darüber ist man aber inzwischen hinaus, und verhält sich neutral.

> "Und das wirkt sich natürlich auch auf die Berufungspolitik aus. Ich bin nicht der einzige, der sagen würde, mir ist das ziemlich gleichgültig, ob Frau oder Mann, sie soll nur gut sein, oder er."
>
> (Interview 25: 377 - 379)

Aus Sicht der gleichstellungspolitischen Regelungen ist dabei wiederum die Betonung der Neutralität relevant. Denn eigentlich sollte es bei der Berufungspolitik ja nicht gleichgültig sein, ob Frau oder Mann, vielmehr sollte es Ziel sein, eine Frau zu berufen.

Eine originelle Ausweichstrategie ist das Argument, wenn es schon Bevorzugungen geben solle, dürften die sich nur auf familiäre Belastungen beziehen, also für Mütter und dann für Väter gelten, erst danach für Frauen ohne Kinder (Interview 25: 83). Auch dies dient dazu zu betonen, dass es innerhalb der Wis-

[85] Diese Annahme basiert zum Teil auf dem tatsächlich vorhandenen Problem der Vereinzelung von Frauen in der Physik. Andererseits wird dabei übersehen, dass in der Biologie häufig sehr viele größere Verlustraten von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe festzustellen sind als in der Physik, wo die Frauenanteile auf dem extrem niedrigen Level oft länger gehalten werden können.

senschaft keine am Geschlecht anknüpfenden Diskriminierungsmechanismen gibt.

Immerhin ist von einem Unbehagen der jüngeren Generation damit die Rede, dass in manchen Bereichen A- und C-Stellen ausschließlich mit Männern besetzt sind, ohne dass man auf Grund dieses Unbehagens davon ausgehen könne, die Frauenfeindlichkeit werde sich mit der Zeit von selbst erledigen (Interview 4: 330 ff.)

Eher selten wird darauf Bezug genommen, dass vielleicht noch Vorurteile bestehen, sich aber aufgrund der politischen Vorgaben keiner mehr traut, diese zu äußern (z. B. Interview 27: 282 ff. und Interview 20: 191 ff.).

Neben dem Argument der Einstellungsänderung bei der jüngeren Generation - das ähnlich wie hier festgestellt wird - weisen die Autorinnen der Evaluation der NRW-Grundsätze in ihrer Studie auf einen weiteren Aspekt der Vorstellung von Diskriminierung als "Generationsrelikt" hin: Die von ihnen Befragten (hauptsächlich Mitglieder von Hochschulleitungen) gehen davon aus, dass sich die bisher geringe Repräsentanz von Frauen bei der Besetzung von Professuren unter anderen dadurch erklärt, dass in den letzten Jahren wenig Stellen besetzt worden seien. Im Rahmen des sich gegenwärtig vollziehenden Generationswechsel in der Professorenschaft sollte der Zugang zu Professuren für Frauen dagegen problemlos möglich sein (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 73)

Diese Annahme spielt bei den von mir Interviewten eher keine Rolle. Die Vielzahl der zu besetzenden Stellen wird entweder als Belastung im Zusammenhang mit der Teilnahme von Professorinnen an den Berufungskommissionen thematisiert, oder die Streichung eines Teils der Stellen wird problematisiert. Die Vorstellung eines großen Schrittes nach vorn in der Frage der Erhöhung der Frauenanteile fehlt.

Oder dieser wird bereits als vollzogen betrachtet. Für NRW formulieren die Autorinnen die Feststellung, dass selbst kleine Veränderungen der Geschlechterverteilung in zuvor männlich dominierten Arbeitsfeldern oder Statusgruppen bei manchen Befragten den Eindruck eines gerechten Ausgleichs erzeugt (2000: S. 73)

Im Rahmen meiner Untersuchung tauchen solche Überbewertungen u. a. im Zusammenhang der Wahrnehmung eines Gerechtigkeitsproblems auf: Es wird behauptet, wenn die Verfahrensvorschriften zur Frauenförderung eingehalten würde, hätten Männer keine Chance mehr, und dann könne man denjenigen, die sich in den letzten Jahren innerhalb der Hochschulen qualifiziert hätten, nicht mehr in die Augen sehen. Die Männer, die jetzt zum Zuge kommen wollten, könnten schließlich nichts dafür, dass sich dieses Problem nicht schon eingerenkt habe (Interview 6: 392 ff.). Wiederum wird die Phase der Diskriminierung also in der Vergangenheit gelegt, als eine Fehlentwicklung, die man heutigen Männern nicht anlasten kann. Auch der polemische Bezug auf die Notwendigkeit eines Männerbeauftragten bleibt nicht aus (Interview 20: 110 ff.). Beide genannten Beispiele stammen aus der Biologie. Ähnlich wie die "zurückhaltenden" Frauenförderpläne in den Sprachen und der Biologie (Abschnitt 4.1.2.2) könnten solche Äußerungen ein Effekt der Tatsache sein, dass durch die große

Zahl der Frauen in den nachfolgenden Generationen in diesen Fächern die Bedrohung der Chancen von Männern durch Frauen real wird. Dass diese Chancen durch die vorgegebenen gestuften Quoten maximal auf das gerechte Maß reduziert werden sollen, nämlich auf den Anteil der Männer an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe, wird nicht gesehen, bzw. bereits als Zumutung im Vergleich zum Gewohnten beurteilt.

Hier zeigt sich ein Problem, dass Gleichstellungspolitik generell, und eben auch an der Hochschule hat. Niemand bestreitet die Gültigkeit der Grundgesetznorm der Gleichberechtigung, oder dass Frauen in der Gesellschaft insgesamt diskriminiert werden. Je näher aber der Anspruch der Gleichberechtigung an den eigenen Bereich rückt, und je mehr damit auch die Notwendigkeit einer Umverteilung deutlich wird, desto stärker werden die Abwehrreaktionen. Diese sind nur dann zu legitimieren, wenn es im eigenen Bereich keine Diskriminierung gibt, sondern diese immer nur zu anderen Zeiten stattgefunden hat, oder an anderen Orten stattfindet. Und das wird dann auch entsprechend behauptet. Geht man davon aus, dass die Überzeugung, im eigenen Bereich würden Frauen nicht diskriminiert, nicht vorgeschoben, sondern genuin ist, bleibt das Problem für die Gleichstellungspolitik bestehen: Wer der Ansicht ist, dass Frauen nicht diskriminiert werden, wird sich schwerlich bereit finden, Maßnahmen zum Ausgleich ihrer Benachteiligung zu ergreifen.

Da die Frauen aber in allen höheren Positionen - also auch im jeweils eigenen Bereich - tatsächlich fehlen, muss dafür eine Erklärung gefunden werden. Und die liegt, wenig überraschend, immer noch mehr oder weniger ausschließlich in der Familienorientierung als dem zentralen Karrierehindernis für Frauen.

Wahrnehmungsmuster 2:
Karrieren von Frauen scheitern an deren Familienorientierung

In 4.3.4 wurde ausführlich dargelegt, dass die Familienorientierung von Frauen zentral als das Problem gesehen wird, das sie vom erfolgreichen Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere abhält. Nur selten wird dabei die Entscheidung für eine Familie als eine Selbstverständlichkeit für Frauen rekurriert, aber auch das kommt vor. So stellt ein Interviewpartner die Annahme in Frage, dass es möglich sein müsste, die Frauenanteile von Stufe zu Stufe von Qualifikation bzw. Karriere zu halten:

> "Na, da machen wir uns noch was vor. Viele Frauen führen ja auch noch insofern ein, ich sage jetzt mal, ein normales Leben, dass sie nach ihrem Studium heiraten und unter Umständen dem Berufsleben verloren gehen. Ich denke, das ist noch mal vor allen Dingen bei der augenblicklichen Stellensituation, wenn von zehn Biologen, die fertig werden, kriegt vielleicht einer 'ne Stelle und da weichen die Frauen aus oder sie kriegen natürlich, sind durchaus dabei bei diesen Stellen, aber ich denke, da scheiden einfach viele aus und ich denke, das ist auch normal. Das ist in anderen Fachbereichen aber viel ausgeprägter. (...) Also der Dekan [eines Fachbereichs mit einem hohen Frauenanteil] sagt zu mir, wenn das nicht so wäre, dann gäb's, dann wäre das Unglück noch größer, wieviel [Absolventen dieses Fachbereichs] arbeitslos auf der Straße sitzen."
>
> (Interview 20: 260 - 271)

Auch hier zeigt sich wieder das eben thematisierte Muster, die fragwürdigsten Argumentationen einem anderen Fachbereich zuzurechnen. Deutlich wird, dass kein Anlass gesehen wird, dem Frauenverlust für die Profession entgegenzuwirken.

Die Annahme, dass Frauen generell zeitweise aus dem Berufsleben ausscheiden werden, um Kinder zu bekommen und zu betreuen, spielt in allen Arbeitszusammenhängen eine Rolle. In den Studien, die zur Umsetzung von Gleichstellungsregelungen in "herkömmlichen" Verwaltungen vorliegen, wird der Familienorientierung von Frauen aber nicht das Ausmaß an Bedeutung beigemessen, wie dies in den Universitäten der Fall ist. In einem der Interviews von Meuser wird darauf hingewiesen, dass das drohende Problem, eine Stelle bei Mutterschaft wieder besetzen zu müssen, einen Dienstvorgesetzten dazu bringen könnte, eine junge Frau eher nicht einzustellen (1989: S. 70). Bei Bednarz-Braun/Bruhns wird z. B. dargestellt, dass längere Beurlaubungen zu Benachteiligungen bei Beförderung führen können (1997: S. 53).

Für die Unterrepräsentanz von Frauen in attraktiven Berufsfeldern werden aber der Berufsausübung vorgelagerte Entwicklungen verantwortlich gemacht. Das eigentliche Problem sei demnach

> "... im Elternhaus und in den dort stattfindenden Fehlentscheidungen zu suchen. Danach treffen weibliche Jugendliche unter dem Einfluss ihrer Eltern eine für die spätere berufliche Karriere prekäre Berufswahl, die ihnen einen beruflichen Aufstieg verunmöglicht oder erheblich erschwert. Auch im fehlenden eigenen Interesse junger Frauen an der Absolvierung eines chancenreichen Ausbildungsganges oder einer akademischen Ausbildung, die ihnen im öffentlichen Dienst Karrieremöglichkeiten eröffnen würde, wird ein wichtiger Grund für den niedrigen Anteil an Frauen in solchen Berufsfeldern gesehen."
>
> (Bednarz-Braun/Bruhns 1997: S. 52)

Diese Argumentation steht im Hochschulbereich aber nicht zur Verfügung, da es sich hier um Frauen handelt, die ihr Interesse an einer hochqualifizierenden Ausbildung und entsprechenden Karrierechancen bereits dadurch dokumentiert haben, dass sie sich für ein Hochschulstudium und gegebenenfalls eine Promotion entschieden haben. Genau auf diesen Punkt weist die Interviewpartnerin hin, die sagt, der Grund, warum Frauen nicht in die Wissenschaft gehen, könne nicht die Vereinbarkeitsproblematik sein, da diese sich in jedem hochqualifizierten Berufsfeld stelle, und die Entscheidung für ein solches Berufsfeld ja mit der

Entscheidung für ein Hochschulstudium bereits gefallen sei (Interview 5: 197 ff.).

In den Verwaltungen erscheint das zeitweise Ausscheiden von Frauen als etwas, das gegen ihre Einstellung spricht, weil damit organisatorische Schwierigkeiten verbunden sein könnten. Gerade dieses Argument spielt im Wissenschaftsbereich eher keine Rolle. Einerseits vermutlich, weil hier gerade im Nachwuchsbereich die Fluktuation so hoch ist, dass zusätzlich notwendige Neu- oder Vertretungseinstellungen nicht ins Gewicht fallen. Eher fällt es auf, wenn die Sekretärin in Mutterschutz geht (Interview 31: 151 ff.). Andererseits bemühen sich die Eltern unter den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch selbst stark darum, tatsächliche Lücken in der Arbeit möglichst klein zu halten. So wurde mehrfach davon berichtet, dass Kinder in den ersten Monaten ihres Lebens mit an die Uni gebracht wurden.

Auffällig ist dagegen, dass viele Expertinnen und Experten in ihren Aussagen eine generelle Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienarbeit konstruieren. Es gibt eine gewisse Einigkeit in den Äußerungen dahingehend, dass Männer, die Betreuungsarbeit leisten und dies auch erkennen lassen, die gleichen Schwierigkeiten zu gewärtigen haben wie Frauen. Arbeitsteiligen Lösungen, auch das wurde in Abschnitt 4.3.4 dargestellt, wird eine Absage erteilt, obwohl einige Interviewpartnerinnen und -partner Beispiele für solche alternativen Lösungen kennen oder sogar praktizieren. Diesen wird von den im Wissenschaftssystem etablierten Expertinnen und Experten aber abgesprochen, auf Dauer erfolgreich sein zu können: Wenn Frauen in der Wissenschaft Karriere machen können sollen, dann muss das herkömmliche Rollenmodell umgedreht werden. Wenn Frauen aber nicht bereit sind, auf Familie bzw. Familienarbeit zu verzichten, sind sie selbst schuld, und ihre Unterrepräsentanz in den höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebes - in dem die Chancen für Frauen und Männer gleich sind, so die Annahme - kann diesem nicht vorgeworfen werden (z. B. Interview 14: 254 ff.).

Auch in der NRW-Studie wird festgestellt, dass in den Argumentationen vieler Gesprächspartnerinnen und -partner mit geschlechtsspezifischen Lebensentwürfen Asymmetrien bei Stellenbesetzungen legitimiert werden, und gleichzeitig die vorgestellten bzw. unterstellten geschlechtsspezifischen Lebensentwürfe als selbstverständlich und naturgegeben erscheinen (s. das obige Zitat zum "normalen Leben" und Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 73)

Auch die Absage an Vereinbarungsmodelle wird konstatiert:

> "Der ProfessorInnenberuf wird als zeitintensive, ausfüllende Lebensaufgabe dargestellt, die beispielsweise kein Stellensplitting oder Nebeninteresse zuläßt. Obwohl hinlänglich bekannt ist, dass es zahlreichen ProfessorInnen durchaus gelingt, nebenher noch andere arbeitsreiche Interessen zu verfolgen."
>
> (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000, S. 74)

Das Argument, Familienorientierung sei das zentrale Hindernis für Karrieren von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, kommt in den Gesprächen zur Frauenförderung immer wieder vor, ist ständig präsent. Der Bedarf nach einem solchen

universell vortragbaren Argument ergibt sich aus der Notwendigkeit, den Frauenschwund im System auf eine gesellschaftlich akzeptable Art zu erklären, ihn zu legitimieren. Kuhlmann u. a. sprechen von einer "Modernisierung der Stereotypenbildung": Noch 1960 , darauf weisen sie hin, war ein großer Teil der im Rahmen einer Untersuchung zu den Problemen der deutschen Universität befragten Dozenten der Ansicht, Frauen seien so selten Universitätslehrerinnen, weil sie einen Mangel an intellektuellen oder produktiv-schöpferischen Fähigkeiten litten (Anger 1960: S. 491), und hatten auch keine Probleme, dies zu äußern. Heute können solche Feststellung öffentlich nicht mehr gemacht und auch nicht zur Erklärung für den geringen Professorinnenanteil herangezogen werden. Als ähnlich umfassendes Argument wird jetzt die - vermeintliche oder tatsächliche - Familienorientierung von Frauen zu diesem Zweck gebraucht.

In Abschnitt 4.3.4 wurde im Einzelnen dargestellt, wo Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf in Familie kaum greifen können, weil die Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich dem entgegenstehen. Dies stellt ein schwerwiegendes Problem der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Regelungen insgesamt dar, weil der Versuch, der Vereinbarkeitsproblematik beizukommen, immer einen wesentlichen Teil dieser Regelungen darstellt (und unbestritten auch einen wesentlichen Teil der tatsächlichen Probleme von Karrieren von Frauen ausmacht). Hier wurde im Anschluss daran noch dargelegt, wie weit die Ablehnung einer möglichen Vereinbarkeit von Beruf Wissenschaft und Familie in den Universitäten verbreitet ist[86], und welche grundlegende Rolle dieses Wahrnehmungsmuster für eine Legitimierungsstrategie zum Frauenmangel spielt.

Wahrnehmungsmuster 3:
Frauenförderung schadet Frauen

Im Verlauf der Interviews wurde nur in ganz wenigen Fällen eingeräumt, dass es um Stellenbesetzungen Konflikte gab bzw. gibt. Angesichts der zahlreichen Stellungnahmen zum Bewerberinnenmangel wird vielmehr, gerade in Gesprächen mit Dekaninnen und Dekanen, der Eindruck erweckt, als würden alle Frauen, derer man irgendwie habhaft werden kann, umgehend eingestellt. Vor dem Hintergrund dieser Sichtweise erscheinen den Personalentscheiderinnen und -entscheidern viele der an den Besetzungsverfahren anknüpfenden Regelungen als übertrieben.

Insbesondere die Vorschrift, eine Stelle nochmals ausschreiben zu sollen, wenn sich keine bzw. keine qualifizierte Frau beworben hat, wird in mehreren Interviews negativ beurteilt. Es wird betont, dass Frauen alle Chancen haben, und es an ihnen selbst sein muss, aktiv zu werden.

[86] Dass Menschen - Männer oder Frauen - , die Kinder haben und mit diesen auch ein gewisses Maß an Zeit verbringen wollen, aus dem Wissenschaftssystem ausgegrenzt werden, bzw. sich nach Ansicht vieler Entscheiderinnen und Entscheider selbst ausgrenzen, kann keinesfalls akzeptiert werden. Daher ist auch das Argument zu meiden, dass viele Wissenschaftlerinnen überhaupt keine Kinder haben oder haben wollen.

> "... ich glaube nicht, dass es jetzt noch Aufgabe der - wirklich -der Universität oder der Institutionen selbst ist, die Frauen nun ganz erheblich zu motivieren, sondern ich denke, das sollten sie schon auch selbst in die Hand nehmen. Und es gibt ja so, wenn dann sich keine Frau bewirbt, muss man nun noch mal ausschreiben und so weiter, und man soll qualifizierte Frauen suchen; da bin ich der Meinung, man soll es so machen wie mit anderen Bewerbern auch (...) man soll gezielt sich überlegen: wo gibt's qualifizierte Frauen, und die auch auffordern. Aber ansonsten ist es Sache der Frauen, sich zu bewerben, und nicht der Männer, die Frauen zur Bewerbung anzustacheln. Also das halte ich für eine Bevormundung, und viele Frauen halten das auch für eine Bevormundung."
>
> (Interview 6: 317 - 328)

Dies ist eine Spielart der von Müller (1999: S. 146/147) analysierten "diskursiven Enteignung". Der Gleichheitsdiskurs ist dominant und macht es unmöglich, die Notwendigkeit einer Überprüfung einer vermeintlich ausschließlich nach sachlichen Kriterien abgefassten Ausschreibung oder einer zusätzlichen Ermutigung für Frauen einzuräumen. Hier wird der Begriff der Bevormundung gebraucht, für die gleiche Regelung gibt es auch die Einschätzung als diskriminierend, weil sie den Frauen unterstelle, sie könnten sich nicht ordentlich um Ausschreibungen und Bewerbungen kümmern (Interview 4: 141 ff).

Als diskriminierend wird auch die Annahme betrachtet, dass Wissenschaftlerinnen von frauenfördernden Maßnahmen profitiert haben könnten. So wird z. B. in einem Interview betont, man könne sich von zwei berufenen Kolleginnen, die man als hervorragend kennengelernt habe, nicht vorstellen, dass sie nicht ohnehin zu Bewerbungsvorträgen eingeladen worden wären, auch ohne die entsprechende Vorschrift zu Berücksichtigung von Frauen. Es sei im Kollegenkreis sogar versichert worden, dass sie ohnehin eingeladen worden wären (Interview 29: 143 ff.).

Also wird der ursprüngliche Missstand - die durch ihr Fehlen in höheren Positionen nachgewiesene Diskriminierung von Frauen in der Universität - so weit ausgeblendet, dass die Vermutung, Wissenschaftlerinnen könnten möglicherweise von frauenfördernden Maßnahmen profitiert haben, mit der Annahme gleichgesetzt wird, sie würden keine ausreichenden Leistungen erbringen. Wenn die Kolleginnen hervorragend sind, muss daher ausgeschlossen werden, dass sie möglicherweise von Frauenförderung profitiert haben, denn allein diese Vermutung erscheint als diskriminierend. Das bringt die Fachbereiche als frauenfördernde Akteure aber in eine paradoxe Situation:

> "... wir haben hier, jetzt zum Beispiel sind die beiden Mitarbeitervertreterinnen in diesem Fall, der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Fakultätsrat, sind Frauen, und die sind gezielt- die sind auf C1-Stellen gesetzt worden, eben sicher, weil sie gut sind, nicht weil sie Frauen sind, aber eben auch sicher vor dem Hintergrund, um also hier Frauen zu fördern. Bloß, also ich glaube, keine von den beiden würde es gern hören, wenn man sagt, sie sind gefördert worden als Frauen (...) sie sind beide exzellent, sind gefördert worden, weil sie gute Physik machen."
>
> (Interview 27: 150 - 157)

Wenn man Frauen fördern will, darf man das nicht sagen, weil ihnen das, wie der Interviewpartner es im Folgenden noch formuliert, als Makel anhaften könn-

te (Interview 27: 265). Und wieder taucht der Verweis darauf auf, dass Frauen nicht als Frauen wahrgenommen werden sollen bzw. wollen.

Auch Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher benennen in ihrer Studie zu Umsetzung der NRW-Richtlinie einen ähnlichen Effekt, dass nämlich die ergriffenen Maßnahmen zur Frauenförderung für die Interviewten einen Ausgleich von Mängeln assoziieren (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 74).

Ein positiver Bezug auf Frauenförderung, eine Anerkennung der Zielsetzung als handlungsleitend wird in dieser Konstellation soweit wie möglich vermieden. Entsprechendes hat Meuser auch in seiner Studie zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie im öffentlichen Dienst von Bremen festgestellt. Wenn einer Frau der Vorzug vor männlichen Bewerbern gegeben wurde, wurde in der Regel explizit betont, dass dies nicht im Hinblick auf die Richtlinie, sondern im Hinblick auf die Qualifikation geschah (Meuser 1989: S. 68). Meuser vermutet, dass dies mit dem geringen Verbindlichkeitsgrad der Richtlinie zu tun hat, und bei einem Gesetz die Chance, "Gehorsam" zu zeigen, nicht ausgelassen würde.

In eine solche Richtung mag deuten, dass auf der zentralen Ebene mitunter mit der Frauenförderung argumentiert wird, weil es durch das Anmahnen entsprechender Maßnahmen durch Frauenbeauftragte und zentrale Hochschulorgane (die wiederum den gesetzlichen Auftrag repräsentieren) als politisch opportun erscheint.

> "... wenn dann eine Frau auf Platz eins steht, dann wird das auch immer sehr hervorgehoben, von dem jeweiligen Fachbereich, so von wegen: Ihr seht ja, wir machen ja was für Frauen, wir haben hier, auf Platz eins und und und. Auch um die Sache enorm schnell über die Bühne zu kriegen, was auch in der Regel zutrifft."
>
> (Interview 2: 396 - 400)

Dominant bleibt aber das hier heraus gearbeitete Wahrnehmungsmuster, dass Frauenförderung überflüssig ist bzw. den Frauen sogar schadet. Darin treffen sich die empirischen Ergebnisse mit der theoretischen Kritik, die Wetterer und andere schon früh am Begriff der Frauenförderung geübt haben (z. B. Wetterer 1994: S. 97 ff.). In Konsequenz der dargestellten Argumentationen kann es nicht verwundern, dass viele Frauen, die es geschafft haben, eingestellt zu werden, möglichst große Distanz zwischen sich und alle frauenfördernden Maßnahmen legen möchten, was dann wiederum zu einem Problem für die Basis von Gleichstellungspolitik in der Hochschule wird.

Der Ausgangspunkt für Frauenförderung, dass Frauen sich trotz guter und hervorragender Leistungen bislang im Wissenschaftsbetrieb nicht etablieren konnten, bleibt ausgeblendet. Die Maßnahmen werden nicht als Ausgleich vorheriger Benachteiligung gesehen - dann wäre ihre In-Anspruch-Nahme ja nichts Ehrenrühriges -, weil die Benachteiligung negiert wird. Denn die Personalauswahl, so will es das (Selbst)Bild der Wissenschaft an Universitäten, erfolgt ausschließlich nach sachlichen Kriterien, betont wird das Primat von Qualifikation, Leistung und fachlicher Ausrichtung.

Wahrnehmungsmuster 4:
In der Universität gilt (ausschließlich) das Primat von Qualifikation, Leistung und fachlicher Ausrichtung

Dass es bei der Auswahl von geeignetem Personal in erster Linie um Qualifikation, Leistung und relevantes fachliches Wissen gehen sollte, ist eine Selbstverständlichkeit. Problematisch wird dies im Zusammenhang der Gleichstellungspolitik nur dadurch, dass - wie eben dargestellt - viele Akteurinnen und Akteure frauenfördernde Maßnahmen als im Widerspruch dazu befindlich sehen, d. h. sie unterstellen, durch Frauenförderung würden Frauen zum Zuge kommen, die nicht über ausreichende Qualifikationen verfügen bzw. keine entsprechenden Leistungen erbringen.

Dabei schreibt keine gleichstellungspolitische Regelung vor, schlechter oder nicht qualifizierte Frauen einzustellen. Es wird immer von der Voraussetzung ausgegangen, dass eine gleichwertige Qualifikation vorliegen muss, damit Frauen - wenn sie bislang unterrepräsentiert waren - bevorzugt werden sollen. Das HGlG betont sogar noch, dass zur Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung - entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle - heranzuziehen sind, indem Hilfskriterien wie Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung nur dann zum Tragen kommen dürfen, wenn ihnen eben für Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt (§ 10 HGlG).

Trotzdem wurde im Öffentlichen Dienst in Bremen unter Gültigkeit der Frauenförderrichtlinie so argumentiert, als würde verlangt, schlechter qualifizierte Frauen einzustellen (Meuser 1989: S. 69). Auch in der NRW-Studie wurde gezeigt, dass dies implizit unterstellt wird. Die frauenfördernden Maßnahmen werden als qualitätsmindernd betrachtet, weil dadurch auf besser geeignete Kandidaten verzichtet werden müsse. Auch hier steht wieder die Annahme im Hintergrund, dass sich Qualität auch ohne Fördermaßnahmen durchsetzt, womit, wie die Autorinnen es nennen, ein "Wahrnehmungsdefizit" für Auswahlkriterien jenseits der fachlichen Eignung besteht. Dazu kommt noch die Einschätzung, dass man den Frauen keinen Gefallen tue, wenn man sie per Quote einstelle, weil sie - mit ihrer mangelhaften Eignung - letztlich scheitern würden (Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000: S. 74).

Während Meuser für die Verwaltung feststellt, dass sich Personalräte und auch Verwaltungsleiter durchaus darüber im Klaren sind, dass in Qualifikationsbeurteilungen letztendlich subjektive, nicht voll begründbare Bewertungen enthalten sind (1989: S. 68), werden solche Zugeständnisse im akademischen Bereich nicht gemacht[87], jedenfalls nicht dort, wo Entscheidungen fallen.

Dabei gibt es bereits Ansätze nachzuweisen, dass bei der Auswahl für Positionen oder Mittelzuweisungen in der Wissenschaft auch andere Kriterien als fachliche zum Tragen kommen. So verweist eine Interviewpartnerin auf die Studie von Wenneras und Wold, die das Gutachtersystem in der schwedischen Bio-

[87] Wobei das vermutlich weniger mit einem tatsächlichen Wahrnehmungsdefizit in Bezug auf außerfachliche Entscheidungskriterien zu tun hat als mit der Weigerung, gegenüber einer Interviewerin die Existenz solcher Entscheidungskriterien einzuräumen.

medizin untersucht hatten und zu dem Ergebnis kamen, dass Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt 2,5 mal so produktiv sein mussten wie männliche Bewerber um Mittel und Stipendien, um den selben Kompetenzwert zuerkannt zu bekommen (Wenneras/Wold 1997: S. 113).

Das bisherige System der Qualifikationsbeurteilung muss also - nicht nur in Schweden - in Frage gestellt werden, weil es offensichtlich nicht objektiv ist. Ähnlich wie bei der Gleichstellungspolitik insgesamt ist es aber auch bei der Kritik an der Qualifikationsbeurteilung das eine, sie im allgemeinen zu akzeptieren, aber etwas ganz anderes, die eigenen Beurteilungskriterien in einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren zu relativieren. Das passiert nicht, vielmehr wird im konkreten Fall argumentiert, als könne Qualifikation in eine Art Punktestand umgerechnet werden (Interview 22: 373 ff.).

Dabei kommt zu der Frage, ob Frauen generell als qualifizierte Wissenschaftlerinnen anerkannt werden, dann noch die Frage, in wie weit sie die für eine bestimmte Stelle gewünschte bzw. für notwendig erachtete fachliche Ausrichtung mitbringen. Es ist möglich, dass einer Frau Qualifikation und Leistung und durchaus auch hohe Reputation im Fach zuerkannt wird, dass sie aber gerade die speziellen Felder, die für diese Stelle gebraucht werden, nicht abdecken kann. Auch hier ist die Prioritätensetzung der Entscheiderinnen und Entscheider bzw. der Kommissionen in der Regel eindeutig: Die übergeordneten Aspekte der Fachentwicklung sind wichtiger als die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen (z. B. Interview 14: 149 ff.).

Die Spezifität der Fächer bzw. der Fachentwicklung ist ein weiterer Punkt, der die Erfüllung von Zielvorgaben in der Hochschulpraxis sehr erschwert. Es gibt nicht eine Reihe von Stellen mit ähnlichen Funktionen, von denen einige mit Frauen und einige mit Männern besetzt werden könnten. Bereits im Vorfeld einer Berufung ist der gesamte Fachbereichsrat mit dem fachlichen Zuschnitt einer einzelnen Stelle befasst. Obwohl es verstärkte Bemühungen um gezielte Entwicklungsplanung gibt, die eine bessere Abstimmung der Besetzung von Professuren aufeinander erfordern würde, steht bislang jedes Berufungsverfahren noch weitgehend für sich. Dabei ist dann die vergleichende Diskussion um Qualifikation und fachliche Ausrichtung der Bewerberinnen und Bewerber, die durch das Setzen von Zielvorgaben gerade vermieden werden soll, unumgänglich.

In ihrer Studie zum Berufungsgeschehen beim Umbau der ostdeutschen Hochschullandschaft hat sich Zimmermann (2000) eingehend mit Prozessen der Personalauswahl für Professuren beschäftigt. Sie entwickelt durch Auswertung ihrer Interviews den Begriff der "Passfähigkeit". Verkürzt gesagt fasst Passfähigkeit alles zusammen, was dazu führt, dass jemand tatsächlich berufen wird. Im dem speziellen Kontext, den Zimmermann bearbeitet hat, waren z. B. die Berufungschancen noch nicht etablierter östlicher Kandidaten und die noch nicht etablierter östlicher wie westlicher Kandidatinnen auf etwa gleich niedrigem Niveau, während die westlicher Kandidaten höher lagen. Wichtig ist beispielsweise, dass man "Entwicklungsfähigkeit" zugesprochen bekommt, und auch dafür gibt es bestimmte Voraussetzungen.

> "Diejenigen, die in einer bestimmten wissenschaftlichen Schule großgeworden sind, sind diejenigen, die sich in ein Fachkonzept am besten einpassen können. Sie haben sich im Laufe ihrer Karriere an westdeutschen Hochschulen innerhalb einer Hochschulwissenschaft klar zugeordnet und sind aufgrund dieses *'normalen Weges der Rekrutierung'* (E16) entlang der fachinternen Hierarchien zuordenbar. Aufgrund dessen werden sie von den jeweiligen Gründervätern als entwicklungsfähig (an)erkannt. (...) Die konkordanten Merkmale sowie Rangfolgen zwischen mehreren sozialen und fachlichen Merkmalen gehen in den jeweiligen professionellen Konsens ein und fließen über die Definition entsprechender *Qualitätskriterien* entlang dieses Konsenses auch in die soziale Konstruktion der Paßfähigkeit in den Berufungskommissionen ein."
>
> (Zimmermann 2000: S. 167/168, Hervh. im Original)

Zimmermann stellt fest, dass es in den Interviewsituationen häufig dazu kam, dass die Interviewpartner oder -partnerinnen Schwierigkeiten hatten, ihr gegenüber zu rechtfertigen, warum gut qualifizierte Frauen nicht auf vordere Listenplätze gekommen sind. Das hängt damit zusammen, dass der Definitions- und Begründungsspielraum, den die Kommissionen in Bezug auf Qualitätskriterien haben, situationsabhängig ist. So wurde Kandidatinnen oder Kandidaten, die prinzipiell als passfähig galten, mitunter die Möglichkeit eingeräumt, eine Habilitation in einem bestimmten Zeitraum nachzuholen, während die fehlende Habilitation in anderen Fällen den Ausschluss von Bewerberinnen oder Bewerbern legitimierte. Das unterschiedliche Vorgehen losgelöst von der Situation zu erklären, fällt den Expertinnen und Experten dann schwer (Zimmermann 2000: S. 169/170).

Es zeigt sich also, dass "berufen werden" ein extrem voraussetzungsvoller Prozess ist. Qualifikation, Leistung und fachliche Ausrichtung - jedes dieser Kriterien ist in sich verhandelbar, und dann müssen sie noch ein einem passenden Verhältnis zueinander stehen. Und was das passende Verhältnis ist, kann sich im Laufe eines Verfahrens immer wieder ändern. Darauf weist die Erklärung einer Interviewpartnerin hin, dass manche Argumente zur erforderlichen fachlichen Schwerpunktsetzung nach einem Widerspruch der Frauenbeauftragten neu gefasst und dann zu ehrlichen Argumenten - gegen eine ansonsten aussichtsreiche Bewerberin - werden (Interview 23: 106 ff.). Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils unter den Hochschullehrenden hat es unter diesen Bedingungen bislang nicht geschafft, den etablierten Prioritäten etwas entgegenzusetzen.

> "Also ich war jetzt bei der einen Dauerstelle in der Didaktik mit in der Besetzungskommission und ich sag mal so, es wird dann sehr viel drüber diskutiert, dass es Frauenförderung hier geben soll und es werden dann auch die einzelnen Bewerberinnen konkret beurteilt, aber es wird dann trotzdem oft (...), das ist meine Erfahrung, danach geguckt, wer passt am besten genau auf das Gebiet und der hat da eine Veröffentlichung mehr und hier schon fünf Jahre gearbeitet und so und dann wird dann der spezielle Fall genommen, wo man das vorher schon wusste ...".
>
> (Interview 9: 35 - 42)

In jeder Berufungskommission entsteht zwischen vorgegebenem fachlichem Zuschnitt und der Bewerberlage, also den spezifischen Qualifikationen, die die

Bewerberinnen und Bewerber mitbringen, eine Dynamik. Es entwickeln sich - im Verlauf des Besetzungsverfahrens, also situativ gebunden - Beurteilungsmaßstäbe, die es dann vermeintlich objektiv möglich machen, genau zu benennen, wer die oder der eindeutig am Besten für die Stelle Qualifizierteste (die oder der mit der höchsten Punktzahl) ist. Eine Hinterfragung der Beurteilungsmaßstäbe ist in der Situation selbst kaum zu erreichen.

Weil er aus Sicht der Gleichstellungspolitik Fragen aufwirft, soll ein besonderer Aspekt der "fachlichen Ausrichtung" hier noch kurz angesprochen werden:

In den letzten Jahren haben sich viele Wissenschaftlerinnen innerhalb ihrer jeweiligen Fächer auf Themen der Frauen- und Geschlechterforschung spezialisiert. Auch wenn sie sich damit teilweise internationale Anerkennung in ihren Gebieten erworben haben (ihnen Qualifikation also nicht grundsätzlich abgesprochen werden kann), gilt eine solche Spezialisierung im Rahmen einer "normalen" Berufung als Außenseiterwissen (Zimmermann 2000: 171). Auch an einer der von mir untersuchten Hochschulen wurde von einem Verfahren berichtet, bei dem es - in einem auf der Studierendenseite von Frauen dominierten Fach - trotz zweimaliger Ausschreibung nicht gelang, geeignete Bewerberinnen zu finden. Einige waren zwar grundsätzlich qualifiziert, erschienen der Kommission aber insgesamt als zu eng auf den Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in ihrem Fach spezialisiert, und dies habe sich dann als Falle erwiesen. Der Tendenz nach werde dabei zukünftig eher mehr Breite verlangt werden, weil es weniger Stellen zu besetzen gebe, die entsprechend mehr Gebiete abdecken müssten (Interview 34: 72 ff.).

Solange noch gilt, dass die Beschäftigung mit Frauen nicht als Erweiterung des Allgemeinen, sondern als Einengung betrachtet wird (Müller 1999: S. 142), ist eine Spezialisierung auf die Frauen- und Geschlechterforschung also ein riskanter Luxus. Die wenigen Stellen, für die diese Spezialisierung ausdrücklich gefordert wird, können dies nicht kompensieren, und so erscheint die Warnung vieler Expertinnen und Experten vor einer Abstempelung der Frauen, die in diesen Gebieten arbeiten (z. B. Interview 3: 176 ff.), als berechtigt[88].

Fazit

Von dem eben erläuterten Spezialproblem abgesehen, ähneln die hier dargestellten Wahrnehmungsmuster, die einer erfolgreichen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Regelungen an den Hochschulen entgegenstehen, erstaunlich stark den Umsetzungsbarrieren, die Meuser für die allgemeinen Verwaltung bereits in 1989 heraus gearbeitet hat. Hochschulspezifische Aspekte ergeben sich eher in der Gewichtung, die einzelne Argumentationsfiguren erhalten, als grundsätzlich. So führt die Tatsache, dass eine mangelnde Orientierung von Frauen an Qualifikation im Hochschulbereich nicht behauptet werden kann dazu, dass sich Rechtfertigung für den Frauenmangel noch stärker als anderswo

[88] Dazu kommt noch, dass dann Frauen mit Frauen um wenige Stellen konkurrieren, statt mit Männern und Frauen um alle verfügbaren Stellen.

auf den außerberuflichen Bereich bezieht. Qualifikation und Leistung spielen offenbar in der Wissenschaft eine besonders große Rolle (vielleicht bedingt durch einen Objektivitätsanspruch, den nicht alle hinter fragen mögen), daher wird besonders kategorisch abgestritten, dass in einen Prozess der Personalauswahl immer auch andere Elemente einfließen.

In einem sehr wichtigen Punkt ist **kein** Unterschied zwischen den Ergebnissen der Studie in der Verwaltung und meiner eigenen Untersuchung zu entdecken:

> "Wenn auch eine gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen von den meisten nicht abgestritten wird, so wird auf jeden Fall betont, daß es im eigenen Ressort eine Benachteiligung von Frauen nicht gibt. (...) [Es] bleibt ausgeblendet, daß es strukturelle Benachteiligungen von Frauen unabhängig von bewußten Diskriminierungen gibt."
>
> (Meuser 1989: S. 83)

Meuser definiert dies als "Mangel an Problembewußtsein", die Autorinnen der NRW-Studie sprechen von einem "Wahrnehmungsdefizit" der Personalentscheiderinnen und -entscheider bezüglich der strukturellen Diskriminierung von Frauen auch im jeweils eigenen Bereich. Wie auch immer benannt, handelt es sich hier um eines der Kernprobleme von Frauenförderung insgesamt und an der Hochschule. Der Grund für den Mangel an Frauen in den höheren Stufen der universitären Hierarchie wird vorrangig in deren eigenen biographischen Entscheidungen gesehen (Familienorientierung), die durch die gesellschaftlichen Verhältnisse und die besonderen Anforderungen einer Berufstätigkeit in der Wissenschaft für die Karrieren von Frauen problematisch werden - eine Notwendigkeit zur Veränderung und zu eigenen Aktivitäten zur Frauenförderung folgt daraus für die meisten nicht. Vielmehr werden solche Aktivitäten als überflüssig und letztlich die Frauen diskriminierend dargestellt, was wiederum bestätigt, wie weitgehend die vorhergehende (statistisch nachgewiesene) strukturelle Diskriminierung von Frauen als Ausgangspunkt für Gleichstellungspolitik geleugnet wird. Im Selbstbild der Wissenschaft geht es bei Personalauswahl rein um Qualifikation, Leistung und fachliche Passung. Dass andere Kriterien eine Rolle spielen könnten, bzw. wie stark diese Kategorien für verschiedene Definitionen offen sind, unterliegt ebenfalls einem "Wahrnehmungsdefizit".

Insgesamt erscheint die Frauenförderung in dieser Konstellation also als etwas, das an die Wissenschaft von außen herangetragen wird, und sogar deren eigene Standards gefährdet. Wissenschaftsimmanent gibt es kein Argument für Frauenförderung. Auch der Versuch der *Mainstreaming*-Ansätze, mit dem Verlust an Intelligenzreserven durch den Frauenschwund zu argumentieren, muss scheitern, wenn die Akteurinnen und Akteure in der Wissenschaft der Meinung sind, dass sie alle verfügbaren Frauen fördern, und diejenigen, die aus dem System herausfallen eben auch nicht über die notwendigen Qualitäten verfügen. Solange man die etablierten Standards nicht hinter fragt, und der Ansicht ist, dass das gegenwärtig praktizierte System der Personalrekrutierung tatsächlich dazu führt, dass die Besten ausgewählt werden - und nicht lediglich die mit der größten Passfähigkeit - kann man den Frauenmangel nicht als problema-

tisch betrachten, denn wenn sie nicht ausgewählt werden, gehören sie eben nicht zu den Besten. Hier hat das System seinen blinden Fleck.

6.3 Die Ergebnisse aus der Perspektive der Forschung zur Organisation Hochschule - fünf organisatorische Gegebenheiten (und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik)

Im Rahmen dieser Studie geht es nicht darum, zu Gesamtcharakterisierungen der Hochschule als Organisation zu kommen, und sie orientierte sich auch nicht im Vorhinein an Modellen wie der "organisierten Anarchie" oder der "locker gekoppelten Systeme". In den folgenden Analysen wird vielmehr an einzelne hervorstechende Eigenschaften von Hochschulen als Organisationen angeknüpft, wie sie bei der Referierung des Forschungsstandes vorgestellt wurden. Für die Besonderheiten, die sich anhand meines Materials belegen lassen, sollen die Auswirkungen auf die Umsetzung von Gleichstellungspolitik heraus gearbeitet werden. Wie sich zeigen wird, sind insbesondere die ersten vier der sechs hier benannten "organisatorischen Gegebenheiten", eng ineinander verwoben; sie beziehen auf verschiedene Aspekte des Verhältnisses zwischen zentraler und dezentraler Ebene in den Hochschulen. Die verbleibenden zwei Punkte beschreiben (aus gleichstellungspolitischer Sicht) problematische Gegebenheiten, die mit der Personalstruktur der Hochschulen in Zusammenhang stehen.

Organisatorische Gegebenheit 1:
Die wichtigsten Entscheidungen werden im Fach getroffen,
es gibt keine starke zentrale Ebene

In der Darstellung des Forschungsstandes zur Organisation Hochschule wurde bereits festgestellt, dass die große Bedeutung der Fächer eine der wichtigsten Besonderheiten von Universitäten ist. Dies lässt sich auch im Anschluss an die im letzten Abschnitt gemachten Überlegungen wieder bestätigen.

Qualifikation und Leistung werden innerhalb von Fächern bestimmt. In der Universität machen die Fachbereiche Vorschläge für die Besetzung von Professuren und haben daher gewissermaßen die Definitionsmacht über Qualifikation und Leistung in ihrem jeweiligen Fach, bzw. über die Fächer, die im jeweiligen Fachbereich zusammengefasst sind. Berufungsvorschläge müssen zwar dem Senat als zentralem Organ zur Stellungnahme vorgelegt werden. Wie im Abschnitt Berufungen dargelegt, wird aber in der Regel den Beurteilungen der Fachvertreterinnen bzw. -vertreter vertraut. Den Widersprüchen der (zentralen) Frauenbeauftragten, die als nicht Fach kompetent gelten, wird dagegen misstraut.

Ein Interviewpartner, der auf der zentralen Ebene tätig ist, sagte:

> "Das geht ja alles erst zur Frauenbeauftragten und dann zum Personalrat und, tja, dann, man wird vielleicht bei der Qualifikation diese Argumentation - das ist dann immer sehr schwierig nachzuweisen, ist das jetzt tatsächlich die Qualifikationsargumentation oder versteckt sich dahinter was anderes. Das können wir hier auch nicht

> machen, denn wir können nicht so tun, als seien wir Fach kompetent in Theologie oder Chemie oder Agrarwissenschaften gleichzeitig. (...) wieweit sich dort dahinter was verbirgt, da kann Ihnen die Frauenbeauftragte wahrscheinlich bessere Geschichten erzählen als ich."
>
> (Interview 15: 253 - 261)

Sollte es bei den Vorschlägen der Fachbereiche nicht immer nur um die Qualifikation gehen, so sieht sich die zentrale Ebene nicht in der Position, darauf hinzuweisen, dies bleibt den Frauenbeauftragten überlassen.

Durch das Fehlen einer starken zentralen Instanz an Universitäten (auch und gerade im deutschen Hochschulsystem) gibt es kein eingeübtes Prozedere für die Überprüfung und gegebenenfalls das Kritisieren von auf Fachbereichsebene getroffenen Entscheidungen auf zentraler Ebene. Planungskommissionen machen zwar Vorgaben für die Ausschreibung von Stellen und achten darauf, dass sich diese in übergreifende Planungen einpassen. Die Vorschläge zur Besetzung sind aber, wie bereits beschrieben, stark situativ geprägt, sind abhängig u. a. von den aktuell gegebenen Machtverhältnissen am Fachbereich und davon, wer sich tatsächlich beworben hat. Geprüft wird dann nur noch, ob das vom Fachbereich Vorgetragene in sich plausibel ist. Die Gültigkeit des Prinzips der einen Krähe, die der anderen kein Auge aushackt, ist auch hier von Bedeutung, da jeder Fachbereich von Zeit zu Zeit Berufungsverfahren durch den Senat zu bringen hat, und sich dann möglichst wenig Einmischung wünscht.

Die durch die Frauenbeauftragten vertretenen Widerspruchsverfahren aus Anlass mangelhafter Frauenförderung können sich also nicht an anderen zentralen Prüfverfahren orientieren, bzw. in solche einreihen und wirken daher umso stärker als Affront gegen die Autonomie der Fachbereiche. Insofern steht die vorgegebene Organisationsstruktur einer erfolgreichen Durchsetzung von Kritik an Berufungsverfahren entgegen.

Die gegenwärtigen Reformbestrebungen haben die Stärkung der Hochschulen als Institutionen zum Ziel[89]. Dazu gehören mit mehr Durchsetzungsmacht ausgestattete Leitungen, und eine auf die Hochschule als Ganzes zielende Entwicklungsplanung. Ob und wann Veränderungen in diesen Bereichen auf einzelne Berufungsverfahren durchschlagen werden, ist fraglich. Insofern bestätigt sich auch für die Gleichstellungspolitik an der Hochschule die entscheidende Bedeutung der Fachbereiche bzw. der Fachbereichsebene, denn besser als zu versuchen, dezentrale Entscheidungen auf zentraler Ebene korrigieren zu lassen wäre es, Entscheidungen auf der Fachbereichsebene mit prägen zu können. Daher ja auch die großen Investitionen von Zeit und Energie in die Fachbereichsfrauenförderpläne. Wie sind aber die organisationsstrukturellen Voraussetzungen dafür, administrative bzw. politisch-normative Ziele auf Fachbereichsebene erfolgreich auf die Agenda zu setzen?

[89] Im Folgenden wird öfter Bezug auf die laufenden Reformbestrebungen genommen. Dabei gehe ich davon aus, dass diese Bestrebungen seit Mitte der 1990er Jahre in Teilen zum Tragen gekommen sind. Die organisationalen Bedingungen für Gleichstellungspolitik, die ich bei meiner Untersuchung festgestellt habe, bzw. für die ich vorhandene Befunde aus der Forschung bestätigen kann, haben sich m. E. aber noch nicht wesentlich geändert.

Organisatorische Gegebenheit 2:
Es gibt (noch) kein professionelles mittleres Hochschulmanagement

Professionelles mittleres Management in der Expertenorganisation Hochschule müsste auf Fachbereichsebene angesiedelt sein, und Teil der gegenwärtigen Reformbemühungen ist die Stärkung der Dekanate und die Verlängerung der Amtszeit der Dekaninnen und Dekane. Zum Zeitpunkt meiner Untersuchung hatte es dabei noch keine entscheidenden Veränderungen gegeben. In einem Interview wird zum Dekanswechsel geäußert:

> "Also in vielen Fachbereichen alle Jahre. Das ist eine absolute Pest, denn wenn die mal wissen, wie es läuft, sind sie weg und alles, was unangenehm ist, lassen sie für den nächsten (...).
> Oder Sie reden mit jemand und sagen, das und das müsste noch gemacht werden und da sagt der, ach, es ist ja gut, mein Amt läuft ab. Das lass' ich dann."
>
> (Interview 23: 490 - 494)

Wie aus den Analysen von Pellert bereits referiert wurde (s. Abschnitt 2.3), ist mit einer professionelleren Haltung den administrativen Aufgaben innerhalb der Hochschule gegenüber erst zu rechnen, wenn nicht mehr ausschließlich Engagement in der Forschung gratifiziert wird, sondern Hochschulmanagement als ein alternativer Karriereweg etabliert werden kann, der teilweise von der wissenschaftlichen Laufbahn entkoppelt wird.

Für die Position der Frauenbeauftragten hat sich etwas Ähnliches in Ansätzen entwickelt, denn die zentralen, professionalisierten Frauenbeauftragten kommen häufig aus der Wissenschaft. Als großes Lob wurde in einem Interview ausgesagt, die Frauenbeauftragte arbeite "mit Blick auf das wissenschaftlich Machbare" (Interview 24: 76). Das heißt, sie erfüllt ihre administrative Aufgabe in einer hochschul- bzw. wissenschaftsangemessenen Weise. Beides müsste - mit anderer Schwerpunktsetzung - auch in Positionen des mittleren Hochschulmanagements gegeben sein: Zur Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit der Hochschulen müsste mehr Orientierung an der Gesamtorganisation und am administrativ gesetzten Rahmen auf der Fachbereichsebene verankert und dann mit der fachwissenschaftlichen Perspektive verbunden werden.

Auf einer konkreteren Ebene lässt sich an der Amtsausübung der Frauenbeauftragten ablesen, was die Effekte von Professionalisierung sind. Durch die Kontinuität der Tätigkeit in den Gremien, und durch die Vielzahl der Gremien und Kommissionen, an denen die Frauenbeauftragten teilnehmen, können sie sich mitunter einen erheblichen Informationsvorsprung erarbeiten, und werden dann zu Anlaufstellen für andere. Die Position der Frauenbeauftragten hat sich dabei von unterschiedlichen Ausgangspunkten aus in beiden Ländern, in denen Hochschulen untersucht wurden, ähnlich entwickelt:

In Niedersachsen waren verschiedene Modelle für das Amt der Frauenbeauftragten vorgesehen, in der Praxis und inzwischen auch im Gesetz hat sich aber allein die Hauptamtlichkeit durchgesetzt, wobei in der Regel auch mehrere Amtszeiten durch die selbe Person absolviert werden.

In Hessen ist der Zugang zu den Gremien der akademischen Selbstverwaltung nicht in gleicher Weise gesichert wie in Niedersachsen, dem wirken die Frauenbeauftragten entgegen, indem sie sich in Gremien hinein wählen lassen.

Professionalisierung der Tätigkeit der Frauenbeauftragten bedeutet also nicht bloße Etablierung als Größe in der Administration, sondern auch Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung - voilá: Hochschulmanagement. Wäre das Amt der Frauenbeauftragten in Diskussionen zur Hochschulorganisation positiver besetzt, stünde damit eine Art Rollenmodell zur Verfügung. Vorläufig befinden sich die Frauenbeauftragten aber eher noch in einer undefinierten Zwischenposition, denn das Verhältnis von wissenschaftlicher und Verwaltungs-Kompetenz ist noch ungeklärt und häufig schwierig. Wie wirkt sich dieser Konflikt auf die Position der Frauenbeauftragten und die Gleichstellungspolitik aus?

Organisatorische Gegebenheit 3:
Der Konflikt zwischen administrativer und professioneller Autorität

Wie eben festgestellt, sind die Bemühungen, administrative Elemente auf der Fachbereichsebene besser zu positionieren, noch nicht sehr weitgehend zum Tragen gekommen. Der Konflikt zwischen administrativer und professioneller Autorität hat daher gewissermaßen eine große Schnittmenge mit den Beziehungen zwischen der zentralen und der dezentralen Ebene. Sichtweisen, die die Gesamtorganisation und Anforderungen an diese (die nicht ausschließlich wissenschaftliche sein müssen) im Auge haben, sind im Wesentlichen auf den zentralen Ebenen verankert und auf Fachbereichsebene kaum repräsentiert.

Genau solche außerwissenschaftliche, über gesetzliche Regelungen administrativ vermittelten Anforderungen - dem politisch-normativ gesetzten Ziel der Frauenförderung nämlich - in der Diskussion der Fachvertreterinnen und -vertreter Gewicht zu verleihen, ist aber Aufgabe der Frauenbeauftragten, und damit stehen sie von der Organisationsstruktur her allein da, sind eine singuläre Erscheinung. Sie sollen dem Ziel der Frauenförderung Relevanz verschaffen in einem Bereich, in dem ansonsten der rein fachliche Diskurs der *peers* vorherrscht.

Gleichzeitig gibt es (noch) eine große Zurückhaltung der zentralen administrativen Instanzen (Hochschulleitung und Ministerien), sich in Fachentscheidungen einzumischen. Daher kann sich die Frauenbeauftragte nicht darauf verlassen, dass die administrative Autorität im Falle eines Konfliktes voll hinter ihr stehen wird.

Allerdings können sich die Fachbereiche auch nicht darauf verlassen, dass sie es nicht tun wird, weshalb der direkte Zugang zur Hochschulleitung bzw. zum Ministerium ein wichtiger Faktor für eine starke Position der Frauenbeauftragten in der Institution ist. Darin, ihre Sicht eines Berufungsverfahrens der Hochschulleitung bzw. dem Ministerium ungehindert zur Kenntnis bringen zu können, liegt auch eine große Bedeutung des Widerspruchsrechts. Nach welchen Kriterien Hochschulleitung oder Ministerium entscheiden, welcher Argumentation sie folgen, bleibt unklar. Prinzipiell aber gilt: Je höher die Ebene, an die die Frauen-

beauftragten sich wenden können, desto größer die Chance, den rein fachlichen bzw. fachinternen Diskurs aufzubrechen, und politisch-normativen Argumenten im Konflikt Gewicht zu verschaffen.

Ein entsprechender Effekt wird aus Niedersachsen berichtet. Einerseits ergibt er sich durch die Verankerung einer entsprechenden Position im Ministerium, an die sich die Frauenbeauftragten direkt wenden konnten, was die Hochschulleitungen durchaus auch verärgert hat (z. B. Interview 24: 71 ff.), andererseits durch den grundsätzlich vorhandenen und bekannten Willen der Ministeriumsleitung zur Frauenförderung. Dieser kann über die Hochschulleitungen in die Hochschulen hinein wirken, indem es für politisch klug erachtet wird, die Relevanzkriterien des Ministeriums hinsichtlich der Frauenförderung zu akzeptieren, um Konflikte insgesamt zu vermeiden (Interview 3: 404 ff.). In Hessen, wo von ministerialer Ebene wenig Willen zur Frauenförderung demonstriert wurde, fehlen solche Effekte.

Inwieweit der generelle politische Wille aber über die etablierten Planungsinstrumente in erfolgreiche Frauenförderung umgesetzt werden kann, ist wieder eine andere Frage.

Organisatorische Gegebenheit 4:
Entwicklungsplanung wird nicht in Personalplanung umgesetzt

Frauenförderung, bzw. den Frauenförderplan zu einem Bestandteil von Entwicklungsplanung zu machen, war einer der ehrgeizigsten gleichstellungspolitischen Ansätze des NHG von 1994.

Im Rahmen meiner Untersuchung stellte sich heraus, dass die Inkorporierung von Gleichstellungspolitik in die universitäre Entwicklungsplanung wenn, dann in Form von Projekten der Geschlechterforschung (Zentren, Studiengänge) erfolgt. Über die Frauen- und Geschlechterforschung ist eine Kompatibilität mit der akademischen Entwicklung gegeben, die für Frauenförderung insgesamt nicht gilt. Für alle anderen Bereiche der Entwicklungsplanung spielt der Aspekt keine Rolle (z. B. Interview 36: 337 ff.). Die Verknüpfung zwischen fachlicher Entwicklungsplanung und frauenfördernder Personalplanung, die auf der Ebene der Strukturplanung der Fachbereiche stattfinden müsste (z. B., indem Stellen in Bereichen, in denen es viele qualifizierte Frauen gibt, zur Erfüllung der Zielvorgaben zur Besetzung mit einer Frau vorgesehen werden) erfolgt nicht. Vielmehr erscheint die Frauenförderung gegenüber den fachlichen Kernfragen als etwas, worauf man sich noch recht leicht einigen kann, weil sie mit den zentralen Konflikten im Fach nicht in Verbindung gebracht wird, als etwas davon ganz Getrenntes erscheint. So berichtete der Dekan eines Fachbereiches, der im Anschluss an eine Evaluation seine Strukturplanung machen musste:

> "... wir müssen jetzt aufgrund dieses Berichtes einen Strukturplan machen, für so was wie die nächsten zehn Jahre, und Teil dieses Strukturplans wird der Frauenförderplan sein, und in Zeiten, in denen die Anzahl der Stellen eher runtergeht, in denen gekürzt wird, ist es keine schwierige Prognose zu sagen, dass die Fragen der inneren Struktur der Fakultät schwieriger sind, als etwa die Fragen der Frauenförde-

> rung. Wir werden eher den Frauenförderplan als Teil des Strukturplans fertig haben, als den Strukturplan, in dem es einfach darum geht, welche Gebiete neu eingerichtet werden sollen, und welche darunter dann leiden müssen, denn wir kriegen nicht die Stellen zusätzlich."
>
> (Interview 27: 388- 397)

In Abschnitt 2.2.2 wurde angesprochen, inwieweit Personalentwicklung als ein neues Instrument der Gleichstellungspolitik an Hochschulen etabliert werden soll. Nun ist die Personalentwicklung im deutschsprachigen Hochschulsystem nicht ohne Grund ein defizitärer Bereich. Unter den Bedingungen der faktischen Personalhoheit der einzelnen Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber und der weiten Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist Personalentwicklung gerade im wissenschaftlichen Bereich, in dem der Bedarf an Frauenförderung besonders groß ist, schwer zu forcieren. Dazu kommt das Verbot von Hausberufungen, das viele Aspekte von Personalentwicklung im Hochschulsystem ins Leere laufen lässt.

Insbesondere sind keine Strukturen für die Übersetzung von inhaltlicher Planung in Personalplanung vorhanden. Der einzige Mechanismus dafür ist bislang die Ausrichtung der Ausschreibung der Stellen an den vorgegebenen Planungen. Dass das Ergebnis der Stellenbesetzungsverfahren dann aber von sehr komplexen Interessenkonstellationen abhängt, ist schon öfter betont worden. Transparente innerorganisatorische Strukturen fehlen. Vielmehr findet die Zuteilung von Karriere und Karrierechancen teilweise gar nicht in der Organisation, sondern in den Fachdisziplinen statt (Enders 1998: S. 58). Dies ist durchaus auch eine Art von Personalplanung, die sogar manchmal dazu führt, dass in Umkehrung des eigentlichen Verfahrens die Stellenausschreibung an einer bestimmten Person orientiert wird. Diese Form der Personalplanung wird zwar mitunter auch Frauen zugute kommen. Ein Frauenförderplan mit Zielvorgaben wird darin aber vermutlich niemals einbezogen werden.

An der Schwierigkeit, (administrativ geforderte) Frauenförderung in (fachliche) Entwicklungsplanung zu integrieren, wird dabei m. E. nicht nur ein latenter Konflikt zwischen einer administrativen und einer professionellen (hier: fachwissenschaftlichen) Autorität deutlich, wie ihn Pellert beschreibt, sondern eine Art Unübersetzbarkeit zwischen beiden Formen der Kommunikation. Darin bestätigt sich auch wieder das, worauf ich oben bereits hingewiesen habe: Wissenschaftsimmanent ist der Frauenmangel kein Problem, deshalb kann im fachlichen Diskurs auch keine Problemlösungsstrategie entwickelt (oder auch nur akzeptiert) werden.

Organisatorische Gegebenheit 5: Akademische Nachwuchsrekrutierung reproduziert die gegebenen Strukturen

Obwohl sie in den Aufzählungen der Besonderheiten der Universitäten als Organisationen häufig fehlt, ist die Art, wie Nachwuchs in einer Organisation rekrutiert wird, m. E. ein wichtiger Faktor bei der Reproduktion der Organisationsstrukturen.

Dabei soll an dieser Stelle eben durch die Fokussierung auf die Strukturen nur der "Normalbetrieb" nochmals einer näheren Betrachtung unterzogen werden, die Funktion und Auswirkung von Sonderprogrammen, wie sie in Abschnitt 4.3.2 beschrieben wurde, bleibt hier außen vor.

Auch in diesem Bereich schlägt sich wieder die große Bedeutung der Disziplinen im Wissenschaftssystem nieder. Denn so wie diese mit Begriffen wie Gilden und Zünften gekennzeichnet werden (Pellert 1995 b: S. 84), so dominieren in der Nachwuchsförderung noch die entsprechenden Praktiken:

> "Der Hochschullehrerberuf (...) hängt, was die Qualifizierung des eigenen Nachwuchses angeht, eher vorsystematischen Modalitäten an. Die Ausbildung entspricht in ihrem äußeren Bild eher frühen Formen der Lehre für manuelle Berufe, einem Lernen durch Beobachtung, durch Versuch und Irrtum, durch allmähliches Reifen, durch Nachweis des Erfolges nicht am Prozeß und über Zwischenergebnisse, sondern durch Ablieferung des "Gesellenstücks" Promotion und des "Meisterstücks" Habilitation."
>
> (Enders 1998: S. 60)

Der Begriff des Doktorvaters in einem Jahrhunderte lang ausschließlich von Männern bevölkerten System legt dabei zusätzlich zum Bild von Meister und Lehrling noch die Assoziation zum Verhältnis von Vater zu Sohn nahe. Den traditionellen Formen der Nachwuchsförderung wohnt also in starkem Maße ein paternalistisches Moment inne, das sich mit Zielsetzungen wie Nachvollziehbarkeit von Leistungsbewertung und einer konsistenten Entwicklungsplanung schwer in Übereinstimmung bringen lässt.

Das System kann sich aber nicht ausschließlich aus der Disziplin heraus reproduzieren. Um Lehrlinge zu finden, ist Kontakt zu Studierenden in den Universitäten notwendig. Hier trifft die paternalistische Tradition auf die Regeln zur Frauenförderung. Was hat sich dazu im Rahmen meiner Untersuchung ergeben?

Eine Frauenbeauftragte berichtet von einer Reihe von Stellenbesetzungen, bei denen Frauen aus verschiedenen Gründen nicht zum Zuge kamen.

> "Und so zog sich das dann hin, also über diese ganzen acht Verfahren, dass eigentlich nur auf eine Stelle eine Frau gekommen ist, wo sowieso klar war, dass sie das wird, weil sie in der Arbeitsgruppe oder in einer ganz nahen Arbeitsgruppe Diplom gearbeitet hatte."
>
> (Interview 9: 101 - 104)

Für die Frage, wer Qualifikationsstellen erhält, spielt die Inwärtigkeit oder Auswärtigkeit der Bewerberinnen bzw. Bewerber eine große Rolle. Nach Wahrnehmung der Expertinnen und Experten spielt dies eine größere Rolle als das Geschlecht, d. h. im direkten Vergleich werden Frauen von innen häufig bessere Chancen haben als auswärtige Männer.

Diese große Bedeutung der Inwärtigkeit korrespondiert mit den eben beschriebenen Besonderheiten des Systems der Nachwuchsförderung im deutschen Hochschulwesen. Die persönliche Beziehung zwischen Doktormutter oder -vater und Doktorandin oder Doktorand spielt immer noch eine sehr große Rolle. Dabei ziehen die Hochschullehrerinnen und -lehrer ihren "eigenen" Nachwuchs gern ohne Einmischung von außen heran (z.B. Interview 2: 270 ff.). So wird von den Hochschulen wenig Möglichkeit oder Notwendigkeit gesehen, an der personalisierten Form der Nachwuchsförderung etwas zu ändern (Interview 35: 285 ff.). Auch wenn die organisatorischen Gegebenheiten dabei von Hochschule zu Hochschule verschieden sein können, so dass z.B. ein Besetzungsvorschlag für eine Nachwuchsstelle nicht direkt von der Professur an die Personalverwaltung geht, sondern durch den Fachbereich mit getragen werden muss, ist doch im Grundsatz klar, dass jede Professorin und jeder Professor sich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst aussuchen kann. Dass dabei noch stärker als in den umfassend regulierten Verfahren der Berufungen neben der Leistungsbewertung noch persönliche Vorlieben, Übereinstimmung in Themenwahl und theoretischen Ansätzen zum Tragen kommen können, ist klar.

> "Aber bitte, Qualifizierte werden nicht mehr abgeblockt, ich hab den Eindruck, dass die Schranken weg sind, aber da gibt's natürlich dann einen Doktoranden, der schon lange da sitzt, herangezogen wird, herangewachsen ist, der hat dann oft gegenüber, das ist mein Eindruck bei der Vergabe der Nachwuchsstellen, gegenüber auswärtigen Bewerberinnen häufig den Vorzug. Da ist aber eher die Inwärtigkeit oder die Auswärtigkeit"
>
> (Interview 24: 197 - 202)

Im Ergebnis bleibt es dann aber doch dabei, dass eventuell nicht die von einer neutraleren Position aus gesehen Qualifiziertesten ausgewählt werden, sondern diejenigen, die den Professorinnen oder Professoren am nächsten stehen (und diesen daher als die Qualifiziertesten erscheinen). Mit den Begriffen der Inwärtigkeit oder Auswärtigkeit wird diese Tatsache in eine legitimer erscheinende Form gekleidet. Denn der Anspruch ist ja eigentlich der offene Leistungswettbewerb um Stellen.

Und genau bei diesem Anspruch setzen die gleichstellungspolitischen Instrumente im Bereich der Nachwuchsförderung an, die versuchen, Frauen den offenen Zugang zu Stellen zu ermöglichen, indem sie etwa auf mindestens interner Ausschreibung bestehen[90].

Dabei ist aber eben bei den allermeisten Besetzungen im Nachwuchsbereich ohnehin klar, wer die Stelle bekommen soll, und daran ändern auch die Ausschreibungen nichts. Sollten sie nicht von vornherein auf einen bestimmten Kandidaten zugeschnitten sein, können Umgehungsstrategien an anderen Punkten im Verfahren ansetzen. So berichtet ein Interviewpartner, er habe erlebt,

[90] Externe Ausschreibungen waren vor der Durchsetzung des Internets zu teuer, häufig konnte aber durchgesetzt werden, dass bundesweit Institute gleicher Ausrichtung angeschrieben und um Aushang der Stellenangebote gebeten wurden.

> "... wie in bestimmten Bereichen Frauen, etwa bei Mitarbeiterstellen, bei ausgeschriebenen Mitarbeiterstellen, offensichtlich benachteiligt worden sind. Also - dann hat man die Frau vorgeladen, die sich auch mit beworben hatte, und hat sie dann in der Anhörung so abgeschreckt, dass sie ihre Bewerbung von selber wieder zurückgezogen hat. Das gibt's, das hab ich auch erlebt in so Verfahren."
>
> (Interview 24: 100 - 105)

Ein Anreiz, selbst aktiv interne Frauen zu fördern, ergäbe sich lediglich durch die Kombination von Sanktionen für die Nichteinhaltung von Zielvorgaben und den Zwang zu externen Ausschreibungen, denn wenn die Einstellung von Frauen unumgänglich erscheint, würden die meisten wohl selbst heran gebildete Bewerberinnen externen vorziehen. Letztlich bleibt es aber dabei, dass die persönliche Förderung und Protektion, die bislang für eine Karriere in der Wissenschaft wenn nicht unabdingbar, dann doch von sehr großem Vorteil sind, nicht erzwungen werden können.

Daher ist es in diesem Bereich langfristig sicher die bessere Strategie, auf eine grundlegende Veränderung der Strukturen - etwa hin zu einem tatsächlich offenen Wettbewerb um Stellen - zu setzen, denn es ist klar, dass in personalisierten Formen der Nachwuchsförderung die Geschlechterdifferenz immer zum Tragen kommen wird (Interview 35: 285 ff.). Die dabei gegebene Dominanz der Doktorväter hat bislang zu einer strukturellen Bevorzugung von Männern bei der Rekrutierung von Nachwuchs geführt. Zu einem Ausgleich der Effekte müsste es annähernd gleich viele Doktormütter geben, was aber eben nicht zu erwarten ist, solange Frauen von der Nachwuchsförderung weniger stark profitieren. Mit stärker entpersonalisierten Strukturen bestehen bessere Chancen, diesen Zirkel aufzubrechen, und es zeichnen sich auch durchaus Veränderungen in dieser Richtung ab.

Im Rahmen der Bemühungen um eine Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems und auch um eine Verkürzung der teilweise sehr langen Promotionszeiten gibt es inzwischen verschiedene Ansätze, den Prozess des Promovierens stärker zu strukturieren. Auf Initiativen von Stipendienträgern wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder den Förderungswerken kommen hochschulübergreifende Graduierten- oder Promotionskollegs zustande. Innerhalb von Universitäten werden Graduiertenschulen gegründet, insbesondere im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften, die es hauptsächlich sind, die mit dem Problem der Vereinzelung von Promovierenden und in der Folge mit langen Promotionszeiten zu kämpfen haben. In den Naturwissenschaften haben sich dagegen mit den Arbeitsgruppen Strukturen entwickelt, in die die Promotionsvorhaben eingebunden sind, wodurch, wie das Zitat eingangs diese Abschnittes belegt, auch die Chancen auf Erhalt einer Stelle steigen.

Inwieweit die neuen, bislang nur in ersten Ansätzen vorhandenen Strukturen dazu führen werden, dass sich der Frauenanteil an den Promotionen erhöht, bleibt abzuwarten. Eine wichtige Rahmenbedingung für eine solche Erhöhung könnte die Verkürzung der Promotionszeiten sein, denn wie in Abschnitt 4.3.5 dargestellt, ist die zeitliche Überschaubarkeit für viele Frauen ein wichtiges Kriterium bei der Karriereplanung.

Andererseits bedingt die Veränderung der Promotionsphase, dass diese stärker als Fortsetzung des Studiums denn als Einstieg in den Beruf Wissenschaft gesehen wird. Selbst wenn es unter den Bedingungen neuer Strukturen zu einer Erhöhung der Frauenanteile bei den Promotionen kommen sollte, wäre also die Nachhaltigkeit, die Weiterführung zu höheren Anteilen bei wissenschaftlichen Dauerstellen und Professuren, nicht unbedingt automatisch gegeben.

Umgekehrt stellt aber auch die Einstellung einer Frau auf einer Nachwuchsstelle nicht sicher, dass gute Chancen auf eine langfristige professionelle Etablierung in der Wissenschaft bestehen. Die Fallstudie von Becker u.a. (2002) zum Promotionsgeschehen an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund hat, wie in Abschnitt 2.2.2 referiert, gezeigt, dass Frauen zwar zu großen Anteilen eingestellt werden, aber im Vergleich zu Männern kürzere Vertragslaufzeiten haben und seltener zur Promotion geführt werden. Dieses Phänomen bedarf weiterer Untersuchungen, denn wenn sich Ähnliches anderswo bestätigte, wäre der Erfolg von Frauenförderung, dass durch das Bestehen auf Ausschreibungen und die Kontrolle der Auswahlverfahren mehr Stellen mit Frauen besetzt werden, eben nicht nachhaltig.

Organisatorische Gegebenheit 6
Hierarchisierung ist allgegenwärtig an der Hochschule

Im Rahmen des Gegensatzpaares der administrativen und der professionellen Autorität, das weiter oben zur Analyse bemüht wurde, zeichnet sich die professionelle Autorität durch flache Hierarchien, durch Autonomie und individuelles Wissen aus (Pellert 1995b: S. 95). Diese Charakterisierung ist zutreffend und nützlich für die Analyse, wenn es darum geht, sie zur stärker auf Anweisungen beruhenden administrativen Autorität zu kontrastieren. Sie mag auch noch eine gewisse Berechtigung haben, wenn es um den fachlichen Diskurs geht. Dort haben die Ergebnisse einer Studie, die durch eine promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin vorgetragen werden, die gleiche Gültigkeit wie die Ergebnisse eines Professors (methodische Korrektheit bei beiden vorausgesetzt).

In den Universitäten als Organisationen dagegen spielen Hierarchien eine sehr große Rolle, und dies wiederum insbesondere im deutschen Hochschulsystem. Zu beobachten ist eine

> "... starke Symbolik der Distanz zwischen Mittelbau und Professoren. Während die meisten Hochschulsysteme weichere Übergänge und ein breiteres Verständnis der Anerkennung der Zugehörigkeit unterschiedlicher Statusgruppen zur Profession entwickelt haben, leistet sich das deutsche Universitätssystem hier eine besonders deutliche Distanz. Gegenüber dem entscheidenden Schritt der Ernennung zur Professorin oder zum Professor, mit dem ein erheblicher Zugewinn an Status, Prestige und beruflicher Anerkennung verbunden ist, bilden alle anderen Positionen nur "Nachwuchsstadien". (...) Berufliche Positionen, die sich nicht ohne weiteres in dieses Minderheitsmodell einer "normalen" Wissenschaftlerkarriere einpassen, wie etwa der "lehrende Mittelbau" oder das Projektpersonal, erscheinen als Ausfransungen des Systems oder werden mühevoll in Nachwuchsstadien umgedeutet."
>
> (Enders 1998: S. 70)

Diese Form der Hierarchie bestimmt den Alltag aller nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (und natürlich auch den der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sehr stark, und so wird das Machtgefälle zwischen Inhaberinnen und Inhabern von Professuren und allen anderen an der Universität Tätigen auch häufig in den Interviews thematisiert, und zwar vorwiegend durch Frauenbeauftragte, die dem Mittelbau entstammen. So stellt eine Fachbereichsfrauenbeauftragte aus diesem Bereich fest:

> "Die Probleme, die immer bei mir zur Debatte stehen, betreffen mehr die internen Strukturen und die Machtverteilung Professoren Mittelbau hier in unserem Fachbereich wesentlich stärker und auch die bessere oder schlechtere Beziehung zwischen den einzelnen Lehrstühlen und die Folgewirkungen für die Mitarbeiter dieses Lehrstuhls als frauenspezifische Sachen."
>
> (Interview 39: 255 - 259)

Innerorganisatorisch haben also die Konflikte, die sich aus der starren Einteilung der Gruppen und dem klaren Machtgefälle zwischen diesen Gruppen ergeben, eher eine höhere Bedeutung als Geschlechterfragen.

Von der Wahl einer Vizepräsidentin wurde berichtet, im Vorfeld sei in Bezug auf die Kandidatin nicht problematisiert worden, dass sie eine Frau sei, eine Vizepräsidentin habe man durchaus gewollt. Zur Diskussion wurde vielmehr ihre Herkunft aus dem Mittelbau und einer zentralen wissenschaftlichen Einheit - nicht einem Fachbereich - gestellt (Interview 2: 24 ff.). Durch Amtsführung der Vizepräsidentin konnten die Zweifler überzeugt werden, und die Wiederwahl war unproblematisch.

Leider ist es nicht in allen Bereich möglich, durch kompetentes Auftreten Vorurteile bzw. Vor-Beurteilungen zu überwinden. So stellt eine Fachbereichsfrauenbeauftragte fest, es sei sehr bedauerlich, dass sich wenige Dauerstelleninhaberinnen oder gar Professorinnen zu Frauenbeauftragten wählen lassen würden, denn etwa als Studentin habe man es doppelt schwer, seine Meinung durchzusetzen. Das sei bis zu einem gewissen Grad auch verständlich, weil man eine andere Sichtweise habe, wenn man schon zwanzig Jahre lang Professor an einer Universität sei. Für die Funktion der Frauenbeauftragten sei es aber eben schwierig, weil man schon als Person nicht für voll genommen werde (Interview 30: 827 ff.).

Wer also nicht zu den etablierten Gruppen gehört, wird in der Diskussion nicht für voll genommen. Für Frauenbeauftragte aus den Reihen der Nachwuchskräfte oder dem administrativ-technische Personal kommt dazu, dass sie häufig in relativ direkten Abhängigkeitsverhältnissen zu einzelnen Professorinnen oder Professoren arbeiten. Wenn dann eine Frauenbeauftragte aus dem administrativ-technischen Bereich in einer Berufungskommission "ihrem" Hochschullehrer in Auseinandersetzungen gegenüber treten soll, macht das einen schwierigen Rollenwechsel nötig (Interview 33: 107 ff.).

Aber auch Frauenbeauftragte, die aus dem Bereich des dauerbeschäftigten Wissenschaftlichen Personals kommen, äußern Frustration über die Machtlosigkeit gegenüber der Gruppe der Professorinnen und Professoren, teilweise

angesammelt in jahrelanger Gremientätigkeit als Vertreterinnen des Mittelbaus (Interview 7: 227 ff.). Gegen den Willen der Professorenmehrheit kann nur dann etwas durchgesetzt werden, wenn es gelingt, alle anderen Gruppen zu einigen und noch jemanden aus dem Professorenlager auf die eigene Seite zu ziehen. Immer wieder wird deutlich, dass in Bezug auf alle wichtigen Dinge Vorgespräche nötig sind, wenn überhaupt eine Chance bestehen soll, Beschlüsse zu erreichen (Interview 7: 240 ff.). In den meisten Fällen kommt diese Struktur der Vor-Formalität aber wohl so zum Tragen, dass die Professorinnen und Professoren sich vorher abgesprochen haben und mit einer einheitlichen Position in die Gremiensitzung gehen.

Dadurch gewohnt, ihren Willen durchzusetzen, verfällt die Professorenmehrheit offensichtlich mitunter auf Vorschläge, die nicht mal mehr durch die sie bevorteilende gegenwärtige Verfasstheit der Gruppenuniversität gedeckt sind. So an dem Fachbereich, an dem die Professoren die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichten wollten, für Berufungskommissionen immer Frauen zu benennen, um selbst der Forderung nach einem Mindestanteil an Wissenschaftlerinnen nicht mehr belästigt zu werden (Interview 12: 201 ff.).

Auf einen weiteren interessanten Aspekt weist eine Frauenbeauftragte hin. Sie berichtet, dass sie in Einstellungsgesprächen für Nachwuchsstellen manchmal danach frage, warum eine Promotion angestrebt werde, und zwar Männer und Frauen. Dabei komme es fast nie vor, weder bei Männern noch bei Frauen, dass jemand antworte, er oder sie wolle Professor bzw. Professorin werden. Ihrem Eindruck nach erscheine es den Kandidatinnen und Kandidaten als zu vermessen, ein solche Zielsetzung anzugeben. Das mache deutlich, dass eine sehr große Distanz bestehe, der Hochschullehrer sehr weit oben sitze, und da Barrieren bestünden[91] (Interview 33: 431 ff.).

In dieser Erfahrung bestätigen sich die eingangs genannten strukturellen Merkmale, die Ansiedelung der Professur sehr weit oben, und die Tatsache, dass es keinen Unterbau gibt, der zum Weg dahin werden kann - oder natürlich auch nicht. Karrieren können immer scheitern, das besondere Problem im deutschen Hochschulsystem ist, dass alles außer dem Erreichen der Spitzenposition als Scheitern definiert ist. Gleichzeitig wird das Erreichen der Spitzenposition mit dem Nimbus von Auserwähltsein umgeben (Interview 11: 537 ff.). Und je höher die Professur positioniert wird, desto stärker wirken Schließungsmechanismen. Das lässt sich u. a. daran ablesen, dass die Frauenanteile von C3 nach C4 an allen Hochschulen nochmals deutlich sinken. Es wird aber auch deutlich im internationalen Vergleich, bei dem Deutschland bei der Besetzung von Spitzenpositionen im Hochschulbereich durch Frauen immer wieder schlecht da-

[91] Interessant wäre zu beobachten, was passieren würde, wenn eine Kandidatin oder ein Kandidat sagte: Ich will lediglich promoviert sein, um dann außerhalb der Universität dies oder jenes zu tun. Wird nicht gerade wenn es um *Stellen* für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht, implizit vorausgesetzt, dass eine wissenschaftliche Karriere angestrebt wird? Und trotzdem wird dies nicht expliziert. Diese Unklarheit darüber, zu welchem Zweck und mit welcher Perspektive promoviert wird, ist ein weiteres Kennzeichen der zu schwachen Strukturen in diesem Bereich und vermutlich auch eines, dass Frauen vom Promovieren abhält.

steht[92]. Dies ist m. E. eine Folge der starken Hierarchisierung des deutschen Hochschulsystems mit der besonderen Herausgehobenheit der Professur.

In der Wahrnehmung bzw. der Beschreibung der meisten Akteurinnen und Akteure handelt es sich bei den hier beschriebenen Konflikten um zwei voneinander getrennte - den Machtkonflikt und den Geschlechterkonflikt, um es etwas verkürzt zu sagen. Der Machtkonflikt ist dabei vielen präsenter, vielleicht, weil er für den universitären Alltag tatsächlich eine größere Rolle spielt[93], sicher aber auch, weil er stärker expliziert wird. Müller (1999) hat ja für den Geschlechterkonflikt die Überlagerung durch Gleichheitsdiskurse festgestellt: Durch die Behauptung, Frauen und Männer an der Universität seien gleichberechtigt, erscheint alle Beschwerde über Diskriminierung als ungerechtfertigtes Jammern, und wird daher von vielen gemieden. Das Machtgefälle zwischen Professorenschaft und allen anderen ist dagegen diskursiv nicht so leicht zu verschleiern. Der Machtkonflikt erscheint also als der wesentlichere.

In der eben genannten Form des Einflusses der hierarchischen Struktur auf die Schließungsmechanismen deutet sich aber eine innere Verbindung zwischen beiden Konfliktlinien an. Kirsch-Auwärter beschreibt, im Anschluss an Bourdieu, komplexe Mechanismen, über die universitäre Hierarchien Ausgrenzung von Frauen bewirken bzw. reproduzieren. Institutionalisiertes kulturelles Kapital wird über gegenseitige Anerkennungsverhältnisse hergestellt, die gleichzeitig eine Grenzziehung gegenüber anderen mit sich bringt. Werden Frauen, die traditionell ausgegrenzt waren, in die Organisation integriert, so muss sich das statusmindernd, reputationsschwächend und entmystifizierend auswirken, gerade weil Status und Reputation in der Organisation Universität sich so stark institutionellen Verschleierungen, Delegationspraktiken und Repräsentationsprinzipien verdanken.

> "Die Partizipation der Frauen kann nur unter Bedingungen 'normalisiert' werden, die einen Fortbestand dieser Arrangements ermöglichen. Sie ist in dieser Organisationslogik nur unter Bedingung der Aufrechterhaltung ihrer 'Alterität' (...) denkbar: Als Alibi-, Quoten- oder Ausnahmefrau, der 'eigentliche Mann im Senat', die 'Überfliegerin', un- oder überweiblich."
>
> (Kirsch-Auwärter 1995: S. 80/81)

Insbesondere der letzte Aspekt lässt sich aus den Ergebnissen meiner Untersuchung und den daran anschließenden Überlegungen bestätigen: Die Teilnahme von Frauen ist eben gerade noch nicht normalisiert, und wird über Frauenförderung teilweise noch de-normalisiert, indem jede Frau als potentiell förderungsbedürftig erscheint, bzw. jede Einstellung einer Frau zu einem Akt der Frauenförderung wird. Aus der Sicht der Wissenschaftlerinnen gibt es auch noch kein tragfähiges Identitäts-Konzept, was sich zeigt, wenn, wie oben zitiert,

[92] Belegt z. B. im Gleichstellungsbericht der EU-Kommission vom Februar 2004. Dort nimmt Deutschland beim Vergleich der Frauen- und Männeranteile an Professuren den vorletzten Platz vor Irland ein.

[93] Gerade die hier untersuchte Form der Gleichstellungspolitik kommt ja im Wesentlichen bei Stellenbesetzungen zum Tragen, die zwar an Universitäten häufig vorkommen, aber nicht zur alltäglichen Arbeit gehören. Diese vollzieht sich, auch das wirkt sich auf die Frage aus, welcher Konflikt in der Wahrnehmung dominant ist, in vielen Bereichen, gerade in den Ingenieurwissenschaften, nach wie vor in fast komplett frauenfreien Räumen.

eine Nachwuchswissenschaftlerin der Hoffnung Ausdruck gibt, dass sie nicht als Frau berufen worden sei. Beide Aspekte tragen dazu bei, dass Frauen bzw. Weiblichkeit nicht positiv besetzt sind, als abgewertet und in einer Hierarchie "unten" positioniert erscheinen.

Für Kirsch-Auwärter ist die Geschlechtshierarchie von wesentlicher Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Funktion von Organisationen schlechthin, weil über die Ausgrenzung von Frauen die Mitglieder auf den organisationsinhärenten Motivations- und Kontrolltypus der hegemonialen Männlichkeit zugerichtet werden.

Das sind sehr weitgehende Thesen, die sich nur vermittelt an die Betrachtung der Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen zurückbinden lassen, allerdings bietet Kirsch-Auwärter auch dafür Ansatzpunkte. So sieht sie in der Tatsache, dass Frauenförderung nur als Unterstützung von Frauen als privaten und einzelnen Individuen Akzeptanz findet (was sich in dieser Untersuchung in der Form bestätigt hat, dass Familienorientierung als das zentrale Karrierehindernis definiert wird), einen Aspekt der Ausgrenzung von Frauen aus Organisationen (Kirsch-Auwärter 1995: S. 81) [94].

Wichtiger im Zusammenhang der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen ist aber vielleicht die Analyse der Organisationskultur insgesamt, von der die Hierarchisierung ein Aspekt ist, aber zu der noch andere Elemente gehören.

> "Die Selektivität der Deutungen, die Partikularität der Interessen, die Ambiguität der Entscheidungsverfahren und die Alterität von Konsens und Macht interagieren in einer organisationsspezifischen, sich gegenseitig voraussetzenden und verstärkenden Weise, die hier als *Organisationslogik* bezeichnet wird. Ansatzpunkte für segregierende Praktiken sind darin offensichtlich. Ihre Verankerung in Handlungsmustern, die auf funktionale Imperative im organisationalen Alltag reagieren, sorgt nicht weniger als ihre Verschränkung mit Strukturvorgaben für die Reproduktion diskriminierender Bedingungen. Abweichende und innovative, prinzipiengesteuerte und legitimationsorientierte Bestrebungen treffen auf eine bemerkenswerte Resistenz im Innenleben der Organisation."
>
> (Kirsch-Auwärter 1995: S. 80, Hervorh. im Original)

Die prinzipiengesteuerte und legitimationsorientierte Bestrebung der Frauenförderung trifft in der Universität also auf besondere Schwierigkeiten, aber auch von der dominierenden Position der Professorinnen und Professoren abweichende Interessen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Mittelbau und von administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben kaum Chancen, sich durchzusetzen.

Vom Problem der Hierarchie kommt man so wieder zum Problem der mangelnden Politikfähigkeit. Mangelhaft sind dabei durch die ständische Struktur sowohl die Möglichkeiten, produktiv zu einem Interessenausgleich innerhalb der Organisation zu kommen (daher die Frustration der Mitglieder des Mittelbaus), als

[94] Auf der Seite der Maßnahmen, die man derzeit wissenschaftspolitisch bereit ist zu ergreifen, passt in dieses Bild, dass die HRK zwar seit 1990 keine Empfehlungen mehr zur Frauenförderung gegeben, aber in 2003 (8. Juli) Empfehlungen zur familienfreundlichen Gestaltung von Hochschulen verabschiedet hat.

auch die Fähigkeiten der Organisation insgesamt, sich Ziele zu setzen und erfolgreich anzusteuern.

Fazit

Wie in der Einleitung bereits angedeutet, lassen sich die ersten vier der hier benannten organisatorischen Gegebenheiten fast als Variation eines Themas lesen: Das Fehlen einer starken zentralen Instanz wird fort geschrieben, weil ein professionelles mittleres Hochschulmanagement fehlt, durch das die zentrale Perspektive in den dezentralen Organisationseinheiten repräsentiert sein könnte, ohne dass es als Fach fremdes Element empfunden würde. Ein solches im Fach verankertes Management, das übergreifende Interessen mit denen des Fachbereichs vermitteln würde, müsste auch versuchen, den in der Organisation Hochschule angelegten Konflikt zwischen administrativer und professioneller Autorität produktiv zu wenden. Denn nur dann wird es möglich, übergreifende, auch inhaltliche Planung, konsistent in Personalpolitik umzusetzen - Personalpolitik, die immer noch im Wesentlichen von den Fachbereichen gemacht wird. Diese Personalpolitik hat dabei häufig starke Bezüge zur Situation der Fach*community*, und das kann ein Spannungsverhältnis zur Entwicklungsplanung der jeweiligen Universität bedingen.

In Zeiten, in denen jeder Fachbereiche für sich florieren kann, muss dies nicht problematisch sein. Das wird es dann, wenn Planungsentscheidungen häufiger als nicht auch Sparentscheidungen sind, und eine Vermittlung zwischen kollidierenden Interessen erfolgen muss. Dann muss die Entwicklung der Universitäten insgesamt eine Folie bieten, um Entscheidungen nicht willkürlich, sondern sinnvoll zu treffen.

In den Überlegungen zum organisationalen Lernen in 2.3 wurde angesprochen, dass eine Organisation immer dann neu lernen kann, wenn sie in eine Krise gerät. Das bestätigt sich für den Hochschulbereich, in dem die knappen öffentlichen Mittel - an den Universitäten nunmehr seit vielen Jahren das zentrale Krisenereignis - den Anlass für Veränderungen gegeben haben. Mit der Einführung von Zielvereinbarungen nicht nur zwischen Hochschulen und Ministerium, sondern auch zwischen Fachbereichen und zentraler Hochschulebene wird versucht, die eben angesprochenen Folien für eine sinnvolle Gesamtentwicklung einer Universität zu erstellen. Mit der verstärkten Diskussion um solche abgestimmten Planungen könnte die Überprüfung dezentraler Entscheidungen von zentraler Stelle und unter übergeordneten Gesichtspunkten selbstverständlicher werden.

Dies könnte sich positiv auf den übergeordneten Gesichtspunkt der Frauenförderung auswirken, und so Gleichstellungspolitik an der Hochschule voran bringen. Insoweit die Trägerinnen von Gleichstellungspolitik in der Abstimmung konkreter Entscheidungen mit übergeordneten Zielen bereits über Erfahrung verfügen, und häufig schon in einer Zwischenposition zwischen Administration und Wissenschaft tätig sind, könnte sich ihr *standing* verbessern, wenn sie in dieser Zwischenposition nicht mehr allein wären, sondern umgeben von ande-

ren Akteurinnen und Akteuren im Hochschulmanagement. Dies ist aber vorläufig noch eine Hoffnung für die Zukunft.

Auch im Bereich der Nachwuchsförderung würde eine Veränderung der bisherigen organisationalen Praktik in Form einer Stärkung institutioneller Strukturen (im Gegensatz zur Dominanz personaler Beziehungen) Frauen nutzen. Denn die bisherigen Formen der Nachwuchsrekrutierung haben ihre strukturelle Diskriminierung fortgeschrieben.

Und schließlich würde ein Abbau der Hierarchien, die die Universität so stark prägen, die Chancen für die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages verbessern. Hauptsächlich, weil in der gegenwärtigen Situation starke Schließungsmechanismen gegenüber Frauen (und anderen unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen) wirken. Aber auch, weil die tiefgreifende Spaltung der Universitätsmitglieder in Statusgruppen neben der Spaltung in Fachinteressen ein weiteres Hindernis auf dem Weg zu einer handlungsfähigen Gesamtorganisation darstellt. Und nur eine solche Organisation kann sich Ziele wie die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages setzen und erfolgreich angehen.

6.4 Zusammenfassung und Schlussüberlegungen

Ziel meines Projektes war es, am Beispiel von Hochschulen aus Hessen und Niedersachsen die Umsetzung der gesetzlichen und ergänzenden Regelungen zur Gleichstellungspolitik an den Hochschulen aus den 1990er Jahren zu untersuchen. Um die entsprechenden Prozesse möglichst facettenreich abbilden zu können, wurden sowohl im Vorfeld bei der Adaption des Forschungsstandes als auch in der abschließenden Analyse des gesammelten Materials mehrere Perspektiven politik- bzw. sozialwissenschaftlicher Forschung berücksichtigt. Dabei war die Sammlung des Materials angesichts des zu konstatierenden Mangels an empirischen Studien im Bereich der Gleichstellungspolitik in gewissem Grade politikwissenschaftlicher Selbstzweck. Wie bei vielen Untersuchungen, die das Geschehen in Organisationen betrachten, ging es dabei auch darum, wissenschaftlich belegbar zu machen, was innerhalb der Organisation als implizites Wissen teilweise bereits zur Verfügung steht.

Wissenschaftlich belegbar wird Wissen dadurch, dass die dargestellten Erkenntnisse mittels anerkannter wissenschaftlicher Methoden gewonnen werden[95]. In meinem Fall einer qualitativen Studie zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Regelungen in der Organisation Hochschulen boten sich Leitfaden gestützte Interviews als wichtigste Methode der Erhebung an. Die Wahl dieses Mittels hat sich m. E. als richtig erwiesen, weil damit ausreichend Material zur Herausarbeitung der besonderen Bedingungen der Umsetzung von Gleichstellungspolitik an der Hochschule gewonnen werden konnte. Durch die Beschreibung des Forschungsprozesses in 3.1 und die Offenlegung des Materials mittels ausführlicher Zitate insbesondere in den Abschnitten 4.1 bis 4.4 hoffe ich,

[95] Dies muss gerade in der Politikwissenschaft immer wieder betont werden: "Der Gedanke, dass sich der Objektivitätsanspruch von wissenschaftlichem Wissen allein methodologischen Verfahren der Erkenntnisgewinnung verdankt, muss einer Politikwissenschaft fremd sein, die metatheoretische und methodologische Überlegungen zu den Bedingungen der Möglichkeit ihrer Wissensproduktion nur selten anstellt." (Brodocz/Noetzel 2002: S. 211)

den Prozess der Erkenntnisgewinnung ausreichend transparent und nachvollziehbar gemacht zu haben, so dass meine Ergebnisse in weitere wissenschaftliche Diskussionen zum Thema einbezogen werden können.

Außer dem Wunsch, zum wissenschaftlichen Diskurs beitragen zu wollen, steht aber wohl hinter jeder Analyse auch der Gedanke, es hinterher besser wissen zu wollen, auch um daraus eventuell Empfehlungen ableiten zu können (das wurde an verschiedenen Stellen des Abschnittes 6 ja auch schon mehr oder weniger explizit getan). Brodocz und Noetzel thematisieren in einem Beitrag von 2002 das Verhältnis von Politikwissenschaft und Politikberatung, die sie gern hin auf dem Weg zu einer konstruktivistischen Politikberatung sähen. Für die abschließende Zusammenfassung meiner Ergebnisse sollen ihre Überlegungen eine Art Rahmen bilden.

Brodocz/Noetzel (2002: 202 ff.) definieren als die Grundfragen der Politikwissenschaft "Was steuert die Gesellschaft?" und "Was soll die Gesellschaft steuern?". Diese Unterscheidung bestimmt die Form politikwissenschaftlicher Beobachtung[96]. Durch die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates gebe es aber eine Tendenz, immer mehr Bereiche der Gesellschaft steuern zu wollen. Entscheidungen dieser Art reichten immer weiter in Raum und Zeit und ließen sich daher kaum noch mit Verweis auf legitimierte Macht verantworten. Dadurch entstehe Unsicherheit, die mit sicherndem Wissen aus der wissenschaftlichen Politikberatung bekämpft werden solle. Weil die moderne Gesellschaft aber auch selbst permanent beobachtet, was steuert und was steuern soll, operiert die Politikwissenschaft mit derselben Unterscheidung wie ihr Gegenstand (Brodocz/Noetzel 2002: S. 204/205).

Im Vorfeld dieser Feststellung problematisieren die Autoren die Mängel bisheriger steuerungstheoretischer Erklärungsversuche, die u. a. dazu führen, dass das durch Begriffe wie "Steuerungshandeln", "Steuerungsversuche" und "Steuerungswirkung" jeweils Bezeichnete kaum noch gegeneinander abzugrenzen sei (2002: S. 203 ff.).

Was im Rahmen meiner Arbeit unter der implementationstheoretischen Perspektive zusammengetragen wurde, bestätigt diese Befunde.

Insbesondere hat sich gezeigt, wie wenig instruktiv die neuere Steuerungsforschung als Rahmensetzung für konkrete empirische Projekte ist. Eher noch konnten die Anfänge der Implementationsforschung Ansatzpunkte für die Einordnung des hier Untersuchten bieten. Die Anwendung der Kategorien dieser Forschungsrichtung zeigte, dass für eine Politik, die eine Umverteilung von Ressourcen anstrebt, für einen Erfolg starke Mittel der Durchsetzung, z. B. ho-

[96] Im Anschluss an George Spencer Brown wird die erste Frage als Innenseite der Form beschrieben, die zweite als Außenseite. Was steuert, kann beschrieben werden, und daran können weitere Beschreibungen anschließen. Aber: "Aus dem Wechsel von der Innenseite (von der Erkenntnis, dass etwas die Gesellschaft steuert) zur Außenseite (zur Erkenntnis, dass etwas die Gesellschaft steuern soll) lassen sich keine Anschlussmöglichkeiten konstruieren. Anders als auf der Innenseite ist hier keine Reformulierung möglich (...) Hier, an der "Was soll die Gesellschaft steuern?"-Seite, tritt die Unterscheidung der zwei Fragen "Was steuert die Gesellschaft?" und "Was soll die Gesellschaft steuern?" in die Unterscheidung wieder ein: der "re-entry". (Brodocz/Noetzel 2002: S. 202/203)

he Kosten verursachende Sanktionen, nötig sein würden. Die empirische Untersuchung ergab einen Mangel an solchen starken Durchsetzungsmitteln in den untersuchten gesetzlichen (und ergänzenden) Regelungen. Im Rahmen dieser Arbeit konnte dabei nicht untersucht werden, warum die gesetzlichen Regelungen solche Mittel nicht enthalten, vermutet werden kann aber, dass diese im politischen Prozess nicht durchsetzbar waren[97].

Trotz des Fehlens starker Durchsetzungsmittel ist das Ergebnis meiner Untersuchung aber keineswegs die Feststellung von Steuerungsversagen. Vielmehr konnte gezeigt werden, dass einerseits eine sehr schleppende Erfüllung von Vorgaben - wie im Fall der Frauenförderpläne - in Form eines anhaltenden gleichstellungspolitischen Diskurses eine eigene Funktionalität entwickelt (oder jedenfalls nicht geschadet) hat. Andererseits führt die Erfüllung der Vorgaben in einer formal korrekten Weise in einer Art "Gleichstellungsdienst nach Vorschrift" häufig dazu, dass bereits die Einhaltung der Verfahrensregeln als praktizierte Frauenförderung wahrgenommen wird, und die Orientierung auf das Ergebnis in Form der Erhöhung der Frauenanteile fehlt.

Zentral für den "Gleichstellungsdienst nach Vorschrift" ist dabei die Beteiligung der Frauenbeauftragten. Dabei wird auch für meine Studie das Problem der Trennung zwischen Steuernden und Gesteuerten offensichtlich, denn theoretisch sollen die gesetzlichen Regelungen die Hochschulen insgesamt in der Weise steuern, dass sie als Institutionen ihren Gleichstellungsauftrag erfüllen. Faktisch ist es eher so, dass die Frauenbeauftragten diejenigen sind, die versuchen, dem tendenziell weiterhin diskriminierenden Kurs der "normalen" Aufgabenerfüllung der Hochschulen gegen zu steuern. Das macht die Frauenbeauftragten aber nicht zum Steuerungssubjekt und die Hochschulen nicht zum Steuerungsobjekt im herkömmlichen Sinne[98].

Gerade an der weitgehenden Personalisierung von Gleichstellungspolitik, die diese mit der Frauenbeauftragten identifiziert und umgekehrt, zeigt sich doch eine Art Steuerungsversagen der gesetzlichen Regelungen. Wenn, wie es die Regelungen der 1990er Jahre eigentlich anstreben, die gesamte Institution sich für die Gleichstellungspolitik in der Verantwortung sähe, würde dies eine neue Qualität in der Frauenförderung mit sich bringen. In der Umsetzung wird dieser Anspruch aber kaum eingelöst. Die Hochschulleitungen bemühen sich durchaus um Aufgabenerfüllung im Bereich der Gleichstellung, aber in wie weit sie bereit sind, dafür (z. B. im Rahmen konkreter Berufungsverfahren) Konflikte auf sich zu nehmen, war anhand der Interviewaussagen schwer genauer heraus zu arbeiten.

Einen Ausweg aus sich hierbei eventuell ergebenden Dilemmata scheint das *Gender Mainstreaming* zu bieten, das "geräuschlos anschlussfähig" (Kahlert/Schindler 2003: S. 60) an den gegenwärtigen ökonomistischen Trend der Hochschulpolitik ist, weil es die Verwertung der Intelligenzreserven anmahnt,

[97] Vielleicht ist es gerade durch solche Fragen dazu gekommen, dass sich die Steuerungsforschung weg von der Untersuchung der Implementierung fertiger Regelungen entwickelt hat, hin zur Beforschung der Aushandlungsprozesse, die zu den dann jeweils gegebenen Regelungen geführt haben.

[98] Eine solche Einteilung kann man nicht mal sinnvoll auf Präsident und Hochschule anwenden (s. Abschnitt 6.3 und u.)

und so vermeintlich alle etwas gewinnen, wenn weniger Frauen der Wissenschaft verloren gehen. Durch die Leugnung oder mindestens Verschleierung der Notwendigkeit von Umverteilung umginge Gleichstellungspolitik auch das Problem, dass sie als eigentlich redistributive Politik starke Durchsetzungsmittel benötigte, um erfolgreich umgesetzt werden zu können - Mittel, die sie in der momentanen politischen Situation ohnehin nicht erhalten würde. Es wir also versucht, auf Probleme der Umsetzung zu reagieren, deren Vorkommen auch meine Untersuchung bestätigt. Insofern wohnt der Indienstnahme dieses neuen Instrumentariums eine nachvollziehbare gleichstellungspolitische Rationalität inne.

Brodocz/Noetzel problematisieren in ihren Überlegungen eine Herangehensweise der Politikwissenschaft, die Probleme als objektiv gegeben und als direkte Konsequenz einer einzigen Ursache sieht, und dann in 'Rezeptberatung' mündet (2002: S. 207). In der Gleichstellungpolitik(forschung) fehlt die Festlegung auf eine einzige Ursache, aber der Begriff der 'Rezeptberatung' passt sehr genau auf die Debatte um das *Gender Mainstreaming*, das dabei immer mit sehr ausführlichen 'Beipackzetteln' daher kommt, weil es umfänglicher Erläuterung bedarf, bevor es überhaupt verstanden wird. Dann bleibt die Frage, ob es tatsächlich die Probleme umgehen kann, die den Instrumenten der 1990er Jahre in der Umsetzung die größten Schwierigkeiten bereiten.

Gegen die gegen implementationsorientierte Perspektive habe ich die Perspektive der Gleichstellungsforschung abgegrenzt, um Einstellungen und Befindlichkeiten zur Frage des Geschlechterverhältnisses in der Hochschule zu beschreiben, die im Verlaufe der Interviews deutlich wurden. Diese Einstellungen und Befindlichkeiten sind durch gesetzliche (und ergänzende) Regelungen wenn überhaupt nur sehr indirekt beeinflussbar, haben aber unmittelbare Auswirkungen auf die Umsetzung dieser Regelungen. In diesem Punkt weisen die Erkenntnisse aus meiner Untersuchung viele Parallelen zu denen ähnlich angelegter Studien auf, insbesondere zu der von Meuser (1989) zur Gleichstellungsrichtlinie in der Bremer Verwaltung und zu der Evaluation der NRW-Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen, deren Ergebnisse von Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher (2000) und in Kuhlmann u. a. (2002) zusammenfassend veröffentlicht wurden. Es geht je nach ausgewählter Begrifflichkeit um Umsetzungsbarrieren, Argumentationslinien oder Wahrnehmungsmuster in Bezug auf die Unterrepräsentanz von Frauen in führenden Positionen in der Wissenschaft, die deutlich machen, dass den meisten Akteurinnen und Akteuren (die nicht in irgendeiner Weise haupt- oder nebenamtlich explizit damit befasst sind) diese Unterrepräsentanz nicht als problematisch erscheint. Weil die Existenz strukturell bedingter (oder auch akuter) Diskriminierungsmechanismen ignoriert bzw. für den eigenen Bereich dementiert wird, sehen die wenigsten eine Notwendigkeit für die durch Gesetz oder Erlass vorgegebenen Maßnahmen. Akzeptiert wird lediglich, dass es Vorkehrungen geben soll, um Diskriminierung etwa bei der Personalauswahl vorzubeugen, es wird aber kein Grund für eine aktive Förderung gesehen. Allgegenwärtig ist dabei das Argument, dass Karrieren von Frauen in der Wissenschaft an der Familienorientierung scheitern. Die Verantwortung dafür wird aber in der Gesellschaft verortet, also muss sich - entspre-

chend diesem Wahrnehmungsmuster - dort etwas ändern, aber nicht in den Hochschulen. Die hier wirkenden Ausgrenzungsmechanismen erscheinen aus der Sicht der Wissenschaft, wie sie derzeit strukturiert ist, nicht als problematisch.

Aus dieser Sicht schadet vielmehr Frauenförderung den Frauen (und der Wissenschaft), weil durch sie vermeintlich die Standards dieser Wissenschaft ausgehöhlt werden. Diese Standards sorgen in der Wahrnehmung der Wissenschaft für die Auswahl der Besten, und wer nicht ausgewählt wird, kann nicht zu den Besten gehören. An diesen Standards führt kein Weg, keine Zielvorgabe, kein *Gender Mainstreaming* vorbei. Sie sind der blinde Fleck des Systems, und müssen es im Dienste der Funktionalität eigentlich auch bleiben, denn das System kann nicht anlässlich jeden Auswahlverfahrens seine Kriterien hinterfragen. Genau das zu erreichen wird aber im der gegenwärtigen Konstellation von den Frauenbeauftragten erwartet. Eine wahre Sisyphus-Arbeit, mit der in jedem Verfahren wieder von vorn begonnen muss, solange es keine von allen geteilte Basis für eine selbstkritische Überprüfung von Auswahlverfahren in der Wissenschaft gibt, die in einzelne Verfahren hinein wirken könnte.

Die hier gewonnenen Erkenntnisse über die Umsetzungsprozesse der gesetzlichen Regelungen unterscheiden sich wenig von denen, die für die späten 1990er Jahre für Richtlinien in NRW und vor mehr als fünfzehn Jahren für die Bremer Richtlinie formulierten. Daher muss konstatiert werden, dass eine Aufwertung der Regelungen (von Richtlinien und Empfehlungen zu durch Erlasse ergänzten Gesetzen) zwar auf einer formalen Ebene für größere Verbindlichkeit sorgt, und auf einer allgemeinen Ebene mehr Legitimität für die Frauenförderung mit sich bringt. Bei der Umsetzung bzw. Anwendung im Einzelfall kommen aber eben jene Einstellungen und Befindlichkeiten zum Tragen, die die von mir untersuchten gesetzlichen Regelungen vor die gleichen Probleme stellen wie die nicht gesetzlichen.

Es lässt sich also recht gut rekonstruieren, woran die neuen Instrumente der 1990er Jahre - zuvorderst die Zielvorgaben als Ersatz für die oder Ergänzung zur Bevorzugungsregel - im System auflaufen, warum sie in der Praxis kaum die Wirkung entfalten konnten, die man sich von ihnen erhofft hatte. Schwieriger ist es zu sagen, wie dies künftig geändert werden soll. Für weitere Aufwertungen bleibt wenig Spielraum, selbst wenn man davon ausgehen würde, dass es etwas nützen könnte (auch in diesem Punkt stellt *Gender Mainstreaming* daher eine gewisse Alternative dar), und eine Kompetenzerweiterung für die Frauenbeauftragten scheint mir aus den genannten Gründen als mehr oder weniger allein stehende Maßnahme nicht sinnvoll.

Auch die dritte Perspektive, mit der die Folgen identifiziert werden sollten, die die organisatorischen Gegebenheiten an den Hochschulen für die Gleichstellungspolitik haben, bietet eher weitere Erklärungen für die Probleme bei der Durchsetzung als Lösungsansätze: Die Schwäche einer zentralen Ebene, oder besser einer Gesamt-Ebene der Hochschulen bedingt extrem schwierige Rahmenbedingungen für alle Projekte und Politiken, die etwas anderes als die Vertretung von Fachinteressen zum Ziel haben.

Es gibt aber inzwischen seit geraumer Zeit Bemühungen, die Selbststeuerungsfähigkeit der Hochschulen zu erhöhen. Über Leitbilder und Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschulen sollen letztere zu einer konsistenten Gesamtplanung und einer Profilbildung angeregt werden. Um diese Prozesse zu unterstützen, werden die zentralen Leitungsebenen gestärkt. Sollte es gelingen, die Orientierung der einzelnen Teile der Organisation an übergeordneten Gesichtspunkten zu verstärken, dann wäre dies gut für Gleichstellungspolitik, denn die ist ein solcher übergeordneter Gesichtspunkt, der bis jetzt nur recht mühsam von oben nach unten transportiert wird.

Durch internationale Konkurrenz um den wissenschaftlichen Nachwuchs, der anderswo bis zur Promotion besser betreut wird und danach früher selbstständig arbeiten kann, deuten sich auch in diesem Bereich strukturelle Veränderungen an - weg von ausschließlich personalen Förderverhältnissen, hin zu einer größeren Verantwortung der Institution - die sich positiv auf die Beteiligung von Frauen auswirken könnten.

Gleiches gälte m. E. auch, wenn es gelingen würde, die Hierarchien an den Universitäten abzubauen. Schließungsmechanismen kämen weniger stark zum Tragen, und eine weniger streng gruppenstratifizierte Hochschule hätte bessere Chancen, die verschiedenen Interessenlagen im Inneren auszugleichen und sich neuen Anforderungen erfolgreich zu stellen.

Soweit die - im Vergleich zu den in den Abschnitten 6.1, 6.2 und 6.3 gezogenen Fazits - nochmals zugespitzte Zusammenfassung meiner Ergebnisse. Obwohl dabei keine Feststellung von Steuerungsversagen am Ende steht, mussten doch in einigen Punkten Grundannahmen systemtheoretischen Steuerungspessimismus bestätigt werden: Es ist wohl deutlich geworden, wie schwierig es ist, politisch-normative Ziele in die Praxis von Personalauswahl in der Wissenschaft einzuschreiben. Brodocz und Noetzel bezeichnen es als Aufgabe konstruktivistischer Politikberatung, blinde Flecken in den Horizont der Beobachtung zu rücken, und vielleicht ist das hier in Teilen gelungen. Lieber hätte ich natürlich mit einem der "heilversprechenden Rezepte" geendet, die sie kritisieren (2003: S. 212/213). Stattdessen soll man dem Wirklichen das Mögliche gegenüberstellen. Meine Schlussüberlegungen sollen zumindest dazu anregen, das Wirkliche nicht so hinzunehmen, wie es sich momentan darstellt:

Wenn es den angesprochenen Bemühungen um Reformen im Hochschulwesen gelingen sollte, Universitäten mit mehr Profil, mit einer "Identität" auszustatten, wäre der Zweck dieser Übung im Horizont der derzeitigen Diskussion mehr oder weniger ausschließlich, sich als Institution am noch zu schaffenden Markt zu bewähren, mit den Produkten Forschung und Lehre. Mit den Konzepten des *Gender Mainstreaming* und des *Diversity Management* wird von gleichstellungspolitischer Warte aus versucht, daran Anschluss zu halten, was in einzelnen Punkten auch gelingen kann.

Insgesamt greifen solche Versuche aber meiner Ansicht nach zu kurz, u. a. weil es bislang nicht gelungen ist, einen "Brent Spar"-Effekt für die Wissenschaft zu erzeugen, und aus der Wissenschafts-(Markt?-)Rationalität heraus einen Druck in Richtung einer größeren Vielfalt des Personals zu erzeugen, um der Diversi-

tät der Außenwelt gerecht werden zu können. Wissenschaft und Universitäten, die sich auf der Ebene ihres leitenden Personals erfolgreich weitgehend homosozial männlich reproduziert haben, können diese Diversität bislang vielmehr relativ ungestraft ignorieren.

Denn auch wenn die neueren gesetzlichen Regelungen dies suggerieren wollen, so ist die Gleichstellungspolitik kein Hochschulauftrag auf derselben Eben wie die Lehre, die Forschung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es ist ein von außen an die Hochschulen heran getragener politisch-normativer Auftrag. So ist sie auch ein Beispiel für die These von Brodocz und Noetzel, dass mit der Ausweitung dessen, was in der modernen Gesellschaft gesteuert werden soll, Legitimitätsverlust einher geht. Gleichstellungspolitik, wie sie derzeit praktiziert wird, versucht im Grunde, in einzelnen Stellenbesetzungsverfahren (in den Hochschulen aber auch in sehr vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes) die Beachtung einer Verfassungsnorm zur Geltung zu bringen. Dieser Verfassungsnorm stimmen alle zu, je näher man aber dem jeweils anstehenden Verfahren kommt, desto weniger legitim erscheint den meisten Beteiligten der Anspruch, ausgerechnet in diesem einen Verfahren einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten zu sollen.

Über die Einführung von Zielvorgaben hat Gleichstellungspolitik seit den 1990er Jahren versucht, diese Auseinandersetzung in einzelnen Verfahren zu umgehen. Idealerweise hätte bereits im Vorfeld eines Auswahlverfahrens klar sein sollen, ob ein Mann oder eine Frau für die Stelle gesucht werden sollte. Die Zielvorgaben wurden höchstrichterlich bestätigt, in der Praxis kommt aber das dahinter stehende Prinzip nicht zum Tragen, weil es nur dann handlungsleitend werden könnte, wenn ebenfalls im Vorfeld ein politischer Konsens über Legitimität und Notwendigkeit von Frauenförderung bestünde. Mit dem Erlass gesetzlicher Regelungen war die Hoffnung verbunden, solchen Konsens durch Gesetzestreue der Entscheiderinnen und Entscheider ersetzen zu können. Diese Hoffnung wurde enttäuscht.

Der Gleichstellungspolitik ist es gelungen, sich fest auf der hochschulpolitischen Tagesordnung zu verankern. Durch diesen Erfolg gab es aber eine Verdrängung anderer Ungleichheiten und Ausgrenzungen von dieser Tagesordnung, so dass die 'traditionellen' sozialen und ethnischen Benachteiligungen heute noch weniger Aufmerksamkeit erhalten als früher. König und Kreckel, die dieses Problem analysieren, bezeichnen dies als "ungleichheitspolitischen Paradigmenwechsel" (2003: S. 77).

Eine Gleichstellungspolitik, die einen Paradigmenwechsel nicht in dieser Form will, muss sich einbringen in eine neu zu belebende bildungspolitische Diskussion. In dieser Diskussion müssen die Ausgrenzungsmechanismen, die im deutschen Bildungssystem früh einsetzen, sich demnächst durch die Einführung von Studiengebühren verschärfen werden und bei der C4-Professur noch wirksam sind, kritisiert werden, und es müssen Schritte zu ihrer Abschaffung entwickelt werden. Die Instrumente der Frauenförderung der 1990er Jahre sind dafür durchaus nicht untauglich, aber um erfolgreicher als bislang umgesetzt werden zu können, brauchen sie einen politischen Konsens als Basis, den sie derzeit - Mitte des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts - noch weniger ha-

ben als in den 1990er Jahren. Trotzdem ist es meine Überzeugung, dass versucht werden muss, einen solchen Konsens über bildungspolitische und hochschulpolitische Diskussionen und Bündnisse herzustellen. Zu einer tatsächlichen Erhöhung der Politikfähigkeit gehört, dass sich die Mitglieder einer Organisation darüber verständigen, in was für einer Art Hochschule sie lernen, lehren und arbeiten wollen. Ein entsprechender Konsens, der auch politisch-normative Elemente enthalten muss, kann nicht durch gesetzliche Vorschriften von zentraler Ebene ersetzt werden. Die in den 1990er Jahren etablierten staatlichen Regelungen sind notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung von erfolgreicher Gleichstellungspolitik an der Hochschule.

7 Literatur- und Quellenangaben

7.1 Literatur

Abels/Behrens 2002[99] Abels, Gabriele und Maria Behrens: ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. Geschlechtertheoretische und politikfeldanalytische Reflexion einer Methode. In: Bogner/Littig/Menz 2002: S. 173 - 190

Abels u. a. 1997 Abels, Gabriele; Geißel, Brigitte; Seemann, Birgit; Sifft, Stefanie und Angelika von Wahl: Zwischen Networking und Verbandspolitik. Gleichstellungspolitik in der bundesdeutschen Politikwissenschaft. In: Kreisky/Sauer 1997: S. 398 - 408

Adler 1997 Adler, Helga: Gleichstellungspolitik. Ein nachgeordnetes Problem im Umstrukturierungsprozess ostdeutscher Hochschulen? In: Lang/Sauer 1997: S. 67 - 74

Alemann 1995 Alemann, Ulrich v. (Hg.): Politikwissenschaftliche Methoden. Grundrisse für Studium und Forschung. Unter Mitarbeit von Wolfgang Tönnesmann und Volker Sommer. Opladen 1995

Alemann/Tönnesmann 1995 Alemann, Ulrich v. und Wolfgang Tönnesmann: Grundriß: Methoden in der Politikwissenschaft. In: Alemann 1995: S. 17 - 140

Altmiks 2000 Altmiks, Peter (Hg.): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim 2000

Altmiks 2000a Altmiks, Peter: Budgetierung und Gleichstellung - eine erstrebenswerte Symbiose? In: Altmiks 2000: S. 93 - 107

Andresen 2002 Andresen, Sünne: Gender Mainstreaming: eine Strategie zum geschlechtergerechten Umbau von Organisationen? In: Nohr/Veth 2002: S. 39 - 47

Anger 1960 Anger, Hans: Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten. Tübingen 1960

Baltes, Paul: Förderung von Frauen in der Wissenschaft: Besser auf dem rechten Weg hinken als festen Schrittes abseits wandern. MPG-Spiegel 5/ 1995: S. 2 - 5

Becker u. a. 2002 Becker, Ruth; Engler, Steffani; Lien, Shih-cheng und Sabine Schäfer: Warten auf Godot - eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: Roloff 2002: S. 116 - 143

Beckmeier/Kluge/Neusel 1992 Beckmeier, Carola; Kluge, Norbert und Aylâ Neusel: Implementations- und Entscheidungsprozesse im Hochschulwesen. In: Beckmeier/Neusel 1992: S. 11 - 40

[99] Das Fettgedruckte entspricht der Form, in der die Literatur in meinem Text (oder hier im Literaturverzeichnis) nachgewiesen wird; Literatur, die ohne Fettgedrucktes angegeben ist, wurde bearbeitet, aber es gibt im Text keine direkten Verweise darauf.

Beckmeier/Neusel 1991 Beckmeier, Carola und Aylâ Neusel: Entscheidungsverflechtung an Hochschulen. Determinanten der Entscheidungsfindung an bundesdeutschen und französischen Hochschulen am Beispiel der Studiengangentwicklung. Frankfurt a. M./New York 1991

Beckmeier/Neusel 1992 Beckmeier, Carola und Aylâ Neusel (Hg.): Entscheidungsprozesse an Hochschulen als Forschungsthema. Werkstattberichte 33 des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1992

Bednarz-Braun/Bruhns 1997 Bednarz-Braun, Iris und Kirsten Bruhns: Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Alltag. München 1997

Behnke/Meuser 1999 Behnke, Cornelia und Michael Meuser: Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen 1999

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

Benz/Scharpf 1991 Benz, Arthur und Fritz W. Scharpf: Horizontale Politikverflechtung: Zur Theorie von Verhandlungssystemen. Frankfurt a. M./New York 1991

Biester 1994 Biester, Elke: Forschungsstrategische Skizzen einer feministisch-politologischen Neubestimmung von Gleichstellungspolitik. In: Biester u. a. 1994: S. 175 - 187

Biester u. a. 1994 Biester, Elke; Holland-Cunz, Barbara; Maleck-Lewy, Eva; Ruf, Anja und Birgit Sauer (Hg.): Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Eine feministische Revision. Frankfurt a. M./New York 1994

BLK 1989 Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom 2. Oktober 1989. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 19. 2. ergänzte Auflage Bonn 1991

BLK 1996 Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Fortschreibung des Berichtes der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung aus dem Jahr 1989. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 53. 2. Auflage Bonn 1997

BLK 1998 Frauen in Führungspositionen. Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Gespräch der BLK über die "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 8. Juni 1998. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 68. Bonn 1998

BLK 2000 Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom 30. Oktober 2000. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 87. Bonn 2000

Bock, Ulla und Hilge Landweer: Frauenforschungsprofessuren: Marginalisierung, Integration oder Transformation im Kanon der Wissenschaften? In: Feministische Studien Nr. 1, Jg. 12 (1994): S. 99 - 109

Bogner/Littig/Menz 2002 Bogner, Alexander; Littig, Beate und Wolfgang Menz (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen 2002

Böhmer 1994 Böhmer, Maria: Gesetze zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Bund und Ländern: Eine vergleichende Dokumentation. Zweite, völlig neu bearbeitete Auflage. Sankt Augustin 1994

Bonacker, Thorsten; Brodocz, André und Thomas Noetzel (Hg.): Die Ironie der Politik. Über die Konstruktion politischer Wirklichkeiten. Frankfurt a. M./New York 2003

Bourdieu, Pierre: Homo academicus. Frankfurt a. M. 1992

Braun 1993 Braun, Dietmar: Zur Steuerbarkeit funktionaler Teilsysteme: Akteurtheoretische Sichtweisen funktionaler Differenzierung moderner Gesellschaften. In: Héritier 1993: 199 - 222

Braun 2001 Braun, Dietmar: Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In: Stölting/Schimank 2001: S. 243 - 262

Braun u. a. 2000 Braun, Kathrin; Fuchs, Gesine; Lemke, Christiane und Katrin Töns (Hg.): Feministische Perspektiven der Politikwissenschaft. München/Wien 2000

Braunmühl 2002 Braunmühl, Claudia v.: Gender Mainstreaming: neue Konzepte - neue Chancen? In: Nohr/Veth 2002: S. 17 - 25

Briese/Rüffert 1986 Briese, Volker und Peter Rüffert: Staat und Hochschule. In: Neusel/Teichler 1986: S. 21 - 63

Brinckmann 1979 Brinckmann; Hans: Planung, Implementation und Evaluation im Hochschulbereich. In: Teichler 1979, S. 120 - 128

Brodocz/Noetzel 2002 Brodocz, André und Thomas Noetzel: Auf dem Weg zu einer konstruktivistischen Politikberatung. In: Kümmel 2002: S. 199 - 218

Bruhns 1995 Bruhns, Kirsten: Frauenförderung und Dekonstruktion: Unvereinbarkeit oder Ungleichzeitigkeit? In: Haas, Erika (Hg.) 'Verwirrung der Geschlechter' - Dekonstruktion und Feminismus. München/Wien 1995: S. 187 - 203

Burkhardt 2000 Burkhardt, Anke: Frauenförderung auf dem Weg vom Kosten- zum Wirtschaftlichkeitsfaktor. In: Altmiks 2000: S. 89 - 92

Burkhardt/Schlegel 2002 Burkhardt, Anke und Uta Schlegel (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich (die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/ 03) Halle-Wittenberg 2003

Burth/Görlitz 2001 Burth, Hans-Peter und Axel Görlitz (Hg.): Politische Steuerung in Theorie und Praxis. Baden-Baden 2001

Burth/Görlitz 2001a Burth, Hans-Peter und Axel Görlitz: Politische Steuerung in Theorie und Praxis. Eine Integrationsperspektive. In: Burth/Görlitz 2001: S. 7 - 15

Cerych 1984 Cerych, Ladislaw: The Policy-Perspective. In: Clark 1984: S. 233 - 255

Cerych/Sabatier 1986 Cerych, Ladislav und Paul Sabatier: Great Expectations and Mixed Performances. The Implementation of Higher Education Reforms in Europe. Stoke-on-Trent 1986

CEWS 2002 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen (cews.publik.no3). Bonn 2002

CEWS 2003 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (cews.publik.no5). Bonn 2003

Cheauré, Elisabeth: Frauenförderung, Frauenforschung und andere Provokationen - Erfahrungen aus der Praxis in Baden-Württemberg. In: Mischau/Kramer/Blättel-Mink 2000: S. 51 - 60

Clark 1984 Clark, Burton R. (Hg.): Perspectives on Higher Education. Eight Disciplinary and Comparative Views. Berkeley, Los Angeles, London 1984

Clark 1984a Clark, Burton R.: The Organizational Conception. In: Clark 1984: S. 106 -131

Clark 1995 Clark; Burton R.: Places of inquiry: research and advanced education in modern universities. Berkeley, Los Angeles 1995

Clark, Burton R.: Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation Oxford 1998

Cohen/March/Olsen 1972 Cohen, Michael D.; March, James G. und Johan P. Olsen: A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: Administrative Science Quarterly. Vol. 17 (1972): S. 1 - 25

Crozier, Michel und Erhard Friedberg: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/T. 1979

Dahme/Grunow 1983 Dahme, Heinz-Jürgen und Dieter Grunow: Implementation persuasiver Programme. In: Mayntz 1983: S. 117 - 141

Daxner 1993 Daxner, Michael: Globalhaushalt - Mythos und Realität. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2/1993, S. 111 - 133

Deters, Magdalene: Sind Frauen vertrauenswürdig? Vertrauen, Rationalität und Macht: Selektionsmechanismen in modernen Arbeitsorganisationen. In: Wetterer 1995: S. 85 - 100

Dose 2001 Dose, Nicolai: Problemorientierte politische Steuerung. In: Burth/Görlitz 2001: S. 315 - 335

Dzwonnek 2002 Dzwonnek, Dorothee: Wissenschaft und Verwaltung im Zeitalter des globalen Wettbewerbs. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 3/2002: S. 50 - 56

Enders 1994 Enders, Jürgen: 'Akademische Profession' und Nachwuchsförderung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 2/1994: S. 227 - 242

Enders 1998 Enders, Jürgen: Berufsbild der Hochschullehrer. In: Teichler/Daniel/Enders 1998: S. 55 - 78

Enders, Jürgen und Lutz Bornmann: Karriere mit Doktortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a. M 2001

Engler, Steffani; Metz-Göckel, Sigrid und Karin Zimmermann: AkteurInnen in der Welt der Wissenschaft. In: Schäfer/Fritzsche/Nagode 2002: S. 193 - 219

Erichsen, Hans-Uwe: Frauen in der Wissenschaft fördern. In: Lang/Sauer 1997: S. 327 - 329

Esselborn 2001 Esselborn, Dörte: [Landeskonferenz niedersächsischer Hochschul-Frauenbeauftragter] LNHF -Projekt 'Bestandsaufnahme der Frauenförderpläne an niedersächsischen Hochschulen' durchgeführt im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur 2001. PDF-Datei mindestens bis Februar 2005 herunterladbar gewesen von: http://www.mwk.niedersachsen.de Pfad: *home*/ Themen/ Wissenschaft/ Gleichstellung

Färber, Christine: Gleichstellungspolitik an der Hochschule. Zwischen gesetzlichen Regelungen, Institutionen und dem Anspruch auf Veränderung. In: Biester u. a. 1994: 114 - 121

Färber, Christine und Annette Henninger (ed.): Equal Opportunities for Women at European Universities. Frauenförderung an europäischen Universitäten. Symposium November 28 - 30 1994. Berlin 1995

Fischer/Costazza/Pellert 1993 Fischer, Roland; Costazza, Markus und Ada Pellert (Hg.): Argumentation und Entscheidung. Zur Idee und Organisation von Wissenschaft. Wien 1993

Flick u. a. 1991 Flick, Uwe; Kardorff, Ernst v.; Keupp, Heiner; Rosenstiel, Lutz v. und Stephan Wolff (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendung. München 1991

Förder-Hoff, Gabi: Das Förderprogramm Frauenforschung des Berliner Senats. In: Neusel/Voth 1992: 65 - 70

Fullinwinder, Robert K.: Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit. In.: Rössler 1993, S. 104 - 119

Garz/Kraimer 1991 Garz, Detlef und Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen 1991

Gebhardt-Benischke 1996 Gebhardt-Benischke, Margot: Das Hochschulrahmengesetz aus der Perspektive des Art. 3 des Grundgesetzes. Ein Rechtsgutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Frankfurt a. M. 1996

Gebhardt-Benischke/Stahr 1991 Gebhardt-Benischke, Margot und Ingeborg Stahr (Hg.): Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten im Hochschul- und Wissenschaftsalltag. Alsbach/Bergstraße 1991

Gebhardt-Benischke/Stahr 1991a Gebhardt-Benischke, Margot und Ingeborg Stahr: Was an der Frauenfrage nicht mehr fraglich ist oder: Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren. In: Gebhardt-Benischke/Stahr 1991: S. 79-93

Gellert, Claudius: Institutions- und Strukturforschung über das Hochschulsystem. In: Goldschmidt/Teichler/Webler 1984: S. 217-231

Giebhardt 1998 Giebhardt, Ute: Macht Hochschulpolitik einen Unterschied? In: Roloff 1998: S. 39 - 61

Giebhardt, Ute: Gender Mainstreaming: Positive Impulse für den Wissenschaftsbetrieb? In: Nohr/Veth 2002: S. 63 - 68

Gijsel, Peter de und Thomas Ziesemer: Hochschulreform in den Niederlanden in den achtziger und neunziger Jahren und ihre Implementierung. In: Grözinger/Hödl 1994: 99 - 126

Goedegebuure u. a. 1992: Hochschulpolitik International: Trends – Probleme – Lösungsansätze. Eine ländervergleichende Synopse von Leo Goedegebuure, Frans Kaiser, Peter Maassen, Lynn Meek, Frans van Vught, Egbert de Weert. Gütersloh 1992

Goldschmidt/Teichler/Webler 1984 Goldschmidt, Dietrich; Teichler, Ulrich und Wolff-Dietrich Webler (Hg.): Forschungsgegenstand Hochschule. Überblick und Trendberichte. Frankfurt a. M./New York 1984

Grimm/Heyn/Nitzinger 1992 Grimm, Susanne; Heyn, Susanne und Elisabeth Nitzinger: Zum Stand der Frauenförderung an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1990. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2/1992: S. 211 - 254

Grözinger/Hödl 1994 Grözinger, Gerd und Erich Hödl (Hg.): Hochschulen im Niedergang? Zur politischen Ökonomie von Lehre und Forschung. Marburg 1994

Grunow 1983 Grunow, Dieter: Interorganisationsbeziehungen im Implementationsfeld und ihre Auswirkungen auf die Umsetzung und Zielerreichung politischer Programme. In: Mayntz 1983: S. 142 - 167

Gsänger 2001 Gsänger, Matthias: Policy-Netze, Policy-Ströme und der Cognitiv Turn. In: Burth/Görlitz 2001: S. 337 - 358

Günter 1999 Günter, Gisela: Gleichstellungsrecht des Hochschulbereichs. Ein Vergleich der Landesgleichstellungsgesetze und der Landeshochschulgesetze. Im Auftrag des Vorstandsbereiches Frauenpolitik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt a. M. 1999

Henninger, Annette: Wissenschaftlerinnen an europäischen Universitäten - Gemeinsamkeiten und Unterschiede. In: Färber/Henninger 1995: S. 21 - 33

(Windhoff-) Héritier 1987 Héritier, Adrienne: Policy-Analyse. Eine Einführung. Frankfurt a. M./New York 1987

Héritier, Adrienne: Wirksamkeitsbedingungen politischer Instrumente. In: Jahrbuch zur Staats- und Verwaltungswissenschaften Bd. 3/1989: S. 89 - 118

Héritier 1993 Héritier, Adrienne (Hg.) Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. PVS-Sonderheft 24. Opladen 1993

Héritier, Adrienne: Policy-Analyse. Elemente der Kritik und Perspektive der Neuorientierung. In: Héritier 1993: S. 9 - 36

HIS 2004 Leszcensky, Michael und Dominic Ort: Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorgestütze Mittelverteilung. Kurzinformationen des HIS A2/2004. Hannover

Hitzler, Ronald: Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch - zur Einleitung. In: Hitzler/Honer/Maeder 1994: S. 13 - 30

Hitzler/Honer/Maeder1994 Hitzler, Ronald; Honer, Anne und Christoph Maeder (Hg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen 1994

HMFAS 1991 Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung (Eine Studie des Frankfurter Instituts für Frauenforschung e. V.): Frauenförderung und Frauenforschung an hessischen Hochschulen. Wiesbaden 1991

HMFAS 1994 Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung: Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG). Der vollständige Gesetzestext mit Kommentar. Wiesbaden 1994

Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung: Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG). Ein Jahr Umsetzung - ein Jahr Rechtsprechung. Wiesbaden 1995

Holland-Cunz 1996 Holland-Cunz, Barbara: Komplexe Netze, konfliktreiche Prozesse. Gleichstellungspolitik aus policy-analytischer Sicht. In: Kulawik/Sauer 1996: S. 158 - 174

HRK 2003 Hochschulrektorenkonferenz: Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. Empfehlung des 200. Plenums am 8. Juli 2003 URL:

http://www.hrk.de/de/beschluesse mindestens aufzurufen gewesen bis Januar 2005

HSK 1995 Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Autonomie und Verantwortung - Hochschulreform unter schwierigen Bedingungen. Bericht der Hochschulstrukturkommission des Landes Hessen. Frankfurt a. M./New York 1995

Jansen, Mechthild: Nicht mehr Totem, nicht neues Tabu: Gleichstellung weiterdenken. In: Biester u. a. 1994: S. 141 - 157

Jüngling, Christiane: Geschlechterpolitik in Organisationen. Machtspiele um Chancengleichheit bei ungleichen Bedingungen und männlichen Spielregeln. In: Krell/Osterloh 1993: S. 173 - 205

Jüngling; Christiane: Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Krell 2001: S. 107 - 117

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

Kahlert/Schindler 2003 Kahlert, Heike und Delia Schindler: Mit Hochschulreform Chancengleichheit herstellen? Gender Mainstreaming zwischen Ökonomisierung und Demokratisierung. In: Burkhardt/Schlegel 2003: S. 50 - 63

Kassner, Karsten und Petra Wassermann: Nicht überall, wo Methode draufsteht, ist auch Methode drin. Zur Problematik der Fundierung von ExpertInneninterviews. In: Bogner/Littig/Menz 2002: S. 95 - 111

Kaufmann/Rosewitz 1983 Kaufmann, Frank und Bernd Rosewitz: Typisierung und Klassifikation politischer Maßnahmen. In: Mayntz 1983: 25 - 49

Kehler 1997 Kehler, Andreas: Aggiornamento im Hochschulrecht. Aktuelle hochschulpolitische Diskussionen im Lichte moderner Gesetzgebung. In: Köher, Gerd (Hg.) (Hauptvorstand der GEW, Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung 78): Aggiornamento im Hochschulrecht. Frankfurt a. M. 1997: S. 17 - 47

Kirsch-Auwärter 1995 Kirsch-Auwärter, Edit: Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In: Wetterer 1995: 73 - 83

Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell 2001: S. 97 - 105

Koch 2002 Koch, Angelika: Politische Steuerung der Chancengleichheit. Politik der kleinen Schritte durch das neue Bundesgleichstellungsgesetz. In: femina politica I/2002: S. 88 - 92

Kogan, Maurice: The Political View. In: Clark 1984: S. 56 - 78

König/Kreckel 2003 König, Karsten und Reinhard Kreckel: Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. Zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen. In: Burkhardt/Schlegel 2003: S. 64 - 79

König/Schmidt/Kley 2003 König, Karsten; Schmidt, Susanne und Tobias Kley: Sachstandsbericht: Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen im Vergleich der Bundesländer unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Hgg. vom Vorstandsbereich Frauenpolitik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Institut für Hochschulforschung Wittenberg

Kontos 1994 Kontos, Silvia: Jenseits patriarchaler Alternativen: Grenzen der Gleichstellungspolitik. In: Biester u. a. 1994: 36 - 53

Krais 2000 Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York 2000

Kramer 2000 Kramer, Caroline: Die Situation von Frauen in Hochschulen und Wissenschaft. In: Mischau/Kramer/Blättel-Mink 2000: S. 23 - 48

Krautkrämer-Wagner 1989 Krautkrämer-Wagner, Uta: Die Verstaatlichung der Frauenfrage. Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer - Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik. Bielefeld 1989

Kreisky/Sauer 1997 Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. PVS Sonderheft 28/1997 (38. Jg.) Herausgegeben von Eva Kreisky und Birgit Sauer. Opladen 1997

Kreisky/Sauer 1997a Kreisky, Eva und Birgit Sauer: Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. In: Kreisky/Sauer 1997: S. 9 - 49

Krell 2001 Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage Wiesbaden 2001

Krell/Osterloh 1993 Krell, Gertraude und Margit Osterloh (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen. Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München und Mering, verbesserte 2. Auflage 1993

Kühl/Strodtholz 2002 Kühl, Stefan und Petra Strodtholz (Hg.): Methoden der Organisationsforschung. Reinbek bei Hamburg 2002

Kümmel 2002 Kümmel, Gerd (Hg.): Wissenschaft, Politik und Politikberatung. Erkundungen zu einem schwierigen Verhältnis. Jahresschriften des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Strausberg 2002

Kuhlmann u. a. 2002 Kuhlmann, Ellen; Kutzner, Elisabeth; Müller, Ursula; Riegraf, Birgit und Silvia Wilz: Organisation und Profession als Produktions-

stätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer/Fritzsche/Nagode 2002: S. 221 - 249

Kulawik/Sauer 1996 Kulawik, Teresa und Birgit Sauer (Hg.): Der hablierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt a. M./New York 1996

Kulawik/Sauer 1996a Kulawik, Teresa und Birgit Sauer: Staatstätigkeit und Geschlechterverhältnisse. Eine Einführung. In: Kulawik/Sauer 1996: S. 9 - 44

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Bd. 2: Methoden und Techniken. 3. korrigierte Auflage Weinheim 1995 (1. Auflage 1987)

Lang/Sauer 1997 Lang, Sabine und Birgit Sauer (Hg.): Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt a. M./New York 1997

Lang, Sabine und Birgit Sauer: Gleichstellungspolitische Wendezeit? Eine Einführung in den Band. In: Lang/Sauer 1997: S. 12 - 28

Lehnert 1999 Lehnert, Nicole: 'und jetzt wollen Sie uns wieder in die Frauenecke stellen' - Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in den Vorstellungen von Frauenförderung. Bielefeld 1999

Lepperhoff, Julia und Frauke Spottka: Frauenförderung in der Wissenschaft. Analyse von Berufungsverfahren mit dem Ziel eines Aktionsplanes zur Erhöhung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen an der FH Brandenburg. Brandenburg 1998

Liebold/Trinczek 2002 Liebold, Renate und Rainer Trinczek: Experteninterview. In: Kühl/Strodtholz 2002: S. 33 - 71

Lindecke, Christiane: Diskriminierungsverbot versus Verpflichtung zur positiven Förderung. Die Implementation des amerikanischen Regelwerks zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 17. Jg. (1994) Heft 1: S. 4 - 15

Littig 2002 Littig, Beate: Interviews mit Experten und Expertinnen. Überlegungen aus geschlechtertheoretischer Sicht. In: Bogner/Littig/Menz 2002: S. 191 - 206

Löther 2004 Löther, Andrea (Hg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3. Bielefeld 2004

Lowi 1964 Lowi, Theodore J.: American Business, Public Policy, Case Studies and Political Theory. In: World Politics, Vol. 16, 4 1964: S. 677 - 715

Lucke, Doris: Egalitäres Recht und geschlechtsspezifische Ungleichheit. Eine rechtssoziologische Fallstudie zu den nichtintendierten Nebenwirkungen und strukturellen Grenzen 'frauenfreundlicher' Gesetze. In: Hofmann-Riem u. a.: Rechtssoziologie in der DDR und der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1990: S. 187 - 209

Luhmann 1969 Luhmann, Niklas: Legitimation durch Verfahren. Frankfurt a. M. 1989 (2. Aufl. der Taschenbuchausgabe, Erstauflage des Buches 1969)

Luhmann 1971 Luhmann, Niklas: Politische Planung. Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung. Opladen 1975 (2. Aufl., Erstauflage des Buches 1971)

Luhmann 1984 Luhmann; Niklas: Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt a. M. 1988 (2. Aufl. der Taschenbuchausgabe, Erstauflage des Buches 1984)

Luhmann 1988 Luhmann, Niklas: Frauen, Männer und George Spencer Brown. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 17, Heft 1 Februar 1988: S. 47 - 71

Luhmann, Niklas: Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt a. M. 1992 (Taschenbuchausgabe, Erstauflage des Buches 1990)

Mayntz 1980 Mayntz, Renate (Hg.): Implementation politischer Programme I: Empirische Forschungsberichte. Königstein/Ts. 1980

Mayntz 1980a Mayntz, Renate: Die Entwicklung des analytischen Paradigmas der Implementationsforschung. In: Mayntz 1980: S. 1 - 17

Mayntz 1983 Mayntz, Renate (Hg.): Implementation politischer Programme II: Ansätze zur Theoriebildung. Opladen 1983

Mayntz 1983a Mayntz, Renate: Zur Einleitung: Probleme der Theoriebildung in der Implementationsforschung. In: Mayntz 1983: S. 7 - 24

Mayntz 1983b Mayntz, Renate: Implementation von regulativer Politik. In: Mayntz 1983: S. 50 - 74

Mayntz, Renate: Über den begrenzten Nutzen methodologischer Regeln in der Sozialforschung. In: Entzauberte Wissenschaft. Zur Relativität und Geltung soziologischer Forschung. Hg. von Wolfgang Bonß und Heinz Hartmann. Göttingen 1985: S. 65 - 76

Mayntz, Renate: Politische Steuerung und gesellschaftliche Steuerungsprobleme - Anmerkungen zu einem theoretischen Pradigma. In: Jahrbuch zur Staats- und Verwaltungswissenschaft Bd. 1 (1987): S. 89 - 110

Mayntz, Renate (Hg.): Aufbruch und Reform von oben. Ostdeutsche Universitäten im Transformationsprozeß. Frankfurt a. M./New York 1994

Mayntz 2001 Mayntz, Renate: Zur Selektivität der steuerungstheoretischen Perspektive. In: Burth/Görlitz 2001: S. 17 - 27

Mayntz/Scharpf 1995 Mayntz, Renate und Fritz W. Scharpf (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt a. M./New York 1995

Mayntz/Scharpf 1995a Mayntz, Renate und Fritz W. Scharpf: Steuerung und Selbstorganisation in staatsnahen Sektoren. In: Mayntz/Scharpf 1995: S. 9 - 38

Mayntz/Scharpf 1995b Mayntz, Renate und Fritz W. Scharpf: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz/Scharpf 1995: S. 39 - 72

Metz-Göckel, Sigrid: Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs "Wissenschaftsmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse" In: Roloff 2002: S. 55 - 74

Metz-Göckel/Kamphans 2002 Metz-Göckel, Sigrid und Marion Kamphans: Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In: Zf. f. Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 3/2002: S. 67 - 88

Metz-Göckel/Müller 2002 Eine Kultur der Anerkennung und Kritik - Das Graduiertenkolleg 'Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen' als Lehr-Lern-Erfahrung. In: Schäfer/Fritzsche/Nagode 2002: S. 7 - 28

Metz-Göckel/Wetterer 1996 Metz-Göckel, Sigrid und Angelika Wetterer (Hg.): Vorausdenken, Querdenken, Nachdenken. Texte für Aylâ Neusel. Frankfurt a. M./New York 1996

Meuser 1989 Meuser, Michael: Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis. Pfaffenweiler 1989

Meuser/Nagel 1991 Meuser, Michael und Ulrike Nagel: ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz/ Kraimer 1991: S 441 - 471

Meuser/Nagel 1994 Meuser, Michael und Ulrike Nagel: Expertenwissen und Experteninterview. In: Hitzler/Honer/Maeder 1994: S. 180 - 192

Mischau/Kramer/Blättel-Mink 2000 Mischau, Anina; Kramer, Caroline und Birgit Blättel-Mink (Hg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft. Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden 2000

Müller, Hans-Peter: Sozialstruktur und Lebensstile. Der neuere theoretische Diskurs über soziale Ungleichheit. Frankfurt a. M./New York 1992

Müller 1999 Müller, Ursula: Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In: Neusel/Wetterer 1999: S. 135 - 159

Neave/van Vught 1991 Neave, Guy und Frans A. van Vught (ed.): Prometheus Bound. The Changing Relationship Between Government and Higher Education in Western Europe. Oxford 1991

Neuberger, Oswald: Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart 1995

Neusel 1986 Neusel, Aylâ: Hochschulplanung 1960 -1980. In: Neusel/Teichler 1986, S. 65 - 92

Neusel 1993 Neusel, Aylâ: Selbstregulierung oder staatliche Steuerung? Eine Frage der Politikfähigkeit der Hochschule. In: Hochschule - Staat - Politik. Christoph Oehler zum 65. Geburtstag. Frankfurt a. M./New York 1993: S. 185 - 191

Neusel, Aylâ: Zur aktuellen hochschulpolitischen Debatte: Veränderungen des Verhältnisses von Selbstverwaltung und staatlicher Steuerung der Hochschule. Referat auf dem Seminar "Frauenforschung und Frauenförderung - neue Impulse für die Hochschulpolitik" am 3.7.1993 (Typoskript)

Neusel 1998 Neusel, Aylâ: Annäherung an ein Forschungskonzept zur Untersuchung des Zusammenhangs von Geschlecht und Organisation in der Hochschule. In: Teichler/Daniel/Enders 1998: S. 97 - 119

Neusel/Teichler 1986 Neusel, Aylâ und Ulrich Teichler (Hg.): Hochschulentwicklung seit den sechziger Jahren. Kontinuität - Umbrüche - Dynamik? Weinheim und Basel 1986

Neusel/Teichler 1986a Neusel, Aylâ und Ulrich Teichler: Einführung. In: Neusel/Teichler 1986: S. 7 - 20

Neusel/Voth 1992 Neusel, Aylâ und Helga Voth (Hg.): Utopia ist (k)ein Ausweg. Zur Lage von Frauen in Wissenschaft, Technik und Kunst. Frankfurt a. M./New York 1992

Neusel/Wetterer 1999 Neusel, Aylâ und Angelika Wetterer: Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a. M./New York 1999

NMWK 1994 Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.): Frauenförderung ist Hochschulreform - Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung. Hannover 1994

NMWK 1995 Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: Frauen an den Hochschulen in Niedersachsen. Hannover 1995

Nohr/Veth 2002 Nohr, Barbara und Silke Veth: Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002

Oehler 1984 Oehler, Christoph: Die Organisation der Hochschule. In: Goldschmidt/Teichler/Webler 1984: S. 53 - 80

Oehler 2000 Oehler, Christoph: Staatliche Hochschulplanung in Deutschland. Rationalität und Steuerung in der Hochschulpolitik. Neuwied/Kriftel 2000

Ortmann, Günther; Windeler, Arnold; Becker, Albrecht und Hans-Joachim Schulz: Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen. Opladen 1990

Pappi, Franz Urban: Policy-Netze: Erscheinungsform moderner Politik oder methodischer Ansatz? In: Héritier 1993: S. 84 - 94

Pappi/Ostner 1994 Pappi, Franz Urban und Ilona Ostner: Policy-Forschung zur Frauen- und Geschlechterpolitik. In: Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Bestandsaufnahme und forschungspolitische Konsequenzen. Mitteilung 1 der Senatskommission für Frauenforschung der DFG. Berlin 1994: S.: 136 - 144

Paris, Rainer: Machtfreiheit als negative Utopie. Die Hochschule als Idee und Betrieb. In: Stölting/Schimank 2001: S. 194 - 222

Patzelt, Werner J.: Politikwissenschaft. In: Flick u. a. 1991: S. 53 - 55

Pellert 1993 Pellert, Ada: Hochschulmanagement - Versuch einer Orientierung. In: Fischer/Costazza/Pellert 1993: S. 133 - 153

Pellert 1995 Pellert, Ada: Die Besonderheiten der Organisation Universität und ihrer Veränderungsprozesse. In: Pellert/Welan 1995: S. 81 - 112

Pellert 1999 Pellert, Ada: Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen. Wien/Köln/Graz 1999

Pellert 2002 Pellert, Ada: Lehrqualität und Frauenförderung - neue Herausforderungen für die universitäre Personalentwicklung. In: Roloff 2002: S. 37 - 48

Pellert 2002a Pellert, Ada: Frauenförderung und Hochschulreform: Zwei Schritte vor - zwei Schritte zurück. In: Zf. f. Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 3/2002: S. 57 - 66

Pellert/Welan 1995 Pellert Ada und Manfred Welan: Die formierte Anarchie: die Herausforderung der Universitätsorganisation. Wien 1995

Pfarr 1997 Pfarr, Heide M.: Maßnahmen und Instrumente einer emanzipatorischen Gleichstellungspolitik auf dem Prüfstand. In: Lang/Sauer 1997: S. 57 - 66

Philipp 2001 Philipp, Viola: Berliner Einstieg ins Anreizsystem. Gleichstellungspolitische Erfolge und mögliche Gefahren. In: femina politica 2/2001: S. 176 - 178

Plöger/Riegraf 1998 Plöger, Lydia und Birgit Riegraf (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Bielefeld 1998

Preißer, Rüdiger: Die Außeralltäglichkeit der deutschen Hochschulen: Hochschulen als paradoxe Bürokratien. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2/1994: S. 151 - 186

Reh, Werner: Quellen und Dokumentenanalyse in der Politikfeldforschung: Wer steuert die Verkehrspolitik? Kapitel III in: Alemann 1995: S. 201 - 259

Reiß-Jung o. J. Reiß-Jung, Vera: Begleituntersuchung zum Pilotprojekt Frauenbeauftragte an [H Kla] 1989 und 1990. Ohne Ort und ohne Jahr.

Riegraf 1997 Riegraf, Birgit: Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen: Ein umkämpftes Terrain. In: Zf. f. Frauenforschung, Heft 1 u. 2/1997: S. 54 - 68

Riegraf 1998 Riegraf, Brigit: Mikropolitische Prozesse an Hochschulen. In: Plöger/Riegraf 1998: S. 35 - 51

Riegraf/Hilf 1992 Riegraf, Brigit und Ellen Hilf: Frauenförderung - 'Die genauen Hintergründe weiß ich nicht, vielleicht ist das 'in' man muß ja so etwas heute machen'. Organisationsinterne und personale Aufstiegsbarrieren für Frauen im Einzelhandel. In: Zf. f. Frauenforschung, Heft 1 u. 2/1992: S. 105 - 118

Roloff 1998 Roloff, Christine (Hg.): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin 1998

Roloff 1998a Roloff, Christine: Hochschulen in Veränderung. Wo stehen die Frauen in der gegenwärtigen Umbruchphase? In: Roloff 1998: S. 11- 36

Roloff 2002 Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002

Roloff 2002a Roloff, Christine: Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement. In: Roloff 2002: S. 11 - 33

Rössler 1993 Rössler, Beate (Hg.): Quotierung und Gerechtigkeit: eine moralphilosophische Kontroverse. Frankfurt a. M./New York 1993

Rudolph 1994 Rudolph, Clarissa: Die Institutionalisierung von Frauenpolitik im Parteienstaat. In: Biester u. a. 1994: S. 62 - 81

Sauer 1994 Sauer, Birgit: Totem und Tabus. Zur Neubestimmung von Gleichstellungspolitik. Eine Einführung. In: Biester u. a. 1994: S. 7 - 35

Sauter, Johanna: Frauen an der Technischen Universität - zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Dokumentation, Analyse und Folgerungen zur Situation von Studentinnen und Akademikerinnen an der Technischen Universität München. In: Beiträge zur Hochschulforschung 3/1994: S. 451 - 488

Schäfer/Fritzsche/Nagode 2002 Schäfer, Eva; Fritzsche, Bettina und Claudia Nagode: Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen 2002

Schaeffer-Hegel, Barbara und Heidi Kopp-Degethoff (Hg.): Vater Staat und seine Frauen. Studien zur politischen Kultur. Bd. 1 u. 2. Pfaffenweiler 1991

Scharpf 1983 Scharpf, Fritz W.: Interessenlagen der Adressaten und Spielräume der Implementation bei Anreizprogrammen. In: Mayntz 1983: S. 99 - 116

Scharpf 1991 Scharpf, Fritz W.: Einführung: Zur Theorie von Verhandlungssystemen. In: Benz/Scharpf 1991: S. 11 - 27

Schiek 1998 Schiek, Dagmar: Rechtlicher Rahmen gleichstellungsorientierter Personalpolitik an der Hochschule - zwischen Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetzen. In: Plöger/Riegraf 1998: S. 93 - 117

Schimank 2001 Schimank, Uwe: Festgefahrene Gemischtwarenläden. Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Stölting/Schimank 2001: S. 223 - 242

Schlegel, Uta: Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen. In: Burkhardt/Schlegel 2003: S. 28 - 49

Schmalzhaf-Larsen/Holzbecher 2000 Schmalzhaf-Larsen, Christa und Monika Holzbecher: Frauenförderung per ministeriellem Erlaß: Die Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. In: Mischau/Kramer/Blättel-Mink 2000: S. 61 - 77

Schmid 1995 Schmid, Josef: Expertenbefragung und Informationsgespräch in der Parteienforschung: Wie förderalistisch ist die CDU? Kapitel V in: Alemann 1995: S. 293 - 326

Schuchardt, Helga: Frauenförderung ist Wissenschaftsreform. Erfahrungen mit dem niedersächsischen Modell der Frauenförderung. In: Lang/Sauer 1997: S. 75 - 82

Schunter-Kleemann 2002 Schunter-Kleemann, Susanne: Gender Mainstreaming, Workfare und 'Dritte Wege' des Neo-Liberalismus. In: Nohr/Veth 2002: S. 125 - 140

Stiegler 1998 Stiegler, Barbara: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Expertisen zur Frauenforschung. Hgg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung. Bonn 1998

Stiegler 2002 Stiegler, Barbara: Gender macht Politik. 10 Frauen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Hgg. vom Wirtschaft und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Bonn 2002

Stölting/Schimank 2001 Stölting, Erhard und Uwe Schimank (Hg.): Die Krise der Universitäten. (Leviathan Sonderheft 20) Wiesbaden 2001

Strodtholz/Kühl 2002 Strodtholz, Petra und Stefan Kühl: Qualitative Methoden der Organisationsforschung - ein Überblick. In: Kühl/Strodtholz 2002: S. 11 - 29

Studien- und Berufswahl 1995 Studien- und Berufswahl 1995/96. Hg. von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und der Bundesanstalt für Arbeit. Bad Honnef 1995

Teichler 1979 Teichler, Ulrich: Hochschule und Beruf. Problemlage und Aufgabe der Forschung. Frankfurt a. M./New York 1979

Teichler 1990 Teichler, Ulrich (Hg.): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik. Weinheim 1990

Teichler, Ulrich: The Federal Republic of Germany. In: Neave/van Vught 1991: S. 29 - 49

Teichler 1996 Teichler, Ulrich: Frauen in Hochschule und Beruf - eine Sekundäranalyse der Hochschulforschung. In: Metz-Göckel/Wetterer 1996: S. 89 - 99

Teichler/Daniel/Enders 1998 Teichler, Ulrich; Daniel, Hans-Dieter und Jürgen Enders: Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt a. M./New York 1998

Volmerg, Birgit; Leithäuser, Thomas; Neuberger, Oswald; Ortmann, Günther und Burkhard Sievers: Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen. Freiburg 1995

Wahl 1999 Wahl, Angelika v.: Gleichstellungsregime. Berufliche Gleichstellung von Frauen in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen 1999

Wahl, Angelika v.: Gleichstellungsregime. In: Braun u. a. 2000: S. 236 - 253

Walter, Wolfgang: Strategien der Politikberatung. Die Interpretation der Sachverständigen-Rolle im Licht von Experteninterviews. In: Hitzler/Honer/Maeder 1994: S. 268 - 284

Webler 1984 Webler, Wolff-Dietrich: Forschung zu Hochschulpolitik und -planung des Staates, der Verbände und sozialer Bewegungen. In: Goldschmidt/Teichler/Webler 1984: S. 233 - 274

Weick 1976 Weick, Karl E.: Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly. Vol. 21, 1 (1976): S. 1 - 19

Wenneras/Wold 1997 Wenneras, Christine und Agnes Wold: Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Krais 2000: S. 107 - 120 (zuerst veröffentlicht unter dem Titel: 'Nepotism and sexism in peer-review' in: nature 387, Mai 1997: S. 341 - 343)

Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in Hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a. M./New York 1992

Wetterer 1994 Wetterer, Angelika: Rhetorische Präsenz - Faktische Mariginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. In: Zf. f. Frauenforschung 12/ Heft 1 & 2 (1994): S. 93 - 110

Wetterer 1995 Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungprozessen. Frankfurt a. M./New York 1995

Wetterer 1995a Wetterer, Angelika: Einleitung. In: Wetterer 1995: S. 11 - 28

Wetterer 1998 Wetterer, Angelika: Noch einmal: Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Plöger/Riegraf 1998: S. 18 - 34

Wetterer 2002 Wetterer, Angelika: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Feministische Studien 3/2002: S. 129 - 148

Willke 1992 Ironie des Staates. Grundlinien einer Staatstheorie polyzentrischer Gesellschaften. Frankfurt a. M. 1992

Willke, Helmut: Systemtheorie II: Interventionstheorie. Stuttgart/Jena 1994

Willke, Helmut: Supervision des Staates. Frankfurt a. M. 1997

Wissenschaftsrat 1998 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz 15. Mai 1998 (WR Drs. 3534/98)

WRK 1990 Westdeutsche Rektorenkonferenz: Entschließung des 161. WRK-Plenums zur Förderung der Frauen in den Hochschulen vom 13. Juni 1990. In: Informationsdienst WRK, Dokumentation Nr. 25 vom 13. Juli 1990: S. 3 ff.

Wissenschaftsrecht in Hessen: eine Sammlung der Gesetze und weiterer Vorschriften mit Übersichten zum Personalrecht. Hgg. von Ulrich Heinz. Bearb. mit Anke Heimberg, Andreas Keller, Norbert Happ und Petra Knöß. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen. Frankfurt 1999 und 2000 (Folgeband)

Zimmermann 2000 Zimmermann, Karin: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin 2000

Zimmermann 2002 Zimmermann, Karin: Geschlechterkonstellationen im Feld wissenschaftlicher Eliten. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien Heft 3/2002 (20. Jg.): S. 30 - 48

7.2 Gesetze und Erlasse, Berichte und Urteile zur Gleichstellungspolitik in Hessen, Niedersachsen und dem Bund

Hessen:

Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im Hessischen Landesdienst (Frauenförderplan, Staatsanzeiger 13/1987: S. 692)

Gerhardt-Empfehlung Grundsatz-Empfehlung zur Gleichstellung der Frau an den hessischen Hochschulen in Ausführung des § 3 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz und in Ergänzung der Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan) vom 28. April 1989

Berufungserlass von 1993 Besetzung von Professuren an den Universitäten. Erlass des HMWK vom 30.07.1993

HGlG 1993 Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGlG -) vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729)

Staatsgerichtshof des Landes Hessens 1997 Beschluss in dem Verfahren zur Prüfung der Vereinbarkeit des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGlG -) vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729) mit der Verfassung des Landes Hessen.

Beschleunigungsgesetz Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 6. Juli 1999 (BVBl II 326-9, 320 - 134)

HHG 1995 Hessisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 28. März 1995 (GVBl I S. 294)

HHG 1999 Gesetz zur Neuregelung des Hochschulrechts und zur Änderung anderer Rechtsvorschriften (vom 3. November 1998 (GVBl. I. S. 431) geändert am 2. Juli 1999 (BVBl. I S. 361)

HHG 2000 Hessisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 31. Juli 2000 (GVBl. I S. 374)

HHG 2004 Hessisches Hochschulgesetz - Nichtamtliche Neufassung unter Berücksichtigung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze. Vom 20. Dezember 2004 (GVBl. I S. 466)

EuGH-Urteil zum HGlG Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 28.03.2000 - Rs. C-158/97 (Georg Badeck u. a.) zur Normenkontrollklage gegen des HGlG - dem EuGH durch den Staatsgerichtshof des Landes Hessen zur Vorabentscheidung vorgelegt. Hier zitiert nach NJW 2000, Heft 21: S: 1549

Niedersachsen

Richtlinien 1987 Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst“ (Nds. MBl. Nr. 17/1987 S.385).

Bericht zur Umsetzung der Richtlinien 4. Bericht zur Umsetzung der Richtlinien: LTDs 13/680

NHG 1994 Niedersächsisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Januar 1994 (Nds. GVBl. S. 13)

NGG Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 01.07.1994

Berufungserlass von 1995 Verfahren zur Besetzung von Professoren- und Hochschuldozentenstellen. Runderlass des MWK vom 5.5.1995 – 404 B.1-03 110/10 (9) – Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 19/1995 S. 623

Empfehlungen zur Chancengleichheit Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren der Ständigen Arbeitsgruppe Frauenförderung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 12.08.96

Empfehlungen Zielvorgaben Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal – Empfehlungen und Hinweise der Ständigen Arbeitsgruppe Frauenförderung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 27.01.1999

Runderlass Besetzung Professorenstellen Runderlass des niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kultur vom 14.09.1999 an die niedersächsischen Hochschulen zur Denomination und Ausschreibung von Professorenstellen und zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen Verfahrensschritten.

NHG 2002 Niedersächsisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Juni 2002 (Artikel 1 des Gesetzes zur Hochschulreform in Niedersachsen Nds. GVBl. S. 286 - VORIS 22210 -)

Bund

HRG 1987 Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170)

HRG 1999 Hochschulrahmengesetz in der Fassung vom 19.01.1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138)

Bundesgleichberechtigungsgesetz 1994 Zweites Gleichberechtigungsgesetz (2. GleiBG) vom 24. Juni 1994 (BGBl I S. 1406

Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz 2001 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DgleiG) vom 04.12.2001 (BGBl I Nr. 62)

Grundgesetz Grundgesetz vom 23. Mai 1949 (BGBl I S. 1) (BGBl III 100-1) zuletzt geändert durch Änderungsgesetz vom 26. Juli 2002 (BGBl I S. 2863)

7.3 Ausgewertete Dokumente

H Neu

Frauenförderplan der [Universität H Neu] **- Richtlinien zur Förderung von Frauen** an der [Universität H Neu] vom 1.10.1994 und Quotenplan für en Zeitraum vom 1.10.1994 bis zum 30.09.2000

Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der [Universität H Neu] vom 26. April 1995

Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Beschluss des Ständigen Ausschusses für Organisationsfragen, Angelegenheiten der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 29.10.1992

Richtlinie für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zu Lasten von Qualifikationsstellen des Landes Hessen gemäß § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG an der [Universität H Neu] (Am 15.02.1995 vom StA II zustimmend zur Kenntnis genommen).

Protokolle der Sitzungen des Senates H Neu von 1994 bis Wintersemester 1997/98. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom:

19. Januar 1994/ 9. Februar 1994/ 11. Mai 1994/ 8. Juni 1994/ 6. Juli 1994/ 9. November 1994/ 14. Dezember 1994/ 25. Januar 1995/ 15. Februar 1995/10. Mai 1995/ 14. Juni 1995/12. Juli1995/ 13. Dezember 1995/ 17. Januar 1996/ 14. Februar 1996/ 12. Juni 1996/ 10. Juli 1996/ 13. November 1996/ 11. Dezember 1996/ 12. Februar 1997/ 14. Mai 1997/ 18. Juni 1997/ 9. Juli 1997/ 5. November 1997/ 11. Februar 1998

Protokolle des Ständigen Ausschusses für Organisationsfragen, Angelegenheiten der Forschung des wissenschaftlichen Nachwuchses (StA II) H Neu von 1994 bis Wintersemester 1997/98. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom:

20. Januar 1994/ 10. Februar 1994/ 5. Mai 1994/ 16. Juni 1994/ 7. Juli 1994/ 27. Oktober 1994/ 24. November 1994/ 15. Dezember 1994/ 16. Februar 1995/ 4. Mai 1995/ 13. Juli 1995/ 26. Oktober 1995/ 23. November 1995/ 14. Dezember 1995/ 15. Februar 1996/ 9. Mai 1996/ 11. Juli 1996/ 22. August 1996/ 21. November 1996/ 19. Dezember 1996/ 15. Mai 1997/ 19. Juni 1997/ 23. Oktober 1997/ 20. November 1997/ 18. Dezember 1997/ 5. Februar 1998

Fraueninfo I/96 Chancengleichheit an der [Universität H Neu]? Mai 1996

H Kla

Materieller Teil des Frauenförderplans der [Universität H Kla]. Beschluss des Ständigen Ausschusses II vom 28. Juni 1995

Frauenförderpläne für das wissenschaftliche Personal mit Stand 27.09.1994 für die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Sprachen, Biologie und Physik

Fortschreibung Frauenförderplan für das wissenschaftliche Personal vom 15.07.1997 (Übersicht über alle Fachbereiche und Einzelpläne der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Sprachen, Biologie und Physik)

Satzung für die dezentralen Frauenbeauftragten an der [Universität H Kla] (ohne Datum)

Protokolle der Sitzungen des Senates H Kla von 1994 bis Sommersemester 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 16. Februar 1994/ 4. Mai 1994/ 11. Mai 1994/ 9. Juni 1994/ 28. September 1994/ 7. Dezember 1994/ 8. und 14. Februar 1995/ 3. Mai 1995/ 12. Juli 1995/ 27. September 1995/ 6. Dezember 1995/ 14. Februar 1996/ 8. Mai 1996/ 17. Juli 1996/ 4. Dezember 1996/ 5. Februar 1997/ 7. Mai 1997/ 7. und 9. Juli 1997

Protokolle des Ständigen Ausschusses für Organisationsfragen, Angelegenheiten der Forschung des wissenschaftlichen (StA II) H Kla von 1994 bis Sommersemester 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 4. Mai 1994/ 15. Juni 1994/ 19. Oktober 1994/ 25. Januar 1995/ 17. Mai 1995/ 28. Juni 1995/ 17. Januar 1996/ 17. April 1996/ 22. Mai 1996/ 19. Juni 1996 [fehlte]/ 30. Oktober 1996/ 6. Februar 1997/ 28. Mai 1997/ 2. Juli 1997

Einladungen bzw. Protokolle des Unterausschusses Frauenförderung des StA II H Kla von Sommer 1993 bis Wintersemester 1996/97. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 16. Juli 1993/ 26. November 1993/ 4. Februar 1994/ 4. März 1994/ 1. Juli 1994/ 18. November 1994/ 13. Januar 1995/ 4. März 1995/ 28. März 1995/ 8. März 1996/ 15. Juli 1996/ 17.01.1997

N Neu

Frauenförderrichtlinie der [Universität N Neu]. Beschluss des Senats vom 28.01.1998

Frauenförderplan des Fachbereichs [**Wirtschaftswissenschaften** N Neu]. Anlage zu TOP 3.1 des Fachbereichsrats-Protokolls vom 15.10.1997

Bemerkungen zum Stand der Frauenförderung im Fachbereich [**Physik** N Neu]. Vom Fachbereichsrat am 16.7.1997 zustimmend zur Kenntnis genommen

Frauenförderplan des Fachbereichs [**Sprachen** N Neu]. Beschluss des Fachbereichsrats vom 4. Juni 1997

Richtlinien des Fachbereichs [Biologie N Neu] zur Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Stellenbesetzungsverfahren

Frauenförderplan des Fachbereichs [**Biologie** N Neu] mit Stand April 1994

Zahlenspiegel 1997. Statistische Daten der [Universität N Neu] Reihe Hochschulentwicklungsplanung - Heft 38

Frauenförderung an [N Neu] **Bericht der Frauenbeauftragten 1990 - 1992**. Gleichstellungsstelle [N Neu], o. J.

Frauenförderung an [N Neu] **Bericht der Frauenbeauftragten Oktober 1992 -- September 1995**. Gleichstellungsstelle [N Neu], o. J.

Protokolle der Sitzungen des Senates N Neu von 1994 bis Sommersemester 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzung vom: 26. Januar 1994/ 23. Februar 1994/ 23. März 1994/ 11. Mai 1994/ 8. Juni 1994/ 6. Juli 1994/ 21. September 1994/ 23. November 1994/ 21. Dezember 1994/ 18. Januar 1995/ 15. Februar 1995/ 19. Januar1995/19. April1995/ 3. Mai 1995/ 24. Mai 1995/ 31. Mai 1995/ 28. Juni 1995/ 6. September 1995/ 4. Oktober 1995/ 1. November 1995/ 29. November 1995/ 24. Januar 1996/ 21. Februar 1996/ 20. März 1996/ 22. Mai 1996/ 26. Juni 1996/ 03. Juli 1996/ 28. August 1996/ 6. November 1996/ 11. Dezember 1996/ 5. Februar 1997/ 12. März 1997/ 30. April 1997/ 4. Juni 1997/ 9. Juli 1997

Protokolle der Senatskommission für Frauenfragen N Neu von 1994 bis Sommersemester 1995. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 19. Januar 1994/ 16. Februar 1994/ 16. März 1994/ 4. Mai 1994/ 1. Juni 1994/ 29. Juni 1994/ 14. September 1994/ 12. Oktober 1994/ 9. November 1994/ 14. Dezember 1994/ 11. Januar 1995/ 8. Februar 1995/ 22. Februar 1995/ 26. April 1995/ 24. Mai 1995/ 21. Juni 1995/ 30. August 1995

Protokolle der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung N Neu von September 1995 bis Sommersemester 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 27.September1995/ 8. November 1995/ 6. Dezember 1995/ 28. Februar 1996/ 17. April 1996/ 29. Mai 1996/ 20. Juni 1996/ 3. Juli 1996/ 4. September 1996/ 30. Oktober 1996/ 20. November 1996/ 15. Januar 1997/ 19. Februar 1997/ 9. April 1997/ 30. April 1997/ 29. Mai 1997/ 3. September 1997/ 9. September 1997

N Kla

Rahmenplan zur Frauenförderung - verabschiedet vom Senat der [Universität N Kla] am 4. März 1997

Beschlussprotokolle des Senates N Kla von Sommersemester 1994 bis Ende 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom: 15. Juni 1994/ 13. Juli 1994/ 30. August 1994/ 19. Oktober 1994/ 23. November1994/ 21. Dezember 1994/ 18. Januar 1995/ 8. Februar 1995/ 14. Februar 1995/ 22. März 1995/ 5. April 1995/ 3. Mai 1995/ 24. Mai 1995/ 14. Juni 1995/ 28. Juni 1995/ 25. Oktober 1995/ 15. November 1995/ 13. Dezember 1995/ 17. Januar 1996/ 14. Februar 1996/ 24. April 1996/ 15. Mai 1996/12. Juni 1996/ 3. Juli 1996/ 23. Oktober 1996/ 20. November 1996/ 18. Dezember 1996/ 19. Februar 1997/ 4. März 1997/ 16. April 1997/ 14. Mai 1997/ 4. Juni 1997/ 11. Juni 1997/ 9. Juli 1997/ 16. September 1997/ 22. Oktober 1997/ 19. November 1997/ 17. Dezember 1997

Protokolle der Gleichstellungskommission N Kla von Wintersemester 1993/94 bis Ende 1997. Notizen und Exzerpte zu den Sitzungen vom:

26. Oktober 1993/ 25. Januar 1994/ 15. Februar 1994/ 25. August 1994/ 13. Dezember 1994/ 17. Januar 1994/ 7. Februar 1995/ 24. März 1995/ 11. April 1995/ 9. Mai 1995/ 13. Juni 1995 / 8. August 1995/ 5. September 1995/ 7. November 1995/ 5. Dezember 1995/ 19. Dezember 1995/[keine Sitzungen in 1996, weil Senat und Hochschulleitung den Rahmenplan noch nicht abschließend bearbeitet hatten]/ 21. Februar 1997/ 13. Mai 1997/ 17. Juni 1997/ 21. Oktober 1997

8 Anhang

8.1 Interviewleitfaden

Zur Einleitung der Gespräche wurde die Gliederung des Leitfadens in die vier Wirkungsfelder Berufungen, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Frauenförderplan und Berichte zur Frauenförderung und Gleichstellungspolitische Institutionen und Instrumente erläutert.

Bei Vizepräsidentinnen und Frauenbeauftragten wurde zusätzlich zur Einleitung in manchen Fällen gefragt, wie sie zu ihrem Amt gekommen sind (bei Hochschulpräsidenten und Dekaninnen und Dekanen erschien das weniger sinnvoll).

Berufungen

An welchen Punkten eines Berufungsverfahrens spielt Frauenförderung eine Rolle?

Ggf. Nachfragen zu: Ausschreibungstext

Besetzung der Kommission

Auswahl der Einzuladenden

Entscheidung über die Liste

auf zentraler Ebene: Diskussionen im Senat

Umgang mit Widersprüchen der Frauenbeauftragten

Unterscheiden sich ihrer Erfahrung nach Diskussionen in Berufungskommissionen mit mehreren weiblichen Mitgliedern von solchen mit einzelnen oder keinen?

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Gibt es besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an ihrer Hochschule/ ihrem Fachbereich?

Wenn ja, gibt es dabei geschlechtsspezifische Komponenten?

Welche Probleme meldet der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zurück?

Was könnte eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver machen (auch: Sehen Sie Bedarf für Änderungen der Struktur der Nachwuchsförderung?)

Pläne und Berichte

Wie hat sich die Erarbeitung des Frauenförderplans seit 1994 abgespielt?

Wird die Frauenförderung in den allgemeinen Planungen/ der Entwicklungsplanung ihrer Hochschule berücksichtigt?

Welche Rolle spielen die Zielvorgaben der Förderpläne in der Praxis?

Wie sind die Erfahrungen mit den bereits länger geltenden Frauenförderrichtlinien/Frauenförderplänen?

Begreifen die Hochschulmitglieder sie als Selbstverpflichtung?

Beziehen sich die Frauen darauf, um bestimmte Rechte einzufordern?

War ein Unterschied in der Umsetzung zu bemerken, nachdem einige der Regelungen gesetzlichen Charakter erhielten

Für Niedersachsen zusätzlich: Welche Rolle spielen die ergänzenden Erlasse des Ministeriums?

Ist an der Hochschule/ dem Fachbereich über den Stand der Frauenförderung berichtet worden und wie waren die Reaktionen darauf?

Wird die Frauenförderung in den allgemeinen Berichten an der Hochschule berücksichtigt?

Gleichstellungspolitische Institutionen

Wie schätzen sie die Funktion der Frauenbeauftragten ein?

An die Frauenbeauftragten: Wie gehen Sie mit dem Widerspruchsrecht um?

Wie wird mit Widersprüchen der Frauenbeauftragten umgegangen?

Wie fügt sich die Arbeit der Gleichstellungskommission in die Arbeit der übrigen akademischen Selbstverwaltung ein?

Auf der Fachbereichsebene:

An die Dekaninnen und Dekane: Mit welchen gleichstellungspolitischen Institutionen haben sie in der täglichen Arbeit zu tun?

An die dezentralen Frauenbeauftragten: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten?

8.2 Interviewliste

Aufgeführt sind die Nummer des Interviews, die Funktion der Interviewpartnerin bzw. des Interviewpartners und das Datum des Interviews.

Nr.	Funktion	Datum
1	Zentrale Frauenbeauftragte - N Neu	23.10.1997
2	Vizepräsidentin - N Neu	22.10.1997
3	Präsident - N Neu	30.10.1997
4	Dekan Wirtschaftswissenschaften - N Neu	29.10.1997
5	Fachbereichsfrauenbeauftragte Wirtschaftswissenschaften - N Neu	15.12.1997
6	Dekan Biologie - N Neu	30.10.1997
7	Fachbereichsfrauenbeauftragte Biologie - N Neu	31.10.1997
8	Dekan Physik - N Neu	30.10.1997
9	Fachbereichsfrauenbeauftragte Physik - N Neu	31.10.1997
10	Dekan Sprachen - N Neu	28.10.1997
11	Fachbereichsfrauenbeauftragte Sprachen - N Neu	15.12.1997
12	Zentrale Frauenbeauftragte 1 - H Kla	13.11.1997
13	Zentrale Frauenbeauftragte 2 - H Kla	17.11.1997
14	Präsident - H Kla	01.12.1997
15	Personaldezernent - H Kla	10.12.1997
16	Dekanin Sprachen - H Kla	13.01.1998
17	Fachbereichsfrauenbeauftragte Sprachen - H Kla	27.11.1997
18	Dekan Physik - H Kla	27.11.1997
19	Fachbereichsfrauenbeauftragte Physik - H Kla	20.11.1997
20	Dekan Biologie - H Kla	26.11.1997
21	Fachbereichsfrauenbeauftragte Biologie - H Kla	25.11.1997
22	Zentrale Frauenbeauftragte - N Kla	06.02.1998
23	Vizepräsidentin - N Kla	11.05.1998
24	Präsident - N Kla	11.02.1998
25	Dekan Philosophische Fakultät - N Kla	03.02.1998
26	Frauenbeauftragte Philosophische Fakultät - N Kla	01.07.1998
27	Dekan Physik - N Kla	11.02.1998

28	Fakultätsfrauenbeauftragte Physik - N Kla	03.02.1998
29	Dekan Biologie - N Kla	05.02.1998
30	Fakultätsfrauenbeauftragte Biologie - N Kla	04.02.1998
31	Dekan Wirtschaftswissenschaften - N Kla	05.02.1998
32	Fakultätsfrauenbeauftragte Wirtschaftswissen-schaften - N Kla	10.02.1998
33	Zentrale Frauenbeauftragte - H Neu	29.05.1998
34	Vizepräsidentin - H Neu	20.08.1998
35	Präsident - H Neu	16.07.1998
36	Hochschulentwicklungsplaner - H Neu	18.06.1998
37	Dekan Wirtschaftswissenschaften - H Neu	23.06.1998
38	Dekanin Sprachen - H Neu	20.10.1998
39	Fachbereichsfrauenbeauftragte Sprachen - H Neu	02.07.1998
40	Dekan Physik H Neu	Datum fehlt