



## **Wissenschaftsausschuss (59.) und Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)**

### **Gemeinsame Sitzung (öffentlich)**

9. November 2020

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Vorsitz: Helmut Seifen (AfD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

### **Verhandlungspunkt:**

**Nordrhein-Westfalens Potenziale nutzen: Frauen in der Wissenschaft stärken, Entgelt Differenz abbauen, diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung in der Wissenschaft gewährleisten**

**3**

Antrag  
der Fraktion der CDU und  
der Fraktion der FDP  
Drucksache 17/9816

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

\* \* \*



Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Nordrhein-Westfalens Potenziale nutzen: Frauen in der Wissenschaft stärken, Entgelt Differenz abbauen, diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung in der Wissenschaft gewährleisten**

Antrag

der Fraktion der CDU und

der Fraktion der FDP

Drucksache 17/9816

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Meine Damen und Herren! Ich begrüße Sie herzlich zur 59. Sitzung des Wissenschaftsausschusses und zur 38. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen. Neben den Mitgliedern der beiden Ausschüsse und Frau Kopp-Herr als Vorsitzender des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen zu meiner Rechten begrüße ich etwaige Vertreter der Landesregierung, alle Zuhörerinnen und Zuhörer sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Medien. Besonders herzlich begrüße ich unsere sachverständigen Gäste. Eine Person sitzt hier, nämlich Frau Dr. Dorf; die anderen fünf sind zugeschaltet. Herzlich willkommen!

Die Einberufung dieser Sitzung erfolgte mit Einladung 17/1532 vom 3. November 2020.

Einzigiger Tagesordnungspunkt ist die Anhörung von Sachverständigen zum Antrag Drucksache 17/9816, die wir als Wissenschaftsausschuss gemeinsam mit dem Ausschuss für Gleichstellung und Frauen heute durchführen.

Sehr geehrte Sachverständigen, ich danke Ihnen für Ihre vorab eingereichten schriftlichen Stellungnahmen, die eine wesentliche Arbeitserleichterung für uns bedeuten.

Ein mündliches Statement zu Beginn der Anhörung ist nicht vorgesehen. Vielmehr werden die Abgeordneten direkt Fragen an Sie richten. Gehen Sie bitte davon aus, dass die Ausschussmitglieder Ihre schriftlichen Stellungnahmen gelesen haben.

Den Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen möchte ich vorab das Prozedere erläutern, nach dem wir hier im Wissenschaftsausschuss bei Anhörungen vorgehen. Jede Fraktion stellt durch ihren Sprecher oder ihren Fragesteller eine Frage an bis zu drei Sachverständige. Diese Sachverständigen bitte ich Sie auch zu benennen, damit sie sich schon einmal auf die Frage konzentrieren können. Die Fragen werden dann sofort beantwortet. Die Sachverständigen werden in der Reihenfolge, in der Sie sie genannt haben, zu Wort kommen. Wenn Sie mehrere Fragen haben, brauchen Sie keine Sorge zu haben. Wir machen natürlich mehrere Fragerunden, sodass Sie mit Ihren Fragen selbstverständlich auch zum Zuge kommen. Im Übrigen ist es bei uns Tradition, dass die antragstellenden Fraktionen als Erste das Fragerecht haben. Danach gehen wir in der Reihenfolge der Größe der Fraktionen weiter vor.

Dann beginnen wir mit der ersten Fragerunde.

**Dr. Stefan Nacke (CDU):** Liebe Sachverständigen, herzlichen Dank für Ihre schriftlichen Stellungnahmen, die wir sehr gerne gelesen haben. – Meine erste Frage würde ich gerne an Frau Dr. Mense, Frau Dr. Dorf und Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez richten. Wie beurteilen Sie die konkreten Handlungsempfehlungen, die wir in unserem Antrag zur Beschlussfassung formuliert haben, insbesondere vor der in Ihren Stellungnahmen enthaltenen Aussage, die Kultur bei Gehaltsverhandlungen sei nachteilig für Frauen? Das wird unterschiedlich formuliert. Die Rede ist von Verhandlungsstrategie, Verhandlungskultur und männlich geprägter Hochschulkultur, die sich für Frauen nachteilig auf Gehaltsverhandlungen auswirke.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, hier zu sprechen. – Die Frage der Verhandlungskultur betrifft insbesondere die Ergebnisse, die wir auch schon vorgestellt hatten, aus dem „Gender-Report“. Hierfür befragte Professoren, aber auch Professorinnen haben geschildert, dass sie in den Berufungsverhandlungen sehr häufig mit Bildern oder Stereotypen bezüglich Geschlechts konfrontiert werden, vor allen Dingen, wenn sie als Frau adressiert und wahrgenommen werden. Das wirkt sich zum Teil sehr nachteilig auf ihre Verhandlungsposition aus. Sie haben teilweise geschildert, dass sie nicht wirklich ernst genommen wurden und häufig in Gremien saßen, in denen sie die einzige Frau waren. Daher besteht der Wunsch, auch das Verhandlungssetting entsprechend zu rahmen.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Aus der Beratungspraxis des Deutschen Hochschulverbandes kann ich berichten, dass Frauen oft mit einem Gegenüber zu tun haben, das hauptsächlich männlich geprägt ist. Verhandlungen werden ja in der Regel mit dem Rektor, dem Präsidenten und dem Kanzler, manchmal auch der Kanzlerin durchgeführt. Wenn man Glück hat, ist noch der Dekan oder die Dekanin dabei; bei den Verhandlungen, bei denen es um die Besoldung geht, sollte er oder sie eigentlich nicht dabei sein. Aber in der Regel ist dieses Umfeld, in dem man sich bei den Verhandlungen befindet, sehr stark männlich geprägt. – Das zum Ersten.

Zum Zweiten glaube ich schon – das kann man zwar nicht pauschalisieren; aber es zeigt sich doch –, dass Frauen tendenziell eher mit weniger Forderungen in die Verhandlungen gehen. Das ist nicht immer der Fall; das möchte ich an dieser Stelle betonen. Aber es ist doch öfter so, dass Frauen von vornherein weniger Leistungs-, Funktions- oder Leitungsbezüge geltend machen oder in Bleibeverhandlungen etwas zurückhaltender an uns herantreten und wir dann oftmals diejenigen sind, die sie davon überzeugen müssen, doch etwas mehr an Gehalt und Zulagen zu fordern.

**Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (Landeskonferenz der Gleichstellungsbefragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Frau Gäckle und ich sind ja für die LaKof hier. Wir sehen es so, dass mit der Veröffentlichung des „Gender-Reports“ und der besonderen Untersuchung des Themas „Gender Pay Gap“ eine Diskussion in den Hochschulen begonnen hat, die sehr

wichtig ist und die durch die Landespolitik unterstützt werden müsste. Wir legen besonderen Wert darauf, dass die Höhe des Gender Pay Gaps als Leistungskriterium in die Mittelvergabe an die Hochschulen aufgenommen wird. Das Monitoring-System, das vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung jetzt aufgelegt wurde, muss auch regelmäßig fortgeführt werden. Schließlich sehen wir, dass in den Hochschulen sehr unterschiedliche Voraussetzungen gegeben sind und zum Beispiel auch die Höhe von Leistungsbezügen sehr unterschiedlich festgelegt wurde. Insofern ist es sehr wichtig, dass vom Land aus Vorgaben gemacht werden, wie dies zu gestalten ist, um es transparenter zu machen.

**Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen):** Gerne ergänze ich kurz die Stellungnahme meiner Kollegin. Vielen Dank, dass Sie mich hier sprechen lassen. – Ich möchte tatsächlich die im Antrag vorgesehene Beschlussfassung noch einmal deutlich loben. Schön sind monetäre Anreizsysteme, die gefordert werden. Schön ist vor allem auch die Überprüfung der Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen. An diesem Punkt entstehen nämlich oft Nachteile für Frauen, weil ausschließlich die Publikationsleistung und die Drittmittelleistung zählen, bei denen Frauen in der familienproduktiven Phase auch statistisch und nach allen Studien ein Nachsehen haben. Die Kriterien sollten unbedingt noch einmal daraufhin überprüft werden, ob sie breit genug sind, um Qualität wirklich fair zu messen.

Es geht auch um Bilder in Verhandlungssituationen. Wenn eine Frau offensichtlich nicht mobil ist, weil sie zum Beispiel mehrere Kinder in der Schule um die Ecke hat, wird ihr direkt weniger Gehalt geboten, weil gesagt wird: Diese Frau zieht doch nicht nach München; sie geht nicht an die LMU; da müsste sie ja ihre Kinder mitnehmen. – Solche Bilder sind bei den Verhandlungsführenden oft im Hinterkopf vorhanden – gar nicht bewusst, aber im Hinterkopf – und führen dann zu anderen Verhandlungsergebnissen. Das stellen wir über Studien fest und stoßen auch in Berichten darauf.

**Daniela Beihl (FDP):** Auch von der FDP-Fraktion vielen Dank dafür, dass Sie heute an unserer Anhörung teilnehmen. – Meine erste Frage richtet sich an Frau Dr. Reinhardt und Frau Dr. Dorf. Wir haben schon sehr viel über das Thema „Netzwerken“ und den gemeinsamen Austausch gesprochen. Welche Bedeutung haben Netzwerke und Austauschmöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft, und was kann noch zusätzlich getan werden, um den Austausch zu verstärken und noch mehr Netzwerken zu ermöglichen?

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Damit haben Sie ein ganz wichtiges Thema angesprochen, dessen Bedeutung sich übrigens jetzt in Zeiten von Corona noch einmal deutlich zeigt, weil gerade der wissenschaftliche Nachwuchs oftmals noch nicht so vernetzt ist wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die schon seit Jahren im Betrieb sind und beispielsweise eine Professur innehaben. Daran sieht man, wie enorm wichtig ein Netzwerken innerhalb der Wissenschaftlerinnen, aber auch darüber hinaus ist.

Wie kann man das fördern? Natürlich durch Vorbilder. Idealerweise trifft man an der Universität entsprechend engagierte Frauen, die bereits gut in Netzwerken verankert sind. Meines Erachtens kann man zusätzlich aber auch das Netzwerken an sich über die Fächer hinaus instrumentalisieren oder einrichten und Plattformen für Frauen schaffen, damit sie die Möglichkeit haben, fächerübergreifend miteinander in Kontakt zu treten. Aufbauen kann man das nur, indem man einzelne bereits Engagierte anspricht und sie motiviert, an einem solchen Netzwerken teilzunehmen. Ich kann nur berichten, dass einige der von uns betreuten Professorinnen und Professoren mit entsprechenden Nachfragen quasi überschwemmt werden. Sie können natürlich auch nicht alles leisten und abdecken. Es gibt im Moment nun einmal sehr viele mehr oder weniger hilflose Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nicht wissen, wie sie den ersten Schritt in die Wissenschaft hinein machen sollen, aber auch über die Wissenschaft hinaus – das ist ja ganz wichtig – in die Wirtschaft, in die Politik und in die Medien hinein. Denn nicht immer wird die Karriere, die man in der Wissenschaft beginnt, dort dann auch über Jahrzehnte fortgesetzt. Es ist ja gut, dass manchmal die Wege auch in eine andere Richtung gehen. Gerade dafür ist es aber entscheidend, dass man über die eigene Fachdisziplin hinaus gut vernetzt ist. Ich denke also, dass Vorbilder und entsprechende Plattformen da ganz wichtig sind.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Vielen Dank auch von mir. – Ja, natürlich sind Netzwerke total wichtig. Nicht umsonst sitzt hier eine Vertreterin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, das eine sehr wichtige Rolle in dem ganzen Prozess übernommen hat. Deswegen richten wir ja auch schon seit vielen Jahren zahlreiche Maßnahmen an diesem Netzwerkgedanken aus. Denken Sie einmal daran, wie viele Netzwerkangebote es zum Beispiel für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Bereichen „Coaching“, „Mentoring“ usw. usf. gibt. Ich halte es für wichtig, dass diese Dinge verstetigt werden, institutionalisiert werden und nicht immer nur auf der Eigeninitiative von ein paar engagierten Frauen basieren.

Ein Beispiel: An der Ruhr-Universität Bochum hat sich vor einigen Jahren das Women Professors Forum – nach dem Vorbild eines ähnlichen Forums an der ETH Zürich – gegründet. In diesem Forum sind alle Professorinnen der RUB miteinander vernetzt. Dieses Netzwerk hat zum Beispiel jetzt im Anschluss an die Veröffentlichung des „Gender-Reports“ eine unheimliche Kraft entwickelt. Der „Gender-Report“ war sowieso unheimlich wirksam. Wie meine Vorrednerinnen gesagt haben, wurde dadurch tatsächlich eine Debatte losgetreten. Ein so starkes Netzwerk wie das Women Professors Forum hat das natürlich verbreitet. Dieses Forum hat kollegiale Beratung organisiert. Gerade führt es ein kollegiales Mentoring aus dem Netzwerk heraus zu dem Thema „Berufungs- und Bleibeverhandlungen“ durch.

Insofern ist Netzwerken superwichtig. Es darf nicht allein auf der freiwilligen Initiative von Frauen oder netten Hochschulleitungen basieren, sondern muss mit Strukturen und dauerhafter Finanzierung unterfüttert werden.

**Dietmar Bell (SPD):** Auch vonseiten der SPD-Fraktion herzlichen Dank dafür, dass Sie hier sind, virtuell oder persönlich anwesend, um heute unsere Fragen zu beantworten. – Meine erste Frage geht an Frau Professorin Klammer, Frau Dr. Mense und Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez oder Frau Gäckle. Ich möchte mich noch einmal auf den Beschlussteil des Antrags konzentrieren. Dort ist formuliert – ich zitiere –:

„Insbesondere sollten das Verfahren sowie die Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen in Hinblick auf die diskriminierungsfreie Gewährleistung von finanziellen Leistungsanreizen überprüft werden.“

Wenn ich den „Gender-Report“ richtig gelesen habe, adressiert der „Gender-Report“ allerdings konkretere Formulierungen. Auch in der Stellungnahme des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ist zum Beispiel die Aufnahme eines Benachteiligungsschutzes aufgrund des Geschlechts in das Landesbesoldungsgesetz und die Einfügung eines Passus zur Chancengleichheit von Frauen in die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung gefordert worden. Gleiches gilt für die Erhebung der Gehaltsstrukturen und insbesondere der Leistungsbezüge nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Fächergruppe. Hier sieht der Antrag ebenfalls nur eine Prüfung der Machbarkeit vor. Inwieweit ist die konkrete Verankerung der oben genannten Maßnahmen aus Ihrer Sicht erforderlich?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Auch von meiner Seite zunächst einmal vielen Dank dafür, dass Sie sich dieses Themas annehmen. Ich finde es hervorragend, dass wir auf diese Weise einmal näher beleuchten können, wie es um Gleichstellung in der Hochschule momentan bestellt ist. – Zu den konkreten Fragen von Herrn Bell: Sicherlich wird Frau Mense näher dazu ausführen, weil es Teil ihrer Stellungnahme und auch Teil des „Gender-Reports“ ist. Ich kann aber von meiner Seite sagen, dass wir hier auf jeden Fall klare Regulierungen haben müssen, weil vieles, was in dem Feld der Besoldung und vor allem der Leistungszuschläge im Moment passiert, in einem großen Nebel des Nichtwissens stattfindet.

Wir haben – das hat der „Gender-Report“ 2019 für NRW deutlich gezeigt – seit der Einführung W-Besoldung ein deutliches Auseinanderklaffen der Gehälter von Frauen und Männern in der W2- und vor allem W3-Besoldung. Wir selber haben auch erforscht, wo Gleichstellung Männern und Frauen oder Professoren und Professorinnen in ihrem Arbeitsalltag begegnet. Das Thema „Geld“ kam da interessanterweise gar nicht vor. Weshalb? Über Geld wird überhaupt nicht geredet. Denn das, was hier an Leistungszulagen vergeben wird, wird überhaupt nicht transparent gemacht. Es gibt kaum eine Hochschule, die das bisher tut. Dies führt dazu, dass das eine Blackbox ist, in der sich Diskriminierung eifrig weiter fortsetzen kann.

Hier müssen wir eindeutig viel mehr Transparenz haben und das auch überprüfen. Wir brauchen ein regelmäßiges Monitoring. Schließlich wissen wir auch aus anderer Forschung zur Arbeitsbewertung, dass die Bewertung von Frauenarbeit anders ist als die von Männerarbeit und Frauenarbeit oft aufgrund von überkommenen Stereotypen schlechter bewertet wird.

Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Damit ist auch der starke Fächerbias zu erklären, den wir haben. In den Fächern, in denen Frauen stärker vertreten sind, werden gegenüber den Fächern, in denen Männer stärker vertreten sind, weniger Zulagen gezahlt. Man kann natürlich sagen, dass ein Ingenieur gegenüber der Hochschule mit anderen Angeboten aus der Wirtschaft argumentieren kann als eine Germanistin. Aber wenn wir das nicht kontrollieren, verbessern und offen machen, setzt sich die Vorstellung fort, dass Wissenschaft in Germanistik oder Pädagogik weniger wert ist als Wissenschaft im Bereich „Ingenieurwissenschaften“. Und das kann es eigentlich nicht sein.

Deshalb brauchen wir hier striktere Regelungen und vor allem Monitoringsysteme. – Ich denke, dass Frau Mense jetzt noch einmal genau auf die Forderungen des „Gender-Reports“ eingehen wird.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Ich kann mich meiner Vorrednerin, Frau Professor Dr. Klammer, nur anschließen. Die Forderung nach der Aufnahme eines entsprechenden Passus im Landesbesoldungsgesetz zielt vor allen Dingen darauf ab, noch einmal für das Thema zu sensibilisieren und deutlich zu machen, dass es sich bei der Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern in der Tat um einen ganz wichtigen Bestandteil von Gleichstellungsbemühungen handelt.

Meines Wissens hatte seinerzeit bei der Reform hin zur W-Besoldung die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen bundesweit schon gefordert, nach einer bestimmten Zeit die Wirkung der W-Besoldung mit den frei verhandelbaren Gehaltsbestandteilen und Leistungsbezügen einer Prüfung dahin gehend zu unterziehen, ob diese Form der Besoldung zu Entgeltbenachteiligungen zulasten von Frauen führt. Das ist nicht geschehen. Es ist jetzt mit dem Vorliegen der beiden Studien sowohl aus Niedersachsen als auch aus Nordrhein-Westfalen erfolgt. Wie gesagt, erhebt der Deutsche Hochschulverband auch Daten. Sie sind zwar nicht bereinigt, geben aber erste Indizien. Daher ist unsere sehr starke Forderung auch an die Landespolitik, sich dieses Themas anzunehmen und das durch einen entsprechenden Passus in dem Gesetzestext so zu verändern, wie es auch in Niedersachsen vorliegt.

Uns ist durchaus bewusst, dass dieser Passus nicht zu einer schnellen Veränderung führen wird. Wir haben seit 1999 das Gleichstellungsgesetz und sehen auch dort, dass Fortschritte sehr langsam stattfinden. Nichtsdestotrotz ist die Herstellung einer Verbindlichkeit sehr wichtig.

Beim Monitoring gilt das ebenso. Wir haben für den „Gender-Report“ zwei unterschiedliche Datensätze zur Verfügung gestellt bekommen, zum einen von IT.NRW und zum anderen vom LBV NRW, um einerseits die Bruttogehälter und andererseits die Leistungsbezüge entsprechend auswerten zu können. Es hat sich gezeigt, dass die Daten an sich natürlich valide sind, aber letzten Endes nicht vollumfassend. Wir haben in den Daten von IT.NRW – das ist auch dem „Gender-Report“ zu entnehmen – eine Unterrepräsentanz von Professuren gefunden. Beim LBV NRW sind die medizinischen Fachbereiche nicht inkludiert und – je nachdem, wie die Daten von den Hochschulen gemeldet werden – die Fächerzugehörigkeiten auch nicht genau ausgewiesen. Daher



brauchen wir, um ein gutes Monitoring machen zu können, das weiter verfolgen zu können und gerade den Zusammenhang zwischen Fachbereichen, Leistungsbezügen und Geschlecht erheben zu können, eine deutlich bessere Datenbasis. Das ist eine wichtige Anmerkung.

**Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen):** Ich möchte mich natürlich den Vorrednerinnen anschließen, aber auch noch sagen, dass wir tatsächlich schon etwas tun können, statt nur – was weiterhin notwendig ist – zusätzliche Daten zu erheben, weil sich die Datenlage seit dem „Gender-Report“ noch einmal sehr ausdifferenziert hat, was sehr schön ist.

Meines Erachtens brauchen wir eine konkrete Verankerung von Leistungsparametern auf Landesebene, was bedeutet, Leistung im Bereich der Wissenschaft zu messen. Das darf nicht bei Publikationen und Drittmitteln enden – diese Aspekte werden gerade in vielen Exzellenzverfahren ausschließlich als Kriterien herangezogen –, sondern muss auch, wie Frau Mense in ihrer Stellungnahme zu Recht erwähnt hat, Lehre, Selbstverwaltung und Nachwuchsförderung umfassen, also das gesamte Portfolio im Bereich von Wissenschaft und Forschung. Hier könnten Rahmenregelungen tatsächlich etwas bewirken.

Rahmenregelungen – damit haben wir uns ja auseinandergesetzt – könnten sich auch dahin gehend auswirken, dass zum Beispiel Nachverhandlungen möglich werden. Das sind sie im Moment nicht. Wenn man sieht, dass eine Frau unter Durchschnitt bezahlt wird – das kann man in den Hochschulen auch punktgenau eruieren – und insofern eine Benachteiligung vorliegt, muss man auf ein Blybeangebot warten, bis diese Person vielleicht gut nachverhandeln kann. Hier könnte man tatsächlich eine Öffnung herbeiführen und anhand interner Benchmarks, bundesweiter Benchmarks und internationaler Benchmarks schauen: Wie ist diese Forschungspersönlichkeit verortet? Und wie können wir sie an dieser Universität halten, bevor sie sich möglicherweise auch ein Blybeangebot holt? – Solche Parameter könnte das Land in einer Rahmenregelung ermöglichen. Das ist bislang noch nicht der Fall.

**Matthi Bolte-Richter (GRÜNE):** Meine erste Frage richtet sich an Frau Dr. Mense, Frau Dr. Reinhardt und Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez. Wir interessieren uns auch dafür, was in dem Antrag noch nicht an Maßnahmen enthalten ist. Der Antrag fokussiert sehr stark auf das Thema „Leistungszulagen von Professorinnen“. Es gibt aber noch weitere Statusgruppen. Welche weiteren Aspekte sehen Sie für den wissenschaftlichen Mittelbau, für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sowie für Studierende, um Frauen in der Wissenschaft zu stärken?

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Wir haben auch Geschlechterungleichheit bei der Bezahlung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung untersucht. Da geht es vor allem um die Praxis bei Arbeitsplatzbewertung und Tätigkeitsbewertung. Der Blick auf einen vergeschlechtlichten Arbeitsmarkt – das

hat Ute Klammer eben ausgeführt – durch die Bewertung von Arbeit, die vornehmlich von Frauen durchgeführt wird, geht hier weiter und betrifft insbesondere, aber nicht nur ausschließlich die Hochschulsekretariate. Die Arbeiten in den Sekretariaten an Hochschulen haben sich extrem ausdifferenziert. Dazu gibt es beispielsweise auch die Studie von Ulf Banscheraus. Das spiegelt sich aber nicht in Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen wider. Insofern besteht dringender Handlungsbedarf. Hier sind vor allen Dingen die Hochschulen gefordert. Es berührt auch die Tarifverträge. Wie wir gesehen haben, gibt es aber durchaus auch entsprechende Spielräume. Insbesondere im Hinblick auf Arbeitsplätze, die schon seit Längerem besetzt werden müssten, wäre es gut, wenn es eine Initiative gäbe, deren Beschreibungen noch einmal zu überprüfen und sie den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten anzupassen.

Für den wissenschaftlichen Mittelbau haben wir zum einen gesehen, dass dort natürlich in erster Linie der Tarifvertrag greift. Es ist anders gestaltet als bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung, weil es sich hier um wissenschaftliche Tätigkeiten handelt. Gleichwohl haben wir festgestellt, dass Frauen nach wie vor in größerem Umfang Teilzeitstellen innehaben, und zwar in allen Fachbereichen. Inwiefern es sich dabei um sogenannte freiwillige oder gewünschte Teilzeit handelt oder nicht, können wir anhand der vorliegenden Daten nicht sagen. Dazu sind noch mehr entsprechende Untersuchungen erforderlich.

Gleichzeitig sind im wissenschaftlichen Mittelbau vor allen Dingen die Vertragslaufzeiten und die Beschäftigungsbedingungen Thema. Für alles das, was unterhalb der Professur stattfindet, muss klar sein: Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es für Wissenschaftler\*innen? Welche Stellen stehen unterhalb der Professur zur Verfügung? – Da ist es ganz zentral wichtig, dass die Hochschulen und das Land gemeinsam daran arbeiten, gute und verlässliche Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Das betrifft die teilweise wirklich kurzen Vertragslaufzeiten und die projektgebundene Arbeit. Im Übrigen muss man auch zwischen Haushaltsstellen und Drittmittelstellen unterscheiden. In der Tat wird auch immer wieder eine Anhebung der Grundfinanzierung von Hochschulen gefordert, um verlässlichere Arbeitsbedingungen herstellen zu können. Da entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, ist ein ganz großes Thema.

Notwendig sind daneben die konkrete Förderung des Zugangs und das Begleiten bei dem Punkt „Netzwerk“. Das, was Mentoring teilweise schon anbietet, muss noch einmal verstetigt werden, gerade für Frauen. Der Eintritt in die Wissenschaft wird ja über die Professoren und Professorinnen geleistet. Hilfreich ist da auch die Studie von Ute Klammer und ihren Kolleginnen, die zeigt, wie Professoren und Professorinnen als Gatekeeper\*innen fungieren. Auch hier gilt: Das Netzwerk ist dann gut und schön; aber es muss sich auch noch einmal die Kultur verändern.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und beim wissenschaftlichen Mittelbau ist die Situation insofern ein bisschen anders als in der W-Besoldung, als dass es bei ihnen nicht die frei verhandelbaren Zulagen gibt. Deshalb sind die Ursachen dort etwas mehr struktureller

Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Art, nämlich im Sinne von: Wie sind Tarifverträge gestaltet? Wie sehen die Strukturen an den Hochschulen aus?

Ich gebe aber Frau Mense recht. Gerade zum Beispiel im Bereich der Sekretariate sind die Strukturen, die wir zum Teil mit den Hunderten von E6-Stellen noch haben, überholt. Das hat wirklich ganz wenig mit der Arbeitsrealität der Kolleginnen in den Sekretariaten zu tun. An der Ruhr-Universität haben wir es so gemacht, dass wir in sämtlichen Fakultäten alle diese Arbeitsplätze systematisch überprüft haben und jetzt 90 % davon auf E8 hochgestuft haben. Im Stellenplan bildet uns das aber kein Mensch ab. Der Stellenplan geht nach wie vor davon aus, dass es Hunderte von E6-Stellen gibt. Wir machen das jetzt aus eigenen Mitteln, weil es notwendig ist und der Arbeit, die viele Frauen dort leisten, angemessen ist. Eigentlich müsste man das aber in den Stellenplänen, über die wir unser Geld zugewiesen bekommen, abbilden und über die Tarifverträge flankieren, damit wir es dann gut umsetzen können.

In Bezug auf den wissenschaftlichen Mittelbau unterstütze ich alles das, was Frau Mense hier schon gesagt hat.

**Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Beim wissenschaftlichen Mittelbau sehen wir vor allen Dingen das Problem der vertikalen Integration. Es gibt unter dem promovierten wissenschaftlichen Personal immer noch weniger Frauen. Bei den wissenschaftlichen Beamt\*innen ist der Frauenanteil auch nach wie vor recht niedrig. Und wenn man die Besoldungsgruppen und die Entgeltgruppen betrachtet, findet man regelmäßig einen geringeren Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen.

Natürlich spielt auch der Beschäftigungsumfang eine gewisse Rolle. Bei Beamt\*innen ist ja festgestellt worden, dass Teilzeit durchaus als Karrierekiller gesehen wird und sich auch negativ in den Beurteilungsverfahren im Zuge von Beförderungsmaßnahmen niederschlägt.

Hinzu kommt, dass Frauen seltener auf Dauerstellen beschäftigt werden. Da gibt es nach wie vor einen entsprechenden Gap. Wir sehen es als ganz wichtig an, bei sämtlichen Förderprogrammen wie zum Beispiel dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ darauf zu achten, dass Dauerstellen dann mit einem hohen Frauenanteil besetzt werden. In dem Staatsvertrag ist auch verankert, dass das nach Kaskadenmodell zu geschehen hat. Das müsste aber auf jeden Fall systematisch passieren.

In Bezug auf den wissenschaftlichen Mittelbau möchte ich noch einen anderen Punkt ansprechen, nämlich das Wissenschaftsmanagement, das sich in den letzten Jahren auch stärker ausdifferenziert hat. In diesem Bereich sind durchaus viele Frauen unterwegs. Das Wissenschaftsmanagement ist aber häufig nur mit befristeten Stellen hinterlegt. In den Fakultäten ist die Stellenausstattung da oft eine andere als in den Hochschulverwaltungen. Insofern muss noch daran gearbeitet werden, dass das Wissenschaftsmanagement auch als ein weiterer Karriereweg etabliert wird.

Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Bezüglich der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung kann ich nur dem beipflichten, was meine Vorrednerinnen gesagt haben. In den letzten Dekaden hat sich da wahnsinnig viel getan. Weil von dem Personal so viel mehr an Kompetenzen eingebracht werden muss, ist unbedingt darauf zu achten, dass die Tarifverträge damit auch Schritt halten und das abbilden. Diese Konsequenz, die an der Ruhr-Universität Bochum gezogen wurde, ist ja eine sehr lobenswerte und eine sehr notwendige. Aber das müsste sich auch im Tarifvertrag abbilden.

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Gibt es die Möglichkeit, einen sachdienlichen Hinweis zu ergänzen, Herr Vorsitzender?

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Ich wollte jetzt sowieso eine Frage an Sie richten. Dann können Sie das vielleicht mit einbinden. Ist das möglich, Frau Professorin Klammer?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Ja, das mache ich.

**Helmut Seifen (AfD):** Ich bin ja in einer Doppelrolle hier: zum Ersten als Vorsitzender des Wissenschaftsausschusses, der die Anhörung moderiert, und zum Zweiten als Sprecher der AfD-Fraktion für Wissenschaft. In meiner zweiten Rolle frage ich jetzt Frau Professorin Klammer, Frau Dr. Dorf und Frau Dr. Mense. Frau Professorin Klammer hat in ihrer Expertise dargestellt – auch im CDU-Antrag ist das erwähnt –, dass es mittlerweile zahlreiche Förderprogramme gibt. Dem Bericht von Frau Professorin Klammer habe ich entnommen, dass insgesamt wohl 905 Maßnahmen aufgelegt worden sind, damit es zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen im Universitätsbereich kommt. Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass diese Programme offenbar nicht genügend und nicht zufriedenstellend gezogen haben? Und sollte man daher nicht alle 905 Maßnahmen beenden, um dann dem Antrag der CDU/FDP Folge zu leisten?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Ich möchte zu dem, was die Vorrednerinnen über den wissenschaftlichen Mittelbau gesagt haben, nur noch einen Aspekt ergänzen. Wir müssen uns klarmachen, dass sich in der Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus die unterschiedliche Fächerbewertung, die wir auf der Ebene der Professuren haben, nach unten niederschlägt. Die unterschiedliche Bewertung von typisch männerdominierten Bereichen in der Universität und Bereichen, in denen mehr Frauen tätig sind, spiegelt sich nämlich auch in der Ausstattung der Professuren wider. Das führt wiederum dazu, dass das Folgepersonal in einer Fakultät wie zum Beispiel den Ingenieurwissenschaften im Vergleich zu beispielsweise einer geisteswissenschaftlichen Fakultät auch sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen hat. Man promoviert als Nachwuchswissenschaftler oder -wissenschaftlerin auch unter sehr unterschiedlichen Bedingungen, abhängig

Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

davon, ob man nun bei den Ingenieuren oder den Geisteswissenschaftlern oder Bildungswissenschaftlerinnen promoviert.

Wir wissen auch, dass es in wenigen Bereichen dieser Arbeitswelt so viel unfreiwillige Teilzeit gibt wie im Hochschulbereich. Insofern müssen wir uns dringend genauer ansehen, wie viel bei den untervollzeitigen Verträgen wirklich freiwillig oder eben unfreiwillig ist. Die starke Vermutung ist, dass viele Teilzeitverträge gerade in den Geistes-, Bildungs- und Sozialwissenschaften darauf beruhen, dass es Professuren mit einer sehr knappen Folgepersonalausstattung gibt.

Insofern müsste man auch überlegen, ob man hier nicht eine Mindestausstattung pro Professur oder andere Formen der Ausstattung etabliert, um Frauen bessere Möglichkeiten zu geben. – Diesen Punkt wollte ich nur noch ergänzen.

Nun komme ich zu der Frage zu den Förderprogrammen. In der Tat war ein Ausgangspunkt für unser Forschungsprojekt zum Gleichstellungswissen und -handeln der Professoren und Professorinnen, dass wir uns gefragt haben: Wie kann es sein, dass die 37 Hochschulen in NRW nach der Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung 905 Maßnahmen zur Gleichstellung haben und es doch so langsam vorwärtsgeht, zumindest auf der Ebene der Professuren? – Unsere Schlussfolgerung ist nicht, dass man das alles abschaffen muss.

Aber unsere Schlussfolgerung ist schon, dass wir uns die dahinter liegenden Strukturen ansehen müssen, um zu begreifen, warum manche dieser Maßnahmen nicht so greifen, wie wir uns das vorstellen würden. Dazu tragen offensichtlich Geschlechterbilder, Rollenstereotype und eingeübte Verhaltensweisen im wissenschaftlichen Bereich wesentlich bei. Einiges davon haben wir heute ja schon diskutiert. Bestimmte Fächer werden unterschiedlich bewertet. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen nicht so karriereorientiert sind wie Männer. Wir haben auch Vorstellungen von Exzellenz – wir hinterfragen sie gar nicht mehr –, die darauf beruhen, dass man international mobil sein muss, dass man in einer bestimmten Zeit, in der auch oft Familienaufgaben anliegen, sehr stark publizieren muss, dass man Drittmittel einwerben muss und dass es ein sehr kompetitives Verfahren ist.

Diese Mechanismen des Wissenschaftssystems müssen wir hinterfragen, um zu begreifen, warum Frauen sich da oft so schlecht etablieren können. Das ist das Ziel. Deshalb war unser Plädoyer, nicht einfach noch einmal und noch einmal und noch einmal eine weitere Maßnahme einzuführen, sondern zu schauen, welche Strukturen im Wissenschaftssystem diskriminierend wirken.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Dem kann ich mich im Wesentlichen nur anschließen. In der Tat wäre es ein Jammer, wenn man die sehr guten Förderprogramme, die es gibt, jetzt einstampfen würde, weil man feststellt: Alle 905 fruchten nicht.

Aber es ist richtig, dass man hier, wie meine Vorrednerin gesagt hat, Transparenz schafft und genau schaut: Welche Maßnahmen ziehen? Was brauchen die einzelnen Frauen in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen? Das ist ja oftmals auch sehr

individuell gestaltet. Manche Förderprogramme mögen dann am Ende eingestampft werden müssen. Andere wird man vielleicht noch anfüttern und aufpumpen müssen, um den einzelnen, individuellen Bedürfnissen besser gerecht zu werden. Dazu braucht es aber Transparenz. Dann muss man in die Programme hineinschauen und sicherlich auch Umfragen starten, um zu sehen: Woran liegt es, dass ein Programm weniger gut läuft als ein anderes? Wo besteht der Bedarf? Wo ist die Not am größten?

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Diese 905 Maßnahmen, die aufgelegt worden sind, sind ja nicht per se Förderprogramme. Das möchte ich am Anfang noch einmal klarstellen. Hier handelt es sich um Maßnahmen im Bereich von Gleichstellung über Familienservice und Vereinbarkeit bis hin zu Mentoring und vielfältigen anderen Aspekten, aber auch Internetplattformen, die Informationen für Frauen bereitstellen, und, und, und. Das ist ja etwas anderes als ein Förderprogramm. Zwischen den einzelnen Maßnahmen vor Ort und den Förderprogrammen muss man wirklich differenzieren.

Förderprogramme, die wir haben und die wir in den Blick nehmen sollten, sind zum einen Programme wie beispielsweise das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, die wettbewerblich ausgerichtet sind und maßgeblich dazu beigetragen haben, dass mit der Finanzierung insbesondere von Regelprofessuren Hochschulen, die vorher nicht über die entsprechenden Ressourcen verfügt haben, Gleichstellungsmaßnahmen passgenau für ihre Hochschulen auflegen konnten. Außerdem haben wir das Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen, das den Sockelbetrag für die Hochschulen im Bereich „Gleichstellung“ verlässlich zur Verfügung stellt. Dabei ist, wie wir das auch im Rahmen des „Gender-Reports“ erhoben haben, ein wichtiger Programmbestandteil, gerade bei den kleineren Hochschulen, die über weniger Ressourcen verfügen, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend auszustatten – wieder mit dem Blick: Was ist an ihrer Hochschule gut? Was kann dann mit diesen Mitteln auch unterstützt werden?

Es hat ja eine Evaluation des Professorinnenprogramms stattgefunden. Wie gesagt, ist auf der einen Ebene – jeweils auch mit dem Blick auf die einzelnen Hochschulen und die einzelnen Fächer – der Aspekt der Verstetigung und der Nachhaltigkeit wichtig. Wir haben es mit vielen projektfiniten – zum Teil kleineren – Maßnahmen zu tun, die als Pilotprojekt starten und dann wieder auslaufen. Das Professorinnenprogramm hat dazu beigetragen, diese Maßnahmen teilweise mal fünf Jahre lang laufen zu lassen. Aber auch da ist die Frage: Was unternehmen die Hochschulen, um sie verlässlich weiterführen zu können? Wir haben häufig auch eine hohe Fluktuation der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf diesen Stellen, die eine hohe Expertise von Gleichstellung mitbringen. Diese Expertise geht dann wieder verloren, weil sie wechseln müssen, wenn die Projektlaufzeit zu Ende ist. Daran hängt wirklich viel.

Wie ich in meiner Stellungnahme auch geschrieben habe, ist auf der anderen Ebene folgender Punkt wichtig: Wir diskutieren gerade sehr stark die Unterstützung und Förderung von Frauen. Aus der Hochschulforschung zur Gleichstellung wissen wir aber auch, dass das nicht das einzige Maßnahmenbündel sein kann. Förderprogramme

beinhalten nämlich immer auch den Blick auf die Struktur bzw. auf die Institution: Wie kann diese geschlechtergerecht gestaltet werden, um die Benachteiligung der Frauen abzubauen und nicht die Frauen an das System anzupassen, was sie letzten Endes auch immer wieder ausschließt?

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Vielen Dank. – Nun kommen wir zur zweiten Frageunde.

**Dr. Stefan Nacke (CDU):** Ich habe eine Frage an Frau Professor Klammer und Frau Dr. Dorf. In den Debatten wird ja immer wieder argumentiert, dass Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungspolitik im Widerspruch zur Bestenauslese stehen könnten. Ich würde gerne Ausführungen dazu hören, warum das nicht der Fall ist.

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** In der Tat hat unsere Forschung gezeigt, dass das von Akteuren und Akteurinnen in der Hochschule als zumindest vorgeblicher oder scheinbarer Widerspruch wahrgenommen wird. Sie können manchmal die Ansprüche an Gleichstellung und an Exzellenz nicht richtig zusammenbringen. Das halten wir aber für einen Scheinwiderspruch, weil er offensichtlich damit verbunden ist, dass man sich gar nicht mehr folgende Gedanken macht: Was ist denn für uns eigentlich exzellente Wissenschaft? Haben wir da nicht vielleicht auch wieder männlich geprägte Bilder im Kopf? Sind wir mit denen sozialisiert, die vielleicht nicht unbedingt ein Zeichen von guter Wissenschaft sind?

Thematisiert wird das vor allem in Bezug auf Berufungskommissionen, in denen dann gesagt wird: Einerseits sollen wir für unsere Fakultät und für unseren Fachbereich doch nur die Besten suchen, um auch gemeinsame Anträge starten zu können, und andererseits sollen wir hier unbedingt eine Frau berufen. – Zurückzuführen ist das auch auf fehlendes Wissen darüber, dass kein Gesetz der Welt verlangt, dass man schlechtere Frauen an besseren Männern vorbei befördert. Denn es geht immer nur darum, dass bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht den Zuschlag bekommt. – Das ist der eine Punkt.

Der andere Punkt ist: Wir müssen uns unseres Erachtens – damit meine ich die Mitautorinnen unserer Studie, meine Mitarbeiterinnen und mich – damit beschäftigen, dass gute Wissenschaft nicht unbedingt immer bedeutet, dass man international mobil war oder in bestimmten Journals publiziert hat. Denn es kann auch eine Person exzellent für eine Wissenschaftskarriere geeignet sein, die sich anders entwickelt hat und ihre Schwerpunkte in anderen Bereichen gesetzt hat. Das müssen wir uns einfach klarmachen, um nicht immer wieder diesem männlichen Muster zu verfallen und dann Frauen vorzeitig auszusortieren. Das scheint hier ein großes Problem zu sein.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Ich möchte auch genau an diesen beamtenrechtlichen Merkmalen ansetzen. Gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung muss oberste Maxime bleiben.

Damit es aber auch oberste Maxime bleiben kann, muss man sich diese Stellschrauben genau anschauen. Denn gleich geeignet kann durchaus auch eine Frau sein, die bisher weniger Publikationsoutput oder weniger Lehroutput geleistet hat, und zwar aufgrund ihrer familiären, kinderbedingten Pflichten, die sie daran gehindert haben, genauso viele Hundert Aufsätze zu schreiben wie ihre Kollegen aus dem Fachbereich. Gleichwohl kann sie gleich geeignet sein, nämlich dann, wenn die Berufungskommission sich auch einmal den Inhalt der Publikationen anschaut und nicht nur auf die Quantität der Publikationen abstellt. Das würde ich gerne daran festmachen. In Bezug auf gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung darf also nicht immer die Quantität den Ausschlag geben. Vielmehr muss die Qualität ausschlaggebend sein.

Jetzt möchte ich als Juristin, obwohl das eigentlich fatal ist, einmal ein bisschen mit diesen beamtenrechtlichen Grundsätzen spielen. Vielleicht bedeutet „Bestenauslese“ ja auch, sich zu fragen: Warum ist es denn das Beste, jetzt eine Frau zu nehmen? Denn möglicherweise tut es dem Gesamtkörper der Fakultät oder des Instituts gut, hier zum Besten zu handeln, indem man vielleicht auch einmal eine Frau nimmt – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

**Daniela Beihl (FDP):** Ich möchte an Frau Professor Klammer und Frau Dr. Dorf eine Frage zum Thema „Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ stellen. Wie sieht die Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern für Berufsverhandlungen konkret aus, wie unterscheidet sich nach Ihrer Erfahrung die Herangehensweise von Männern und Frauen, und welche spezifischen Tipps würden Sie Frauen geben?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Ich kann Ihre Frage, glaube ich, nur in Teilen beantworten. In unserer Untersuchung, die vom Wissenschaftsministerium NRW gefördert wurde, ist uns aufgefallen, dass Professorinnen und Professoren, die wir als Gatekeeper identifiziert und adressiert haben, oft noch nicht systematisch ihre Rolle in der Nachwuchsförderung und Gleichstellung erkennen. Ich denke tendenziell, dass Frauen eher ihren wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend sensibel fördern. Aber da will ich mich nicht zu weit aus dem Fenster hängen, weil wir das statistisch nicht absichern können.

Es ist auf jeden Fall auch noch eine Aufgabe, an den Führungsqualitäten und Führungserfahrungen von Professoren und Professorinnen dahin gehend mitzuwirken, dass sie ihre eigenen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen noch besser auf solche Situationen vorbereiten können. Das passiert nach unserer Einschätzung noch nicht systematisch. Einzelne Vorgesetzte nehmen sich dieser Aufgabe sehr intensiv an – wir haben Männer und Frauen gefunden, die das intensiv machen –, und andere sehen es nicht als ihre Kernaufgabe an, als Führungskräfte den Nachwuchs auf einen wissenschaftlichen Karriereweg vorzubereiten.

Da kann man sicherlich noch mehr machen. In Bezug auf die Mentoringprogramme habe ich in meiner Stellungnahme auch empfohlen, dass man sich einmal das Beispiel aus Hessen ansieht. Dort haben sich nämlich im Rahmen von Mentoring Hessen alle



Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Hochschulen zusammengetan, um in vier verschiedenen Linien Mentoringprogramme für Frauenförderung und Gleichstellung zu entwickeln. Ich halte das für ein sehr erfolgreiches System, weil man sich ja auch überlegen muss, dass man die Leute nicht nur für die eigene Hochschule fit macht, sondern darüber hinaus. Das kann sicherlich sehr dabei helfen, den wissenschaftlichen Nachwuchs noch besser auf die Spur zu setzen.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Man muss entscheiden, glaube ich, auf welcher Karrierestufe man die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler abholt. Wenn sie nicht – Frau Professorin Klammer hat das gerade schon angedeutet – durch ihre Professorin oder ihren Professor an die Hand genommen werden, die oder der den Weg ebnet, kann man natürlich versuchen, in der Beratung gemeinsam mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu überlegen: Wohin soll denn die Reise gehen? Welche weiteren Kompetenzen sind beispielsweise notwendigerweise zu erwerben, um entweder den Weg weiter in die Wissenschaft zu gehen oder möglicherweise einen wissenschaftsnahen Weg zu beschreiten?

Wenn es darum geht, sich auf eine Professur zu bewerben, kann man auch mit einem Berufungscoaching hantieren. Dort erarbeitet man beispielsweise gemeinsam Forschungs- und Lehrkonzepte und tut sie vielleicht auch etwas. Außerdem führt man ein Präsentationstraining durch und übt das sogenannte Vorsingen vor der Berufungskommission ein. Das sind ja Situationen, denen man sich regelmäßig das erste Mal im Leben ausgesetzt sieht. Insofern ist da eine gute Vorbereitung notwendig.

Ich möchte auch noch einmal an das Programm erinnern, das derzeit bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften läuft, die sich ja intensiv darum kümmern, wie sie denn eigenen Nachwuchs an die Hochschulen bekommen können. Dieses Programm ist auf mehrere Jahre angelegt. Dabei geht es darum, zu überlegen, wie man Nachwuchs ausbilden und dann auch in seiner eigenen Hochschule implantieren kann. Begleitet wird das durch sehr viele Weiterbildungsprogramme, sowohl fachspezifisch als auch darüber hinausgehend. Es beginnt mit der Frage, wie man Berufungsverfahren erfolgreich durchführt. Man schaut sich Publikationslisten an und überlegt: Sind sie vielleicht zu fachspezifisch? Denn nicht immer ist genau die Professur ausgeschrieben, die einem vielleicht sehr am Herzen liegt, sondern es wird ein breiteres Spektrum von Erfahrung verlangt. Um auch für diese Fälle gewappnet zu sein, bietet es sich an, spezielle Coachings durchzuführen.

**Dietmar Bell (SPD):** Meine Frage richtet sich an Frau Professorin Klammer und Frau Dr. Mense. Frau Professorin Klammer hat in ihrer Stellungnahme auf Seite 11 formuliert – ich zitiere –:

„Wenn allerdings bei der Nicht-Einhaltung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Ziel-Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung keine Sanktionen oder anderweitige Konsequenzen drohen, ist damit zu rechnen, dass die Instrumente zunehmend nicht mehr ernst genommen werden. Ähnliches ist zu erwarten, wenn Vereinbarungen zwischen

Politik/zuständigem Wissenschaftsministerium und Hochschulen unverbindlich bleiben. Hier wäre es sinnvoll, eine Evaluation entsprechender ‚weicher‘ Vorgaben und Vereinbarungen und ihrer Wirkungen durchzuführen.“

Wenn die Wirkungen schon kritisch hinterfragt werden, ist ja die Frage, ob im Hinblick auf die Einhaltung der Verträge nicht auch bestimmte Leistungskriterien hilfreich wären, also eine positive Bonierung, wenn entsprechende Vorgaben beinhaltet sind. Wären das – jenseits der Evaluierung der Instrumente – nicht auch hilfreiche Anreizinstrumente?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Wir haben es ja damit zu tun, dass mit dem, was wir „New Public Management“ nennen, jetzt viele Instrumente an die Hochschulen gekommen sind, die potenziell dazu geeignet sind, auch einen Bereich wie „Gleichstellung“ nach vorne zu bringen – über Ziel-Leistungsvereinbarungen, über sogenanntes Nudging, also verhaltensbeeinflussende Maßnahmen, usw. Im Grunde gibt es dieses Repertoire an Möglichkeiten also.

Diese Möglichkeiten werden auch genutzt. Die Frage ist aber: Mit welcher Durchsetzungskraft werden sie eigentlich genutzt? Wir sehen in der Tat, dass viele Instrumente bemüht werden, aber dann nicht konsequent bis zum Ende durchgezogen werden. Das betrifft Verhandlungen zwischen Politik und Hochschulen, aber zum Beispiel auch Verhandlungen zwischen Hochschulleitung und einzelnen Fakultäten. Wie hart hält man denn nach, ob sie das in Gleichstellungsplänen verankerte Ziel nachher erreicht haben? Wie hart hält man das Einhalten von Ziel-Leistungsvereinbarungen nach? Guckt man dann darüber weg, wenn es nicht geklappt hat, und schließt einfach eine neue Vereinbarung ab, oder tut man das nicht?

Ich bin schon der Meinung, dass man das, wenn man diese Instrumente nutzt – egal wer da mit wem in Verhandlungen ist, ob das Land mit den Hochschulen oder die Hochschulleitung mit den Fakultäten oder auch eine Fakultät mit einzelnen Professuren –, härter nachhalten muss. Einerseits kann das durch Sanktionen im Sinne von „Wenn das Ziel nicht erreicht wurde, gibt es nächstes Mal weniger Geld“ erfolgen. Andererseits kann man es auch positiv framen und eine Bonierung vorsehen. So, wie das Land damals den Gleichstellungsparameter in der LOM eingeführt hat, der aber zunächst nur an die Professuren gebunden war, kann man natürlich überlegen, welche Kriterien, die in Richtung Gleichstellung gehen, man hier noch mit positiven Boni belegt.

Jedenfalls plädiere ich einfach für mehr Nachhaltigkeit, wenn man solche Instrumente einsetzt.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Mein Statement geht in eine ähnliche Richtung. Wir haben auch an den Hochschulen Gleichstellungspläne, die Gleichstellungsquote sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Aber was passiert, wenn sie nicht eingehalten werden? Die Erfahrung, die wir im Rahmen des „Gender-Reports“ jetzt noch einmal gemacht haben, die aber auch an anderen

Stellen, beispielsweise von Jutta Dalhoff vom ZiF, formuliert wurde, ist, dass die ganzen Pläne nicht greifen, wenn sie nicht sanktionsfest sind. Das gilt insbesondere für die Gleichstellungsquote.

Aber auch bei den Gleichstellungsplänen, die wir schon seit vielen Jahren haben, können wir gar nicht genau sagen: Wie gehen die Hochschulen damit um? Welche Ziele legen sie fest? Was tun sie, wenn absehbar ist, dass ein bestimmtes Ziel – ich nenne einmal ein Beispiel: mit Blick auf Professuren ist ja immer die Steigerung des Anteils der Frauen an den Professuren wichtig – nicht erreicht wird? Was sind die Gründe dafür? Wie kann man das abstellen? Wie kann man da weiter vorgehen? Das Gleiche gilt auch bei anderen Thematiken. Dieser Punkt ist ganz wichtig.

Ein wichtiger Punkt ist auch: Welche Ziele werden überhaupt festgelegt? Wir sehen gerade bei der Gleichstellungsquote wieder, dass manche Ziele – natürlich sollten Ziele auch realistisch sein – zur Steigerung des Frauenanteils doch von einem sehr niedrigen Status quo ausgehen. In diesem Zusammenhang spielt auch die Kaskade eine Rolle, die sowohl im Antrag als auch hier schon benannt wurde. Wenn der Ausgangsparameter „Anteil der Studentinnen“ relativ niedrig ist, kann ich doch nicht mit dem Blick auf die Kaskade sagen: Ich versuche, die unterliegende Qualifizierungsgruppe weiterhin möglichst gering zu halten; dann brauche ich auch nicht so hohe Ziele anzustreben. – Das macht natürlich niemand bewusst. Aber ich kenne durchaus bestimmte Fächer, in denen es eine relativ hohe Anzahl von Studentinnen gibt, die Promotionsquote zwar gering ist, aber der Professorinnenanteil dann wieder größer ist. Diese Fakultät müsste rein theoretisch keine Anstrengungen mehr unternehmen.

So viel zu der Frage, wie Zielquoten realistisch festgelegt werden – und vor allen Dingen, was bei Nichterreichen passiert. Das ist eine ganz große Baustelle, denke ich.

**Matthi Bolte-Richter (GRÜNE):** Ich würde gerne noch eine Frage an Frau Gäckle und Frau Mense richten. Wie ich eben schon angedeutet habe, fehlen uns in dem Antrag tatsächlich einige Aspekte, die bereits im „Gender-Report“ behandelt wurden, unter anderem eine umfassende Befassung mit Gender-Budgeting. Muss nicht die Forderung nach Erfüllung der ja existierenden gesetzlichen Vorgaben zur Umsetzung des Gender-Budgetings Teil einer Initiative sein, wie wir sie hier eigentlich auf dem Tisch liegen haben wollen, die auch einen umfangreichen und umfassenden Ansatz bieten soll, um Geschlechterdiskriminierung bei Mittelflüssen zu beenden?

**Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Ihre Frage knüpft wunderbar an die Diskussion zuvor an. Die Sanktionen, um Instrumente dann auch wirklich stringent umsetzen, sind ja das eine. Die Befassung mit Gender-Budgeting ist ein ganz wichtiges Thema für die Hochschulen, aber auch in der Interaktion zwischen dem Land und den Hochschulen. Wir haben in unserer Stellungnahme sehr klar gefordert, darüber nachzudenken, ob der Gender Pay Gap, der im „Gender-Report“ ja auch als äußerst virulent und ungerecht zutage getreten ist, möglicherweise Leistungskriterium bezüglich der Mittelvergabe an die Hochschulen wird. Das würde

in der Konsequenz wieder ein Monitoring bedeuten – und vielleicht auch eine Bonierung oder eine Sanktionierung, die damit verbunden wäre. Das wäre sehr zielführend, um hier voranschreiten zu können.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Um Gender-Budgeting an den Hochschulen wirklich konsequent durchzusetzen, bedarf es ganz viel Expertise. Das wird in der Tat gerade nicht gemacht. Es mangelt aber auch an guten Instrumenten, mit denen dies wirklich umzusetzen ist. Hier ist die Zusammenarbeit zwischen Ministerium bzw. Land und Hochschulen wichtig, weil die monetären Zuflüsse natürlich zwischen Ministerium bzw. Land und Hochschulen stattfinden. Das heißt, dass auch bestimmte Maßnahmen seitens der Landespolitik unter dem Gesichtspunkt von Gender-Budgeting erfolgen müssten. Dann würde das Geld auch entsprechend an die Hochschulen gehen.

Im Zuge der Autonomie verwalten die Hochschulen jetzt ihre Mittel selber. Natürlich sollte die Landespolitik da auch nicht zu stark eingreifen. Trotzdem sollte man gemeinsam sicherstellen, dass Gender-Budgeting an den Hochschulen umgesetzt werden kann. Das ist eine ganz große Aufgabe. Dieses Feld allein den Hochschulen zu überlassen, ist meines Erachtens nicht zielführend, weil das – so schätze ich das ein; aber vielleicht kann Christina Reinhardt auch noch etwas dazu sagen – die Hochschulen überfordern würde.

Nichtsdestotrotz möchte ich den Beitrag von Frau Gäckle zur Leistungsorientierten Mittelverteilung aufgreifen. In der Tat sollte man darüber nachdenken, im Rahmen der LOM die Gleichstellung stärker zu berücksichtigen. Mittlerweile ist es ja so, dass es den Hochschulen überlassen bleibt, wie sie die Mittel aus der LOM einsetzen. Man könnte durchaus ein entsprechendes Kriterium vorsehen und sagen, dass die Hochschulen im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe einen Gleichstellungsparameter einführen müssen und wie dieser aussieht.

**Helmut Seifen (AfD):** Meine Frage richtet sich an entweder Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez, Frau Dr. Reinhardt und Frau Professorin Klammer. Sie bezieht sich auf den geringeren zahlenmäßigen Anteil von Frauen in höheren Qualifizierungsstufen oder Statusgruppen an der Universität. Es sind ja nicht nur junge Frauen, Frau Dr. Dorf, die an die Hand genommen werden müssen, sondern auch Männer, die promovieren wollen und eine Universitätskarriere anstreben. Das ist bei Frauen und Männern eigentlich gleich, glaube ich. Es gibt doch auch viele Männer, die sich nicht für eine Universitätskarriere entscheiden, sondern andere Wege gehen, nachdem sie ihr Examen oder ihren Master gemacht haben.

Nun meine Frage: Gibt es gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse durch Befragungen oder Studien, in denen deutlich wird, ob speziell Frauen aufgrund von Diskriminierungshandlungen von ihrer Anzahl her an diesen Stellen weniger sind? Oder treffen sie freie Entscheidungen und entscheiden sich eben nicht für eine universitäre Karriere, zumal die befristeten Stellen nicht unbedingt dazu verführen, dort weiterzugehen?

Gibt es also gesicherte Erkenntnisse darüber? Oder stochern wir hier mehr oder weniger im Dunkeln und vermuten nur etwas?

**Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Das Center of Excellence Women and Science hat ein Portal aufgelegt, in dem zum Beispiel zum Thema „Gender Bias in der Leistungsbewertung“ eine Vielzahl von Studien zu finden ist, die diese Thematik beleuchten und auch zu Ergebnissen dahin gehend kommen, dass es auf jeden Fall Effekte gibt, nach denen Frauen weniger stark zum Zuge kommen. Wir haben es hier also nicht nur mit dem von Ihnen angesprochenen Phänomen der Selbstselektion zu tun, dass Frauen aufgrund von Familiengründung usw. andere Wege wählen. Das machen Frauen wie Männer. Es gibt da tatsächlich auch Diskriminierungsfaktoren. Hier erinnere ich nur an den berühmten Matthäus/Matilda-Effekt. Das heißt: Demjenigen, der hat, wird gegeben.

In der Academia ist es auch so, dass dort männlich geprägte Netzwerke existieren, dass Männer stärker in diesen Positionen vertreten sind und dass dann auch die Vergabe von Fördermitteln entsprechend erfolgt. Die DFG hat sich einem sehr kritischen Selbstanalyseprozess unterzogen, um gerade diesen Effekten entgegenzuwirken. Wir müssen also davon ausgehen, dass es das gibt. Homosoziale Kooptation an den Hochschulen ist uns als Gleichstellungsbeauftragten allenthalben sehr bekannt. Unsere Rolle besteht auch darin, mitzuwirken, um gegenzusteuern. Diese Effekte gibt es also nach wie vor.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Ich kann hier nicht aus der Perspektive einer Wissenschaftlerin sprechen, weil ich ja keine bin. Deswegen kann ich auch nicht irgendwelche Untersuchungen zitieren. Aber ich bin jetzt seit zwölf Jahren Kanzlerin und habe viele Verfahren – Wahlverfahren, Berufungsverfahren und andere Verfahren, bei denen es um die Besetzung von Führungspositionen geht – beobachtet. Aus der Praxis kann ich auf jeden Fall das bestätigen, was meine Vorrednerin gesagt hat – zum Beispiel, dass man eher nach dem Selbstähnlichkeitsprinzip aussucht. In Berufungsverfahren erleben wir auch sehr oft, dass Frauen nicht auf Listen kommen, die offensichtlich sehr qualifiziert sind – mit dem ziemlich vagen Argument, diese Frau würde nicht so gut in die Strategie passen. Das ist etwas ganz Häufiges. Deswegen glaube ich, dass es – nicht in böser Absicht, aber systematisch – dieses Raushalten von Frauen gibt.

Es gibt natürlich auch umgekehrt Reaktionen von Frauen auf Diskriminierungserfahrungen im System. Manche Frauen sagen dann bewusst: Ich erspare es mir, weiterhin in diesem System zu sein; weil ich das und das und das erlebt habe, kehre ich jetzt dem System den Rücken. – So verlieren wir ja auch einige Frauen.

In Bezug auf – das haben Sie jetzt nicht direkt gefragt; ich habe aber gelernt, dass man in eine Antwort auch noch etwas einfließen lassen kann; „sachdienlicher Hinweis“ nannte Frau Klammer das vorhin – den Gender Pay Gap und die W-Besoldung wird oft gesagt, die Frauen würden nicht so gut verhandeln. Meines Erachtens hängt es

aber davon ab, ob jemand in einem Familiensystem hauptverantwortlich für das Einkommen ist. Die Frauen, mit denen ich verhandle, die in ihrem System die Hauptverdienerinnen sind, verhandeln deutlich härter als Frauen, die das nicht sind, und umgekehrt verhandeln Männer, die gut verdienende Frauen haben, auch nicht so hart. Meines Erachtens hat das also auch viel mit diesen traditionellen Rollen zu tun. Insofern muss man das immer noch mit hineinnehmen.

Wo der Gender Pay Gap in der W-Besoldung systematisch getriggert wird, ist bei allem, was mit Bleibeverhandlungen zu tun hat. Ich kann aus der Vergangenheit sagen, dass Männer – das ist statistisch ganz eindeutig – viel zielgerichteter das System der Bleibeverhandlungen ausnutzen. Da sind die großen Sprünge im Gehalt drin. Hier hat aber wiederum der „Gender-Report“ einen unheimlich guten Beitrag geleistet, weil den Frauen jetzt auch klar wird, dass ihnen dieses System natürlich genauso offensteht, sich einen Ruf zu besorgen, obwohl man nicht wegwill. Die Erfahrung ist, dass die Frauen, die dann mit mehreren Rufem verhandeln, über genau dieses Instrument enorme Sprünge im Gehalt machen können, weil man Spitzenfrauen natürlich unbedingt behalten will oder die andere Universität sie sehr gerne haben möchte.

Das wollte ich nur ergänzen, weil das Instrument der Bleibeverhandlungen noch gar nicht genannt worden ist. Das ist wirklich ein ganz wichtiger Trigger in dem gesamten System. Zunehmend wird es von Frauen jetzt aber auch als Möglichkeit erkannt. Da sind natürlich die Beratungs- und Netzwerkangebote sehr wichtig.

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Ich möchte zunächst kurz das ergänzen, was Frau Dr. Reinhardt gerade gesagt hat. Nach allem, was ich bisher erfahren habe, nutzen Frauen tatsächlich das Instrument der Bleibeverhandlungen nicht systematisch, weil sie sagen: Ich bewerbe mich doch nicht woanders; man nimmt mir doch gar nicht ab, dass ich wegwill; ich will ja auch nicht weg, und ich will auch nicht so tun, als ob. – Sie nutzen dieses Instrument nicht strategisch. Zwar könnte man sagen: Blöd genug; seid da einfach mal cleverer. – Aber warum muss man sich einem solchen System anpassen, das eigentlich total irrwitzig ist, weil es die Universitäten mit unglaublich viel Arbeit überfrachtet? Warum kann man nicht, wie Frau Gäckle schon angesprochen hat, über Nachverhandlungen auch ohne einen Ruf nachdenken?

In Berufungskommissionen – auch da will ich das ergänzen, was Frau Dr. Reinhardt gesagt hat – wird bei den Frauen häufig gesagt, sie würden nicht passen. Bei den Männern wird hingegen gesagt, sie hätten aber doch Potenzial. Dann stellt man auf das Potenzial ab und kommt zu einer ganz anderen Bewertung.

Jetzt gehe ich auf Ihre Frage ein, ob das nur Frauen oder nicht auch Männer betrifft. Ja, es betrifft auch Männer. Auch sehr gute Männer gehen der Wissenschaft verloren, und zwar durch einige der Kriterien, die wir heute im Wissenschaftssystem etabliert haben. Wie ich in der Stellungnahme erwähnt habe und wie wir vor allen Dingen auch im Buch deutlich geschrieben haben, hat dieses System, das wir etabliert haben, zur Aushöhlung der Grundfinanzierung der Universitäten und damit zu immer mehr befristeten Stellen geführt. Weil es immer mehr kurzfristige Verträge gibt, sind Karrieren

nicht planbar. Es geht auch immer wieder Expertise verloren, wie Frau Dr. Mense sagte, weil Projekte enden. Das Ganze führt auch dazu, dass sehr gute Männer der Wissenschaft verloren gehen. Im Grunde sollte es uns ein Anliegen für beide Geschlechter sein, uns diese Strukturen näher anzuschauen, um zu sehen, wo da etwas im System faul ist.

Überwiegend sind es sicherlich Frauen, die herausfallen. Das würde ich schon sagen. Wir müssen es daran messen, wie viele einmal mit dem Ziel gestartet sind, in der Wissenschaft zu bleiben. Dann sehen wir, dass mehr Frauen herausfallen als Männer. Aber auch gute Männer fallen heraus. Das ist wirklich eine Schande für die Wissenschaft. Deshalb ist es so wichtig, sich diese Strukturen anzusehen. Wir brauchen einfach mehr Grundfinanzierung und weniger Projekte – nicht so einen Bauch und einen schmalen Flaschenhals, was dazu führt, dass einige Leute sagen: Das mache ich nicht mehr mit; da suche ich mir einen anderen Weg.

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Vielen Dank. – Dann kommen wir zur dritten Frageunde.

**Dr. Stefan Nacke (CDU):** Ich habe an Frau Professor Klammer, Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez und Frau Dr. Reinhardt eine Frage zu dem ganz konkreten Problem, dass Frauen wegen vielfältiger Gremienverpflichtungen einen Nachteilsausgleich brauchen. Haben Sie konkrete Vorschläge, wie wir das organisieren könnten? Was können Sie dazu sagen?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Das ist ein wirklich wichtiger Punkt. Wir wollen die Frauen in den Gremien haben, um auch den Geschlechterblick auf bestimmte Prozesse zu werfen. Aber das führt dazu, dass Frauen gerade da, wo sie besonders unterrepräsentiert sind, besonders stark durch Gremienarbeit belastet sind.

Daher sollten wir darüber nachdenken, wie wir hier eine stärkere Entlastung schaffen können. Ich will ausdrücklich sagen, dass wir dies nicht als Entlastung von Frauen, sondern als Entlastung von Personen, die besonders viel Gremienarbeit leisten, machen sollten. Die gleichen Formen von Entlastung müssen natürlich auch Männern in Fachbereichen – wenn es die je geben sollte –, in denen Männer stark unterrepräsentiert sind, zur Verfügung stehen.

Wie könnten solche Entlastungen aussehen? Zum Beispiel kann eine Entlastung bei anderen Verpflichtungen erfolgen, indem man dafür temporär eine Lehrentlastung bekommt oder zusätzliche Mittel erhält, um beispielsweise als Support noch eine studentische Mitarbeiterin oder einen studentischen Mitarbeiter einzustellen. Es können auch höhere Anrechnungen für besondere Leistungszulagen erfolgen – und Ähnliches mehr. Das ganze Instrumentarium, das wir haben, sollten wir auch nutzen, um besondere Belastungen in Gremien, die ja mit zur Selbstverwaltung gehören und wichtig sind, in unserer Bewertung von Leistung an der Hochschule für alle, die sich hier besonders viel engagieren, tatsächlich auch auszugleichen.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Allem, was Frau Klammer gesagt hat, stimme ich zu. Meines Erachtens muss man aber auch unterscheiden, über welche Gremien man redet. Auf der einen Seite gibt es die Belastung der Frauen in Gremien von Fachbereichen mit geringem Frauenanteil. Weil die Gremien immer paritätisch besetzt werden müssen, sitzt die arme Frau also in zig Gremien – in Klammern: die vielleicht nicht ganz so wichtig sind. Auf der anderen Seite stellt man aber gleichzeitig fest, dass es in den Gremien, die wirklich Entscheidungsmacht haben – sei es das Rektorat, der Senat oder der Hochschulrat – ein bisschen anders aussieht.

Ich kann hier ein Beispiel berichten. An der Ruhr-Universität hat das Women Professors Forum vor drei Jahren beschlossen, den Beweis anzutreten, dass Frauen sehr wohl bereit sind, in Gremien mitzuarbeiten, und hat gesagt: Wir kandidieren jetzt für den Senat und sprechen alle Kolleginnen an. – Bisher hieß es nämlich immer, die Frauen wollten gar nicht, weil sie so stark von der Gremienarbeit belastet seien. Als die Frauen dann aber losmarschierten und sagten: „Jetzt gehen wir einmal in die Gremien hinein, in denen wirklich etwas entschieden wird“, schlossen sich die Männernetzwerke auch eng zusammen, um die Listen doch nicht den Frauen zu überlassen. Teilweise haben die Frauen das trotzdem geschafft und jetzt auch ein paar Jahre die Mehrheit im Senat gestellt. Es war aber schon ein erheblicher politischer Kraftakt, überhaupt die Listenplätze für den Senat zu bekommen.

Deswegen ist es wichtig, dass man unterscheidet. Im Übrigen muss Entlastung, wie Frau Klammer gesagt, in der Tat für alle gelten. Aber wenn man Frauen ermuntert, in Gremien zu gehen, sollte man auch schauen, dass sie gerade in die Gremien gehen, in denen sie auch wirklich Einfluss auf das Geschehen an der Universität oder Hochschule nehmen können.

**Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** An dieser Stelle kann ich mich den Vorrednerinnen nur anschließen. Es ist ganz wichtig, eine konkrete Entlastung in einzelnen Situationen für Männer und Frauen bereitzustellen, die sehr durch Gremienarbeit belastet sind. Das sind ganz oft hoch ausgewiesene Professorinnen und Professoren, die dann natürlich auch für die großen Gremien angefragt werden und daher zeitlich sehr belastet sind.

Ich möchte auch auf die Begutachtungsprozesse hinweisen. Als Gutachterin oder Gutachter tätig zu sein, erfordert ebenfalls sehr viel Zeit. Hier werden inzwischen auch Frauen ganz intensiv angefragt, gerade was Berufungsverfahren angeht.

Entlastungsmöglichkeiten wurden schon viele genannt, beispielsweise Lehrentlastungen und Sachmittel für wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine weitere Möglichkeit ist, in die relevanten Gremien zu gehen, wie Frau Reinhardt gerade dargestellt hat. Wir haben zum Beispiel an der Universität zu Köln ganz pragmatisch gesagt: In Berufungskommissionen, in denen sehr wenige Frauen sein können, weil sie die Gremienbelastung tatsächlich reduzieren müssen, sollen sie dann aber den Vorsitz übernehmen. – Das ist genau der Punkt. Frauen sollten dann zu den relevanteren Positionen mit einer stärkeren Stimme springen und sich dafür ein paar nicht so relevante Gremien sparen.



Man kann auch hochschulinterne Vereinbarungen treffen. Zum Beispiel werden Juniorprofessor\*innen gerne in Berufungskommissionen gesetzt; denn sie sollen einerseits lernen und andererseits beitragen können. Das ist schön. Aber sie sollen sich vor allem wissenschaftlich qualifizieren. Hier könnte man als Hochschule eine Deckelung vornehmen und sagen: Diese Personen begleiten in den sechs Jahren maximal zwei Verfahren. Dann lernen sie etwas und können sich mit ihrer Juniorprofessur auch sichtbar machen, aber werden nicht überlastet. Sie haben einen Benefit, aber nicht zu viel Belastung.

Da muss man sehr genau hinschauen und wirklich berücksichtigen, welche Punkte an der individuellen Hochschule wichtig sind, um einen Fokus zu setzen und auf der anderen Seite zu entlasten. Das müssen wir aber dringend tun. Wir sollten eigentlich auch flächendeckend verbindlich vorgeben, dass sich die Hochschulen damit auseinandersetzen. Ich sehe das im Moment immer noch als sehr individuelles Geschäft. Wenn starke Stimmen in einer Hochschule da sind, die das durchsetzen können, wird es diskutiert. An anderen Hochschulen wird es aber überhaupt nicht diskutiert. Dort wird das einfach weiter von den Frauen erwartet. Und die Last ist zum Teil zu hoch.

**Daniela Beihl (FDP):** Ich möchte auf einen anderen Aspekt eingehen, und zwar den Vergleich zu anderen europäischen Staaten. Meine Frage dazu würde ich gerne an Frau Dr. Mense, Frau Dr. Reinhardt und Frau Dr. Dorf stellen, sofern sie das beantworten können. Was können wir als Politik möglicherweise von anderen europäischen Staaten lernen? Gibt es in Staaten, die bei diesem Thema besonders weit sind, und vielleicht auch schon Best-Practice-Beispiele, die wir hier übernehmen könnten?

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Das deutsche Wissenschaftssystem ist ja durchaus ein sehr eigenes. Nichtsdestotrotz können wir natürlich im Bereich „Gleichstellung“ immer lernen.

Der eine Punkt ist, dass – das hat beispielsweise eine kanadische Studie gezeigt; auch aus Australien und aus Großbritannien gibt es entsprechende Hinweise – die Veröffentlichung des Gender Pay Gaps sehr wichtig für den Anstoß der Diskussion ist. Seit dort die öffentlichen Institutionen verpflichtet sind, den Gender Pay Gap auszuweisen, hat es eine sehr große Diskussion auch von öffentlichen Institutionen jenseits der Hochschulen gegeben.

Der andere Punkt ist, dass auf europäischer Ebene alle zwei Jahre – dieses Jahr war das nicht möglich – eine große Konferenz zum Thema „Gender Equality in Higher Education“ stattfindet, bei der sich sowohl Wissenschaftler\*innen, also Forschende, als auch Gleichstellungsakteurinnen über Programme und Best-Practice-Beispiele austauschen. Auch da sehen wir, dass bestimmte Fragen zum Thema „Gender Pay Gap“ in ähnliche Richtungen gehen.

Ich würde nicht sagen, dass ich irgendein europäisches Land da jetzt als Vorreiter sehe, auch wenn manche Länder in Bezug auf die Diskussion der Repräsentanz von Frauen und die Frauenanteile deutlich weiter sind. Da muss man sich aber auch wieder

den Stellenwert der Wissenschaft in dem jeweiligen Land anschauen. Deswegen ist das nicht so einfach.

Hinweisen möchte ich auch auf ein Beispiel aus unserem benachbarten Österreich. In Österreich hat man im Rahmen der Universitätsstatistiken ein Gender-Monitoring eingerichtet, das auf den entsprechenden Internetseiten einzusehen ist. Dort wird auch regelmäßig der Gender Pay Gap, immer gemessen in Prozent des Frauenverdienstes am Männerverdienst, veröffentlicht. Die Daten sind vorhanden. Auch da ist natürlich ein Gender Pay Gap festzustellen, aber je nach Hochschule auch sehr unterschiedlich. Meines Erachtens könnte das ebenfalls ein Beispiel dafür sein, wie Nordrhein-Westfalen oder auch Deutschland in diesem Bereich vorwärtsgehen sollte.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Inhaltlich habe ich keine Ergänzungen zu dem, was Frau Mense gesagt hat. Aber jetzt ist ja eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft zum Gender Pay Gap eingerichtet worden. Dort werden wir auch noch einmal den Blick auf die Best Practice im Land und bundesweit richten. Ich glaube, dass es auch in der Bundesrepublik schon einige Best-Practice-Beispiele für Vorgehensweisen gibt. Das müssen wir noch systematischer aufarbeiten, um diese Beispiele übernehmen zu können.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Ob das, was ich jetzt sage, repräsentativ ist, weiß ich nicht. Aus den Erfahrungen, die wir gemacht haben, zeigt sich jedenfalls, dass das Dual-Career-Angebot an vielen nichtdeutschen Hochschulen deutlich intensiver praktiziert wird. Wir sind ja schon sehr dankbar, dass es diesen Service gibt. Aber aus den Verhandlungen, die diejenigen, die von uns beraten werden, mit anderen Hochschulen, die nicht in Deutschland angesiedelt sind, führen, habe ich doch das Gefühl, dass dort sehr viel mehr darauf geguckt wird, dass auch der Partner oder die Partnerin unter erleichterten Bedingungen einen Arbeitsplatz in der Nähe des zukünftigen Hochschulstandortes findet. Wie gesagt, weiß ich nicht, ob das immer so ist. Die Erfahrungen, die ich mitbringen kann, zeigen jedenfalls in diese Richtung.

**Dietmar Bell (SPD):** Ich möchte noch einmal an die Frage von Herrn Nacke zur Gremienbelastung anknüpfen. Recht beeindruckend fand ich den Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz aus dem letzten Jahr, die folgenden Hinweis gegeben hat – ich zitiere –:

„Da jedoch allgemein abzusehen ist, dass sich angesichts der niedrigen Basisquoten an der verstärkten Beanspruchung von Frauen so schnell nichts ändern wird, sollten sich Hochschulleitungen und Wissenschaftseinrichtungen daher dafür einsetzen, dass Frauen, wenn sie multiple Gremientätigkeit nur begrenzt wahrnehmen können, einflussreichere Aufgaben übernehmen. Das bedeutet, dass Frauen Leitungspositionen übertragen werden und sie nicht – wie es häufig der Fall ist – Aufgaben in zweiter Reihe übernehmen, die in der Regel mit keinem geringeren Aufwand, aber deutlich

geringerem Einfluss verbunden sind. Hochschulleitungen müssen dazu Auswahlprozesse implementieren, die eine angemessene Ansprache und Berücksichtigung weiblicher Hochschulangehöriger sicherstellen.“

Frau Gäckle hat schon ein entsprechendes Beispiel vorgetragen und geschildert, dass man eine Professorin dann zur Vorsitzenden einer Auswahlkommission gemacht hat. Gibt es – diese Frage richtet sich an Frau Professorin Klammer, Frau Dr. Mense und Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez – generelle, generalisierbare Erfahrungen, dass dieser Beschluss schon Wirkung zeigt? Oder ist er zunächst einmal eher appellativ gewesen?

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Da muss ich leider passen. Ich weiß nicht, ob es allgemeine Vereinbarungen dazu gibt. Ich habe das bisher als einen Appell verstanden, also als Aufforderung an die einzelnen Hochschulen, hier aktiv zu werden. Aber ich bin nicht sicher, ob ich da den aktuellen Stand habe. Vielleicht wissen das unsere professionellen Gleichstellungsakteurinnen besser.

Der Weg ist natürlich richtig. Ich will diesen Weg auch nicht ausschließen. Meines Wissens ist zum Beispiel Dortmund teilweise diesen Weg gegangen und hat Gender-Sensibilisierung für beide Geschlechter so umgesetzt, dass ein Teil dieser Aufgaben durchaus von Männern übernommen werden kann. Wir dürfen ja auch nicht davon ausgehen, dass eine Frau qua Geschlecht frei von Gender-Normen ist. Ich könnte Ihnen eine Menge Personen an unserer Hochschule nennen, die auch als Frauen ein bisschen Gender-Sensibilisierung bräuchten. Genauso gut gibt es hoch aufmerksame männliche Kollegen, die dieses Thema sehr auf dem Schirm haben. Das heißt, dass man sie sicher auch für solche Tätigkeiten einsetzen kann. Auch das ist noch ein Weg. Aber zur Beantwortung der Frage gebe ich einmal weiter.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Als wir den „Gender-Report“ erarbeitet haben, war der Appell der Hochschulrektorenkonferenz – ich sehe es auch als Appell – noch nicht veröffentlicht. Aber unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Hochschulen sehr unterschiedlich damit umgehen. Beim Hochschulrat haben wir ja die 40-%-Quote. In den entsprechenden Entscheidungsgremien ist der Frauenanteil überall sehr hoch. Es bewegt sich auch so langsam. Wie gesagt, würde ich es aber immer an der Basis messen.

An dieser Stelle möchte ich auch noch einmal den Punkt aufgreifen, den Frau Klammer gerade genannt hat. Es geht ja um das Gender-Bewusstsein bei allen Personen, die an Auswahlprozessen beteiligt sind und in Gremien sitzen. Diese Personen, die Beschlüsse letzten Endes umsetzen und sich damit befassen, müssen mit einer entsprechenden Gleichstellungs- oder Gender-Expertise ausgestattet sein. Das ist in der Tat nicht qua Geschlecht gegeben; da gebe ich Frau Klammer vollkommen recht. Auch das sollte man stärker in den Blick nehmen, und zwar gerade im Hinblick auf die Gremien, in denen die Frauenanteile noch sehr gering sind, damit es nicht zu einer Überlast kommt. Da ist ein starrer Blick auf die Quoten auch nicht immer zielführend.

**Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Zunächst einmal ist uns wichtig, dass die Vorgabe des Hochschulgesetzes, dass Frauen im Verhältnis ihres Vorkommens in den verschiedenen Statusgruppen in den Gremien vertreten sein sollen, auch wirklich umgesetzt wird. Oftmals ist das in den Hochschulen nicht überall präsent. Vielmehr geht man dort von Paritätsverhältnissen aus, die natürlich in keinsten Weise die Realität abbilden und dann auch zur Überlastung von Frauen führen.

Was den appellativen Charakter des HRK-Beschlusses angeht, kann ich hier aus meiner Hochschule berichten. Als Technische Hochschule haben wir natürlich ständig damit zu tun, dass Frauen chronisch unterrepräsentiert sind. Bei uns ist dieser appellative Charakter aber durchaus angekommen. Während wir im Hochschulrat ja durch die Quote im Hochschulgesetz unterstützt sind – das wird in fast allen Hochschulen auch realisiert –, sind die Fakultätsleitungen doch noch relativ männlich dominiert. Jetzt ist etwas Bewegung hineingekommen. Es zeigt sich also tatsächlich, dass mehr Frauen in diese Positionen gehen und das auch stärker postuliert wird.

Im Hinblick auf den Gender Pay Gap wäre es meines Erachtens ganz wichtig, die Leistungszulagen, die mit den Funktionen einhergehen, auch transparent zu gestalten. Das ist keineswegs in allen Hochschulen der Fall. Schaut man sich das Portal des DHV zur W-Besoldung an, sieht man, wie unterschiedlich es in den einzelnen Hochschulen gestaltet ist. Das wäre auch noch eine Stellschraube, mit der man operieren könnte, um mehr Frauen in diese wichtigen Leitungspositionen der Gremien zu bekommen.

Aber es hat natürlich auch sehr viel mit Kulturwandel zu tun. Im Übrigen muss man sich auch von dem Bild des zölibatär lebenden Wissenschaftlers, der eine Rundumverfügbarkeit an den Tag legt, verabschieden. Nein, es sind ganz normale Menschen, die Gremienarbeit und andere Aufgaben in der Hochschule übernehmen. „Ganz normale Menschen“ bedeutet eben auch, dass das Personen aller Geschlechter sein können.

**Josefine Paul (GRÜNE):** Ich habe eine Frage an Frau Professorin Klammer, Frau Dr. Mense und Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez. Frau Professorin Klammer, Sie haben in Ihrer Stellungnahme sehr schön aufgelistet, welche Hard Laws und Soft Laws es gibt, und das treffend mit dem Wort „Gleichstellungsdschungel“ umschrieben. Wir haben jetzt schon über ein ganzes Bündel möglicher Maßnahmen gesprochen. Ich glaube, dass es in der Tat sehr wichtig ist, zum einen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die unterschiedlichen Entgeltbedingungen etc. transparent zu machen und zum anderen auch immer wieder für Sensibilisierung zu sorgen. Nach der Diskussion, die wir hier miteinander geführt haben, und mit Blick auf dieses Schaubild stelle ich mir aber schon die Frage: Haben wir eigentlich auch an manchen Stellen ein Stück weit ein Regelungsdefizit? Das heißt: Könnte man den Gleichstellungsdschungel ein Stück weit lichten, wenn man einfach etwas klarere gesetzliche Rahmenbedingungen schaffen und damit etwas klarere Leitplanken setzen würde?

Dazu hätte ich gerne noch Ihre Einschätzung – natürlich verbunden mit der Frage, wo genau diese gesetzlichen Leitplanken ansetzen könnten, müssten und sollten.

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Wir würden uns wohl alle wünschen, dass wir so einsichtig wären, dass Chancengleichheit für alle Menschen dieser Gesellschaft ein Selbstläufer wäre. Aber das ist leider nicht so.

Manche von Ihnen wissen vielleicht, dass ich auch Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum Thema „Gleichstellung“ war, die für die Bundesregierung den Ersten Gleichstellungsbericht erarbeitet hat. Da haben wir lange diskutiert: Sind wir eigentlich für Quoten, oder wollen wir das lieber nicht? – Nach Sichtung aller Unterlagen und aller Erfahrungen aus anderen Ländern haben wir uns dann dafür entschieden, für Quoten als temporäres Instrument zu sein.

Damit will ich Folgendes sagen: Wir brauchen in der Tat manchmal die harte Daumenschraube. Das Nudging alleine – und zusätzlich hier ein wenig Geld und da ein bisschen Belobigung und dort wieder ein Preis – reicht eben leider nicht immer. Wir brauchen manchmal wirklich die harten Vorgaben, deren Einhaltung auch kontrolliert wird. Wir haben den Professorinnenanteil jetzt gerade von 25 auf 26 % gesteigert. Aber so kommen wir natürlich nicht wirklich weiter. Wir müssen also schon einen Zahn in der Frauenförderung zulegen. Dazu gehören meines Erachtens auch strengere Zielvorgaben, die dann wirklich an die Mittelvergabe geknüpft sind. Wie gesagt, sollte da auch sanktioniert werden, wenn es nicht weitergeht.

Denn das hat die Wirtschaft gezeigt. Es gab immer großes Gejammer und Lamentieren über die Frauen in den Aufsichtsräten und das sogenannte Quotengesetz. Und seit wir die Politik des leeren Stuhls haben, die besagt, dass dann, wenn eine Position nicht von dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden kann – und das sind nun einmal meistens die Frauen –, der Stuhl leer bleibt, ist meines Wissens kein einziger Stuhl leer geblieben, weil es genug qualifizierte Frauen gab.

Warum sollte das, was für die Privatwirtschaft gilt, nicht auch für die Hochschulen gelten, wo wir inzwischen über 50 % Studierende und Absolventinnen haben? Insofern bin ich ganz klar auch für härtere Linien in den Vorgaben zur Gleichstellung.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Dem habe ich gar nicht mehr viel hinzuzufügen. Auch ich plädiere mit Blick auf das Schaubild und auf die Hard Laws dafür, so zu handeln. Wir haben das Landesgleichstellungsgesetz mit entsprechenden Vorgaben und Maßgaben. Dies sollte man konsequent umsetzen und eine Nichteinhaltung auch durchaus mit Sanktionen versehen. Das ist ein sehr gutes Instrument, das mit entsprechenden Zielvorgaben, wenn es entsprechend genutzt würde und auch eingehalten würde, aus meiner Sicht zum Erfolg führen könnte – und entsprechend auch das Hochschulgesetz.

Als weiteren Punkt möchte ich anführen, dass man hier entsprechende Bereiche wirklich konsequenter überprüfen sollte. Man sollte auch in den Hochschulvereinbarungen,

die das Ministerium mit den Hochschulen schließt, den Gedanken der Gleichstellung nicht nur additiv mitführen, sondern ihn auch entsprechend umsetzen und vorgeben. Auch das kann ein Instrument sein – trotz aller Autonomie der Hochschulen.

**Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen):** Ich möchte mich anschließen und auch noch einmal darstellen, dass 30 Jahre intensive Gleichstellungsarbeit in NRW und in der Bundesrepublik dazu geführt haben, dass wir den Frauenanteil bei Professuren von 10 % auf jetzt immerhin 26 % in NRW hochtreiben konnten. Das heißt, dass alle Gleichstellungsmaßnahmen Wirkung gezeigt haben. Es waren aber zahlreiche. Das haben wir gemeinsam festgestellt.

Ich möchte sehr exemplarisch und beispielhaft enden. Wir müssen aufpassen, dass wir den Anschluss nicht verlieren. Deswegen müssen wir – da bin ich bei Ihnen, Frau Paul – härtere Rahmenbedingungen setzen. Neulich hat die größte Forschungsorganisation von Irland eine Leitplanke gesetzt und gesagt: Alle Hochschulen, die in vier Jahren, also 2024, nicht einen 40%igen Frauenanteil aufweisen, bekommen keine Forschungsfördergelder mehr. – Ich will mit diesem Satz enden. Er ist nämlich eine Orientierung, die für uns ganz wichtig ist.

**Helmut Seifen (AfD):** Ich möchte jetzt eine Frage stellen, mit der Sie wahrscheinlich schon so lange konfrontiert worden sind, wie Sie für Gleichstellung arbeiten. Vielleicht darf ich noch vorausschicken, damit Sie das einordnen können, dass ich selbst im Schulbereich tätig war, auch in Leitungsfunktionen, und auch Beförderungen ausgesprochen habe – übrigens mehr an Frauen als an Männer.

Die Frage richtet sich an Frau Dr. Dorf, Frau Dr. Mense und Frau Professorin Klammer. Frau Professorin Klammer, Sie haben in Ihrer Expertise als eine Möglichkeit erwähnt, dass man die Kriterien für Bestenauslese und Exzellenz grundlegend überdenken sollte – das ist hier gerade auch schon zur Sprache gekommen –, und haben auch – das habe ich zumindest so aufgefasst; korrigieren Sie mich, wenn ich es falsch verstanden habe – Mehrheitsentscheidungen zumindest nicht generell, aber an bestimmten Stellen infrage gestellt, weil Sie meinen, dass da vielleicht die eine oder andere Ungerechtigkeit geschieht.

Was würden Sie den Leuten antworten – und davon gibt es ja jede Menge –, die Ihnen vorwerfen würden, dass sich hier durch die mögliche Absenkung von Kriterien für Bestenauslese und Exzellenz und die Zweifel an der Mehrheitsentscheidung durch die Hintertür, ohne das vielleicht zu wollen, so etwas wie ständisches Denken wieder Einfluss in eine demokratische Struktur verschafft, obwohl wir das ja nun seit mehr als 100 Jahren überwunden haben? Was würden Sie also diesen Kritikern antworten?

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Ich versuche einmal eine Antwort, wenngleich wir das ja auch nicht gesagt haben; ich glaube, es zielte dann eher in Richtung von Frau Professorin Klammer und ihrer Stellungnahme. Ich möchte aber noch einmal betonen: An dem Prinzip der

Bestenauslese ist überhaupt nicht zu rütteln. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind die beamtenrechtlichen Grundsätze, an denen wir uns zu orientieren haben. Wie ich schon gesagt habe, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aber ganz entscheidend nach der Qualität zu beurteilen. Dafür muss man sensibilisieren, und zwar in allen Bereichen, sei es in Berufungskommissionen oder in sonstigen Auswahlverfahren von der Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses bis hinein in die Besetzung von Führungspositionen in Hochschulleitungen. Frauen oder eben auch Männer, die familienbedingt oder kinderbedingt ihre Karriere vielleicht nicht so zölibatmäßig fortführen konnten, dürfen keine Nachteile dadurch haben, dass ihr Output an mancher Stelle nicht so groß war und ist wie der Output anderer Kolleginnen und Kollegen. An dem Prinzip der Bestenauslese gibt es also nichts zu rütteln. Mehr kann ich im Moment auch gar nicht hinzufügen.

**Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW):** Wir haben es in der Wissenschaft in der Tat mit einem System zu tun, das sich immer noch als sehr meritokratisch begreift. Das heißt, dass hier die Leistung zählt. Wie wir immer wieder feststellen und auch aus der Forschung wissen, ist die Bewertung von Leistung nicht frei von den jeweiligen Positionen der Personen, die Leistungen messen. Es gibt keine vorurteilsfreie Bewertung oder keine Operationalisierung von Leistung, die frei von irgendwelchen Vorannahmen wäre. Das sehen wir im Bereich dessen, was wir zählen, also beim Zugang zu bestimmten Publikationsindizes und bei der Auswahl bestimmter Journals.

Zugleich ist Wissenschaft ein sehr selbstselektives System. Das heißt, dass die Wissenschaft selber ihre Leistungen bzw. die der Kollegen und Kolleginnen bewertet. Das ist per se immer auch für Bias anfällig. Insofern ist das nach wie vor mit zu berücksichtigen. Natürlich sollen Wissenschaft oder Auswahlprozesse nicht frei von Leistungen oder Bestenauslese gelassen werden. Aber die Frage ist immer: Welche Person gilt als beste Person? Da ist die Qualität auch mit in den Blick zu nehmen, wie Frau Dr. Dorf ausgeführt hat.

**Prof. Dr. Ute Klammer (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen):** Ich kann meine beiden Vorrednerinnen nur noch mit einem Bild ergänzen, das sehr deutlich macht, worum es uns geht. Ich war sieben Jahre Prorektorin für Diversity Management an meiner Universität Duisburg-Essen. Wenn man jemandem erklärt, worum es bei Diversity Management geht, beginnt man oft mit einem Bild, das inzwischen viele aus der Szene kennen. Ein Wettkampfrichter steht neben einem Baum. Vor ihm sitzen ein Löwe, ein Tiger, ein Affe und ein Fisch im Glas. Der Wettkampfrichter sagt: Jetzt machen wir faire Wettkampfbedingungen. Es gewinnt, wer zuerst auf dem Baum ist. – Das zeigt eine bestimmte Vorstellung von Leistung, die natürlich von bestimmten Tieren in dem Fall zu erreichen ist, von anderen nicht.

Wir werben dafür, diesen Leistungsbegriff auch einmal aus anderen Perspektiven zu betrachten. Natürlich müssen Leistung und Exzellenz vorne stehen. Das hat auch Frau Dr. Dorf noch einmal ganz klar aus juristischer Perspektive dargestellt. Aber es geht

darum, klarzumachen, dass unser Begriff von Exzellenz und Leistung einem sehr männlichen Wissenschaftsdiskurs geschuldet ist und ein anderer Blick darauf vielleicht für viele Frauen in Wissenschaftskarrieren sehr hilfreich wäre – oder auch für andere Menschen, also für Menschen, die andere Wege in der Wissenschaft beschreiten. Und das müssen wir einfach hinterfragen.

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Herzlichen Dank. – Jetzt kommen wir zur vierten Frageunde.

**Dr. Stefan Nacke (CDU):** Ich würde gerne den Vorschlag aus der Stellungnahme von Frau Dr. Dorf aufgreifen, die Einstellungsaltersgrenze um Betreuungszeiten für Kinder zu verschieben. Das finde ich sehr interessant und möchte es zum Anlass nehmen, Sie zu fragen, ob Sie ergänzend zu dem, was wir bisher an Maßnahmen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule“ diskutiert haben, noch Vorschläge machen könnten. Diese Frage richtet sich an Frau Dr. Dorf, Frau Gäckle oder Frau Dr. Brands-Proharam Gonzalez und Frau Dr. Reinhardt.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Ich halte diese Senkung der Einstellungsaltersgrenze, auch wenn sie nicht als erster Punkt in unserer Liste steht, für einen ganz wichtiger Aspekt, um einfach noch einmal die familienpolitische Komponente herauszustellen. Wie weit die Regelung im Einzelnen gehen kann, muss man dann sehen. Ab einer bestimmten Zahl von Kindern sollte dann vielleicht auch Schluss mit der Anrechnung sein.

Ich möchte aber damit schließen – das ist mir nämlich ganz wichtig –, noch einmal klarzumachen, dass es an der Zeit ist, die Faktenlage – darüber haben wir heute auch gesprochen – empirisch noch einmal aufzudröseln. Wir haben ganz viele gute Programme. Meines Erachtens müssen wir schauen, an welchen Stellen wir Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler verlieren, wo sie uns also in andere Bereiche entgleiten, aus denen sie dann vielleicht nicht den Wiedereinstieg in die Wissenschaft finden. Regelungen können ja auch die Realität nicht abbilden. Deshalb ist es mir ein Herzensanliegen, wirklich zu schauen, wo wir stehen, was denn die Realität ist und wie wir darauf reagieren können – neben all den wichtigen Maßnahmen und wirklich wunderbaren Vorschlägen, die in diesem Papier stehen.

**Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (Landeskonferenz der Gleichstellungsbefragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen):** Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird zum Beispiel in den Berufungsverfahren durchaus praktiziert. Dort wird die Zeit nach dem Abschluss der Promotion bis zur Bewerbung auf die Professur in Beziehung zum Output gesetzt. Dabei wird auch betrachtet, wie viel Kindererziehungszeiten beispielsweise vorgekommen sind. Das wird bei Männern und Frauen gemacht. In Berufungsverfahren ist das eigentlich gängige Praxis.



Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Übrigens wird in Berufungsverfahren jetzt auch schon der Gender Publication Gap in der Coronazeit reflektiert. Man hat ja festgestellt, dass Frauen in dieser Zeit in höherem Maße Care-Aufgaben übernommen haben und dadurch weniger zum Publizieren gekommen sind. Die DFG hat da bereits einen Vorstoß gemacht und schlägt vor, dass das in gleicher Weise berücksichtigt wird.

Bis zu welchem Alter verbeamtet werden kann, ist meines Erachtens schon beamtenrechtlich geregelt. Allerdings kann ich jetzt nicht genau sagen, bis zu welchem Alter das möglich ist. Aber da ist wahrscheinlich Frau Dr. Dorf sattelfester als ich, und Frau Dr. Reinhardt weiß das als Kanzlerin vermutlich auch besser als ich.

Noch nicht berücksichtigt hat man Kindererziehungszeiten meines Wissens im Zusammenhang mit Beurteilungen im Zuge von Förderungsmaßnahmen von Beamtinnen und Beamten im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich gleichermaßen. Insofern sollte man da vielleicht noch einmal prüfen, ob man eine weitere Regelung treffen kann.

**Dr. Christina Reinhardt (Ruhr-Universität Bochum):** Eine flexiblere Handhabung der Berufsobergrenze wäre schon wünschenswert – wobei man korrekterweise sagen muss: Berufen kann man immer. Man könnte auch jemanden mit 60 Jahren berufen. Das wäre nur für die Universität sehr teuer, weil man dann den Versorgungszuschlag in einer schwindelerregenden Höhe an den Finanzminister zahlen müsste, so dass man es in diesen Fällen nicht macht.

Interessanterweise sind von dieser Problematik vorwiegend Frauen betroffen. Ich habe eigentlich noch nie einen Mann gehabt, den wir dann nicht verbeamtet konnten. Es waren in der Regel Frauen, die etwas diversere Karrieren gemacht hatten.

**Daniela Beihl (FDP):** Meine letzte Frage würde ich gerne an Frau Dr. Dorf richten. Das Thema „Quote“ ist hier gerade schon einmal angeklungen. Uns als NRW-Koalition ist es natürlich ein sehr wichtiges Anliegen, Politik für die Hochschulen und nicht gegen die Hochschulen zu machen. Unter anderem deshalb haben wir auch diesen Antrag gestellt; denn es ging uns darum, bei diesem sehr wichtigen Thema den gemeinsamen Dialog zu suchen. Frau Dr. Dorf, in Ihrer Stellungnahme lehnen Sie jede Art von Quotenregelung ausdrücklich ab. Mich interessiert, warum Sie das tun.

**Dr. Yvonne Dorf (Deutscher Hochschulverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen):** Jetzt argumentiert wieder vor allem die Juristin, aber hier aus gutem Grund. Wir halten eine Quotenregelung für einen nicht wissenschaftsadäquaten Faktor. Auswahl hat im Beamtenrecht und auch sonst im öffentlichen Dienst stets nach dem Prinzip der Bestenauslese zu erfolgen. Es geht immer um Qualifikation und um Qualität. Natürlich kann man argumentieren, dass eine Quotenregelung in der Wirtschaft auch zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen in den Gremien geführt hat. Aber gerade in der Wissenschaft kommt man nicht umhin, klarzumachen: Was hier den Weg in die wissenschaftliche Karriere findet und darin bleibt, hat Qualität und verfügt über entsprechende Qualifikationen.

Viel wichtiger scheint es mir zu sein, in den entsprechenden Bereichen, also in Auswahlverfahren und in sonstigen Gremien, für dieses Thema der Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren und verstärkt Frauen zu fördern. Letztendlich kann das, wie gesagt, nur über eine stärkere Transparenz in allen Bereichen gelingen.

**Regina Kopp-Herr (SPD):** Die Frage, die ich jetzt stellen möchte, ist mir schon vor über einer Stunde in den Kopf gekommen; denn Frau Dr. Dorf hat mehrmals über die Bestenauslese berichtet. Die letzte rot-grüne Landesregierung hatte das Landesbeamtengesetz reformiert und vor allem den § 19 Abs. 6 – bei gleicher Leistung und Befähigung wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt befördert – verankert. Das ist zu Beginn der jetzigen Koalition zurückgenommen worden. Können Sie sagen, ob diese Rücknahme sich nachteilig auf die Beförderung von Frauen ausgewirkt hat oder sie besonders erschwert? Ich beschränke meine Frage mit der Bitte um eine Antwort auf Frau Gäckle oder Frau Brands-Proharam Gonzalez.

**Annelene Gäckle (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Nordrhein-Westfalen):** Wir können das noch nicht universell sagen. Als Gleichstellungsbeauftragte sind wir in Teilen bei Beförderungsrunden eingebunden, in Teilen nicht. Es war schön, dass die Frau, wenn sie annähernd gleich qualifiziert war, aus verschiedenen Gründen dennoch bevorzugt werden konnte. Dieser Passus ist tatsächlich gefallen. Das ist noch nicht allzu lange her. Beförderungsrunden finden im Schnitt alle drei Jahre statt. Bis dann alles durchgelaufen ist, dauert es eine ganze Weile. Ich kann leider noch gar keine Effekte daraus ableiten, die mir aus den Hochschulen bekannt wären. – Meine Kollegin schüttelt auch den Kopf. Da müssten wir noch ein oder zwei Jahre warten, bis die Beförderungsrunden an den Hochschulen dann wirklich durchgelaufen sind.

Diese Regelung hat viele Diskussionen über die noch einmal stärkere Bevorzugung von Frauen verursacht. Ich finde weiterhin, dass sie angebracht war, weil Frauen in ihrer Berufs- und Karrierebiografie tatsächlich oft anderen Belastungen ausgesetzt sind. Weil sie vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch einmal anders unter einen Hut bringen müssen, sitzen sie doch öfter auf Teilzeitstellen und finden dann auch weniger Berücksichtigung ihrer Leistung. Daher hoffe ich natürlich, dass wir uns das gemeinsam kritisch anschauen. Vielleicht wäre es ja tatsächlich eine Option, dass auch das Land hier noch einmal hinsieht.

**Vorsitzender Helmut Seifen:** Vielen Dank. – Da ich jetzt keine Wortmeldungen mehr sehe, darf ich mich bei Ihnen allen ganz herzlich bedanken. Vielen Dank an die Fragesteller und vor allem vielen Dank an die Gäste für ihre wertvollen Beiträge.

Das Protokoll der Anhörung wird in einiger Zeit auf der Internetseite des Landtags abrufbar sein. Nach Vorlage des Protokolls wird sich der Ausschuss weiter mit dem Antrag befassen.

Wissenschaftsausschuss (59.)

09.11.2020

Ausschuss für Gleichstellung und Frauen (38.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ich wünsche Ihnen allen noch einen schönen Tag und Frau Dr. Dorf eine gute Rückreise. Auf baldiges Wiedersehen!

Damit ist die Sitzung, und zwar punktgenau um 15:30 Uhr, geschlossen. – Vielen Dank.

gez. Helmut Seifen  
Vorsitzender

**Anlage**

17.11.2020/17.11.2020

26



**Anhörung von Sachverständigen**  
des Wissenschaftsausschusses und des Ausschusses  
für Gleichstellung und Frauen

**Nordrhein-Westfalens Potenziale nutzen. Frauen in der Wissenschaft stärken,  
Entgelt Differenz abbauen, diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung in der  
Wissenschaft gewährleisten**

Antrag der Fraktionen der CDU und FDP,  
Drucksache 17/9816

am Mittwoch, dem 9. November 2020  
13.30 Uhr bis 15.30 Uhr, Raum E 3 A 02

## T a b l e a u

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Dr. Lisa Mense Netzwerk Frauen- und Geschlechter- forschung Essen	<b>Dr. Lisa Mense</b> <i>(per Videozuschtaltung)</i>	<b>17/3243</b>
Professorin Dr. Ute Klammer Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) 47057 Duisburg	<b>Professorin Dr. Ute Klammer</b> <i>(per Videozuschtaltung)</i>	<b>17/3226</b>
Dr. Yvonne Dorf Deutscher Hochschulverband NRW Bonn	<b>Dr. Yvonne Dorf</b>	<b>17/3244</b>
Dr. Christina Reinhardt Ruhr-Universität Bochum Bochum	<b>Dr. Christina Reinhardt</b> <i>(per Videozuschtaltung)</i>	---
LaKof NRW Geschäftsstelle c/o RWTH Aachen Gleichstellungsbüro Aachen	<b>Annelene Gäckle,</b> Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez <i>(per Videozuschtaltung)</i>	<b>17/3238</b>