



Dokumentation

**Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in
Deutschland**

Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 043/17
Abschluss der Arbeit: 15.12.2017
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit,
Bildung und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Das Professorinnenprogramm	4
2.	Das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder	5
2.1.	Gegenstand der Förderung	5
2.2.	Art und Umfang, Höhe der Zuwendung	6
2.3.	Bewilligte finanzielle Mittel	7
2.4.	Geförderte Professuren	7
3.	Evaluation der Geschlechterforschung und Gender im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II	9
4.	Genderforschung in der Förderung des BMBF	11
4.1.	Gleichstellung und Genderforschung in der Medizin	12
4.2.	Förderung von Netzwerken und Transfer	12
5.	Genderprofessuren in Deutschland	12
5.1.	Genderprofessuren in den Bundesländern	13
5.2.	Genderprofessuren nach Fächergruppen	14
5.3.	Universitäre Schwerpunkte der Genderprofessuren	14
6.	Besoldung in den Bundesländern	16
6.1.	Kosten der Genderprofessuren	16
6.2.	Unterschiedliche W-Besoldung in den Bundesländern	16
7.	Anlagen	19
7.1.	Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I und II	19
7.2.	Gleichstellungsbeauftragte	22
7.3.	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen	23

1. Das Professorinnenprogramm¹

„Derzeit ist nur etwas mehr als jede fünfte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt. Nach der Promotion verlassen überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Deutlich weniger als ein Drittel der Habilitationen werden von Frauen geschrieben. Die Habilitation ist auch heute noch häufig eine wesentliche Grundvoraussetzung für eine Professur.

Als eine der Maßnahmen, mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten, haben Bund und Länder 2008 die Professorinnenprogramme (I und II) ins Leben gerufen und hierfür insgesamt 300 Millionen Euro (150 Millionen Euro je Phase) zur Verfügung gestellt. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen. Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet wurden. Diese Konzepte umfassten unter anderem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen konnten, bekamen bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre gefördert.

Das Professorinnenprogramm wurde 2012 und 2017 evaluiert. Es ist so erfolgreich, dass Bund und Länder das Professorinnenprogramm auch nach 2017 fortsetzen wollen.

Die erneute starke Resonanz des Programms auch in der zweiten Phase bestätigt die Ergebnisse der Evaluation der ersten Programmphase: Hochschulen, die am Programm teilnehmen, engagieren sich stärker für Gleichstellungsthemen. In der zweiten Programmphase konnten sich diejenigen Hochschulen, die bereits in der ersten Phase erfolgreich waren, mit der Umsetzung ihrer Gleichstellungskonzepte qualifizieren. Aber es kamen auch neue Hochschulen mit ihren Gleichstellungskonzepten hinzu. (...)

Im März 2016 wurde bereits die 500. Berufung im Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gezählt. Dabei sehen Bund und Länder über die ansteigende Professorinnenanzahl hinaus den besonderen Erfolg des Programms in der dadurch ausgelösten Dynamik zur Begründung und Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an den Hochschulen. Diese müssen die durch die Förderung der Professuren frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. So werden erhebliche Mittel zum Beispiel in Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring oder Fortbildungen für gendergerechte Berufungsverfahren investiert.

Insgesamt reichten 152 Hochschulen in der ersten und 184 Hochschulen (82 Universitäten, 87 Fachhochschulen, 15 Kunst- und Musikhochschulen) in der zweiten Programmphase ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein. Das Gleichstellungskonzept bzw. die Dokumentation von 124 bzw. 147 Hochschulen wurde positiv begutachtet. In der ersten Programmphase erhielten 111 Hochschulen mindestens eine geförderte Professur; in der zweiten Programmphase waren dies 120 Hochschulen (Stand 15.03.2017)“ (BMBF 2017).

1 BMBF (2017). Das Professorinnenprogramm. <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

2. Das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder²

Ausgehend von der Tatsache, dass die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen entspricht; hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder am 29. Juni 2012 (GWK) die Fortsetzung des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm II) beschlossen.

„Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte“ (BMBF 2012).

2.1. Gegenstand der Förderung

„Auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen sollen zusätzliche Mittel vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden.

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung)³ oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung)⁴

2 BMBF (2012). Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm II -. 6. Dezember 2012. <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-797.html>

3 Bei einer Vorgriffsprofessur handelt es sich um eine künftig (spätestens in 5 Jahren) frei werdende oder zu schaffende Stelle. Für die Professorin muss nach Ablauf der Förderung (spätestens nach 5 Jahren) eine unbefristete Stelle innerhalb der Hochschule zur Verfügung stehen.
Vergl.: Docplayer (2014). Frequently Asked Questions (FAQ). Häufig gestellte Fragen zur Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008.
<http://docplayer.org/32217809-Professorinnenprogramm-ii-frequently-asked-questions-faq-haeufig-gestellte-fragen-zur.html>

4 Bei Regelprofessuren handelt es sich um Stellen, die im regulären Haushalt der Hochschule eingeplant sind. Durch die Kofinanzierung des Bundes werden die entsprechenden Mittel im Haushalt der Hochschule frei, die für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden müssen. Dabei haben die Hochschulen bei der Förderung von Regelprofessuren weitere eigene Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen in angemessener Höhe einzusetzen.
Der Bund geht davon aus, dass die Hochschulen bzw. das jeweilige Land Mittel „idealiter“ in gleicher Höhe wie die durch die Kofinanzierung des Bundes freiwerdenden Mittel zusätzlich zur Verfügung stellen; die „weiteren Mittel in angemessener Höhe“ lägen dann bei 50 %. Dabei wird im Einzelfall die konkrete Situation der Hochschule berücksichtigt. Die bewusst weiche Formulierung respektiert die Autonomie der Hochschulen und Länder und lässt insofern diesen Punkt hinreichend in deren Eigenverantwortung. (Vergl.: Ebenda).

erfolgen. Je Hochschule können bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden“ (Ebenda).

2.2. Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

„Für die Finanzierung des Programms stehen in den Jahren 2013 bis 2017 insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2013 bis 2017 nach dem Jahr 2017 aus, d.h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2020 bereitgestellt.

Im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2013 stehen vom Gesamtbudget bis zu 60 v.H. der Mittel und im zweiten Einreichungsverfahren im Jahr 2014 mindestens 40 v.H. der Mittel zur Verfügung. Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Land getragen wird. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt insgesamt 2.250.000 Euro für die Programmlaufzeit.

Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilsfinanzierung oder einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzte Teilausgaben) bis zu 50 v.H. der Gesamtausgaben, höchstens 75.000 Euro jährlich gewährt werden. Zuwendungsfähig sind Personalausgaben für die Berufene und wissenschaftliches Personal, die Veranschlagung von Sachausgaben für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf, Literatur bis zu 10 Prozent der Gesamtsumme der Personalausgaben (soweit diese Ausgaben nicht im Einzelnen aufgeschlüsselt werden können), Ausgaben für Dienstreisen zur Teilnahme an Konferenzen/Tagungen und Gegenstände sowie andere Investitionen (soweit diese Ausgaben nicht zur Grundausstattung gehören).

An Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen sind auch Personalausgaben für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zur Unterstützung der Arbeitsschwerpunkte der Professur zuwendungsfähig; im Falle der künstlerischen Hochschulen ist dies auch in Form von Honorarverträgen für Lehrbeauftragte möglich.

Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren sind im Rahmen des Verwendungsnachweises auch die Durchführung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen und die Höhe der dafür eingesetzten Mittel nachzuweisen.

Die Regelungen des BMBF zur Förderung von Forschungsvorhaben durch eine Projektpauschale für Hochschulen finden für das Professorinnenprogramm II keine Anwendung“ (Ebenda).

2.3. Bewilligte finanzielle Mittel

„In PP I wurden im Zeitraum vom 01.10.2008 bis 31.12.2015 insgesamt Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € gebunden. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei 273.720 €. In PP II wurden bis zum 06.01.2017 Bundesmittel in Höhe von 75 Mio. € ausgeschöpft. Pro geförderte Professur lagen die Bundesaufwendungen damit im Durchschnitt bei rund 300.000 €. Die höhere Fördersumme pro Professur ist ein wesentlicher Grund, weshalb das „Windhundverfahren“ zur Anwendung kam.

In beiden Programmphasen gingen jeweils gut 60 Prozent der Mittel an Universitäten, ein Drittel der Mittel an Fachhochschulen und weniger als 5 Prozent an Künstlerische Hochschulen (vgl. zum PP I BMBF 2013: 52). Diese Aufteilung hängt mit der unterschiedlichen Beteiligung am Programm, Verteilung der W2- und W3-Professuren und der Anzahl der beantragten und geförderten Professuren zusammen“ (Ebenda: 22).

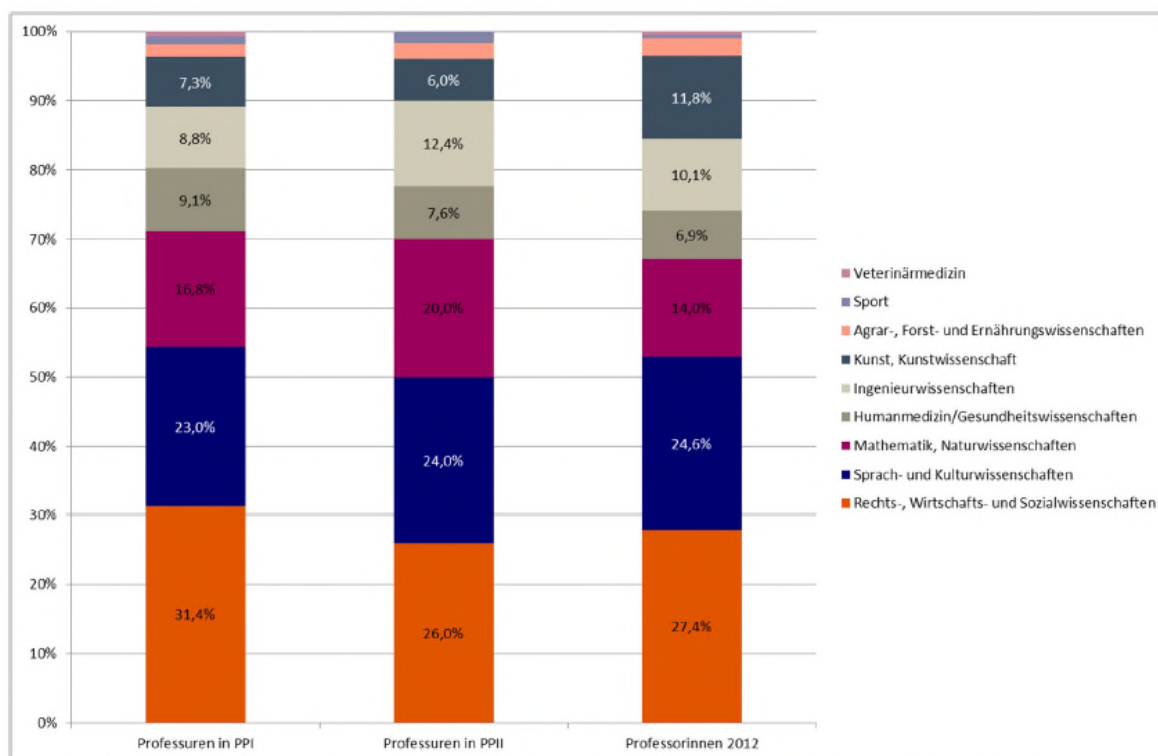
2.4. Geförderte Professuren

„Insgesamt wurden bisher 524 Professuren in beiden Programmphasen des Professorinnenprogramms gefördert. Die im Professorinnenprogramm geförderten, mit Frauen besetzten Professuren verteilen sich weitgehend in gleicher Weise wie die Professorinnen insgesamt auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie auf die Fächergruppen. In PP II wurden mehr Professuren in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, als von der Fächerverteilung der Professorinnen insgesamt zu erwarten gewesen wäre.

Insgesamt wurden in PP I des Professorinnenprogramms 274 Professuren gefördert, davon 40 Prozent auf Vorgriffsprofessuren und 60 Prozent auf Regelprofessuren. In PP II werden 250 Professuren (Stand 06.01.2017) gefördert, davon 31 Prozent auf Vorgriffs- und 69 Prozent auf Regelprofessuren (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6 im Anhang). Der Grund für die veränderte Verteilung zwischen Vorgriffs- und Regelprofessuren liegt darin, dass in PP II kein Land Vorgriffsprofessuren priorisierte und es nur in Hamburg und Schleswig-Holstein in der Art, wie die Kofinanzierung gewährt wurde, eine mittelbare Priorisierung der Vorgriffsprofessur gab.

Rund zwei Drittel der Professuren in der ersten und zweiten Programmphase sind in der Besoldungsgruppe W2, ein Drittel in der Besoldungsgruppe W3 eingestuft. Damit sind die im Professorinnenprogramm geförderten Professuren etwas häufiger als alle Professorinnen an deutschen Hochschulen in der niedrigeren Besoldungsgruppe W2 angesiedelt. Der Grund hierfür könnte in der Programmvorgabe zu suchen sein, dass mit dem Programm die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf eine Professur gefördert wird. Die Verteilung der geförderten Professuren auf die Besoldungsgruppen in den einzelnen Hochschultypen entspricht weitgehend der üblichen Verteilung. Die Vorgriffsprofessuren sind häufiger als Regelprofessuren in W2 eingestuft (71% vs. 66%). Zwischen den Ländern gibt es keine auffälligen Unterschiede“ (Ebenda: 26).

Geförderte Professuren in der 1. und 2. Programmphase des Professorinnenprogramms und Professorinnen an Hochschulen insgesamt (2012) nach Fächergruppen



Quelle: Administrative Daten des DLR-PT, Statistisches Bundesamt. $N_1=274$, $N_2=242$, $N_{\text{Gesamt}}=4766$.

(Ebenda).

Die durch das Professorinnenprogramm geförderten Professuren verteilen sich weitgehend so auf die Fächergruppen wie alle Professorinnen. Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist in PP I etwas überrepräsentiert. In PP II wurden dagegen mehr Professuren in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften gefördert, als von der Fächerverteilung der Professorinnen insgesamt zu erwarten gewesen wäre.

Für PP II gibt fast die Hälfte der Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept (46%, $N=63$) an, dass sie Stellenbesetzungen, für die eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm geplant war, in einzelnen Fällen nicht realisieren konnten. Der häufigste Grund hierfür war, dass keine geeignete Bewerberin in dem für das Professorinnenprogramm vorgesehenen Zeitfenster gefunden werden konnte. Weitere Gründe waren ein allgemein zu kleiner Pool an berufungsfähigen Bewerberinnen in dem Fachgebiet oder die Entscheidung der Kandidatin für eine andere Hochschule (40% bzw. 33%).

Bisher wurden im Laufe des Professorinnenprogramms 23 Förderungen aufgrund des Weggangs der Stelleninhaberin frühzeitig beendet, d.h. die Förderlaufzeit und -summe wurden gekürzt (PP I: 21 Fälle, PP II: 2 Fälle). Dies sind weniger als 5 Prozent aller Förderungen. In neun der 23 Fälle liegt der Grund des Weggangs darin, dass die Stelleninhaberin einen Ruf an einer anderen Hochschule erhielt (PP I: 8 Fälle, PP II: 1 Fall). In den übrigen 14 Fällen ist der Grund des Weggangs der Stelleninhaberin unbekannt (PP I: 13 Fälle, PP II: 1 Fall)“ (Ebenda: 27).

3. Evaluation der Geschlechterforschung und Gender im Rahmen der Professorinnenprogramme I und II⁵

„Die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und die Integration von Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre sind weder eine explizite Zielsetzung des Professorinnenprogramms noch ein explizites Begutachungskriterium für die Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen. Entsprechend haben die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und Gender in der Lehre im Vergleich zu den Handlungsfeldern ‚Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses‘ und ‚Vereinbarkeit‘ nur eine geringe Bedeutung bei den Maßnahmen des Professorinnenprogramms.

Gleichwohl stufen ca. 60 Prozent der Hochschulen das Thema Gender in der Lehre als sehr oder eher wichtiges Handlungsfeld der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen ein; bei der Weiterentwicklung der Geschlechterforschung (Gender in der Forschung) ist dies ca. die Hälfte der Hochschulen. Die Hochschultypen unterscheiden sich bei dieser Einschätzung nicht. Trotz dieser vergleichsweise geringeren Bedeutung erwähnt ein Großteil der Hochschulen in den untersuchten Gleichstellungskonzepten (45 von 50) Geschlechterforschung oder Gender in der Lehre. Allerdings variiert die Intensität, mit der sich die Hochschulen dem Thema widmen, erheblich. Einige Hochschulen streben an, Geschlecht als integrative Kategorie hochschulweit in die Lehre aufzunehmen, während andere geschlechterspezifische Aspekte lediglich in einzelnen Lehrveranstaltungen oder Forschungsprojekten behandeln. Daneben unterscheiden sich die Hochschulen beim Grad der Institutionalisierung der Geschlechterforschung/Gender Studies“ (GESIS 2017: 34).

„Hochschulen, in denen Gender Studies als Studiengang bereits vor dem Professorinnenprogramm angeboten wurde, planen mit dem Gleichstellungskonzept eine Weiterentwicklung und Verstetigung, vor allem als Studiengang oder Graduiertenkolleg ‚Gender Studies‘ oder als Forschungszentrum für Geschlechterforschung. Diesen Impuls für die Einrichtung von Studiengängen setzt das Professorinnenprogramm (PP) vor allem für Hochschulen in südlichen und östlichen Ländern, während in den nördlichen und westlichen Ländern sowie in Berlin solche Studiengänge häufig bereits vor dem Professorinnenprogramm bestanden. Weiter sind Studiengänge Gender Studies und Zentren der Geschlechterforschung vor allem in den Universitäten zu finden, deutlich seltener in Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms planen einige Hochschulen die Einrichtung einer Professur mit Gender-(Teil-)Denomination zu Professuren mit einer Gender-Denomination. Solche Planungen sind in PP II häufiger als in PP I. Zudem planen in PP II Hochschulen in südlichen Ländern solche Professuren, während es in PP I vor allem Hochschulen in nördlichen Ländern waren. Der Schwerpunkt der mit dem Gleichstellungskonzept geplanten Professuren liegt im MINT-Bereich. Die in den Konzepten dargestellten Planungen beziehen sich zum Teil auf Professuren, die aus anderen Initiativen, wie dem Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW und dem Maria-Goeppert- Mayer-Programm, gefördert werden. Außer W2- und W3-Professuren

5 GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017). Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht. Köln, Januar 2017. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf

sind Juniorprofessuren mit Gender- Denomination in Planung oder bereits umgesetzt“ (Ebenda: 34)

Mindestens 14 der im Professorinnenprogramm geförderten Vorgriffs- oder Regelprofessuren weisen eine Denomination im Bereich der Geschlechterforschung auf. Dies ergab eine Auszählung der administrativen Daten des DLR Projektträgers. Eine weitere, punktuelle Webrecherche ergab, dass weitere geförderte Professuren eine (Teil-) Denomination oder einen Arbeitsschwerpunkt in der Geschlechterforschung haben, ohne dass dieses systematisch ausgewertet werden konnte. Siehe dazu auch Anlage 1 (Vergl.: Ebenda).

„Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Fächergruppe ‚Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften‘. Insgesamt sind 2016 an deutschen Hochschulen 199 Professuren (davon 182 besetzt) mit einer entsprechenden Voll- oder Teil-Denomination vorhanden; dies entspricht in etwa dem gleichen Anteil an allen Professuren wie im Jahr 2008. In PP I führten einige Hochschulen Maßnahmen zur Integration von Gender in die Lehre mit unterschiedlichen Strategien und in unterschiedlicher Tiefe durch. In PP II werden diese Maßnahmen intensiviert. Hochschulen, die in PP II erneut teilnehmen und eine Dokumentation einreichen, planen häufiger Maßnahmen in diesem Bereich. Dies deutet auf eine Intensivierung der Beschäftigung mit dem Thema „Gender in der Lehre“ im Verlauf des Professorinnenprogramms hin.

Insgesamt plant knapp die Hälfte der untersuchten Hochschulen entsprechende Maßnahmen, hauptsächlich Universitäten. Einzelne Forschungsschwerpunkte oder -projekte zur Geschlechterforschung planen vor allem Hochschulen, die keine institutionalisierte Form der Gender- oder Geschlechterforschung haben. Diese Planungen finden sich gleichermaßen an Universitäten und Fachhochschulen und in beiden Programmphasen.

Die in den Gleichstellungskonzepten genannten Forschungsprojekte werden dabei zum Teil im Rahmen anderer Initiativen, wie Sonderforschungsbereichen, Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative oder EU-Projekten, durchgeführt. Lehrveranstaltungen mit Themenbezug ‚Gender‘ sind eine niedrighschwellige und wenig institutionalisierte Form, Geschlechterforschung und Gender Studies in der Hochschule zu implementieren. Eine häufige Form sind Ringvorlesungen, die als öffentliche und fakultätsübergreifende/interdisziplinäre Veranstaltungen angeboten werden. Weitere Veranstaltungen sind einzelne Vorträge oder Vortrags- und Veranstaltungsreihen (mit Seminaren, Workshops) oder Tagungen zu genderrelevanten Themen. Ein Großteil der untersuchten Hochschulen, mit Ausnahme von Hochschulen in den nordöstlichen Ländern, bietet solche hochschulweiten Lehrveranstaltungen zu Gender-Themen an“ (Ebenda: 35).

„Als weitere Förderung der Geschlechterforschung werden mit den im Rahmen des Professorinnenprogramms freiwerdenden Mitteln Stellen zur Institutionalisierung von Gender in Forschung und Lehre in der Hochschule und Forschungsstellen mit Gender-Bezug (Promotionsstellen, Qualifizierungsstellen, Nachwuchsstellen) finanziert. Weiter werden Preise für gendersensible Lehre, innovative Lehrkonzepte und Projekte zur Förderung von Gleichstellung oder für hervorragende Abschlussarbeiten, Dissertationen und weitere Qualifikationsarbeiten im Bereich Gender verliehen. Insgesamt nutzt knapp ein Viertel der untersuchten Hochschulen, vor allem Universitäten, die freiwerdenden Mittel auch für Stipendien, Stellen und Preise zur Geschlechterforschung bzw. mit Gender-Bezug.

Maßnahmen im Bereich Wissenstransfer sollen dazu beitragen, das Thema Gender öffentlich oder in Fachkreisen zu diskutieren. Im Laufe von PP I haben etwa ein Viertel der untersuchten Hochschulen Maßnahmen zum Wissenstransfer umgesetzt, in PP II sind etwas weniger Maßnahmen geplant. Solche Aktivitäten sind bspw. regelmäßige Newsletter, (Internet-)Portale mit Informationsmaterial, Symposien, Tagungen und Vortragsreihen. Außerdem wurden (Forschungs-)Foren im Bereich Gender sowie eine Arbeitsgemeinschaft Gender im globalen Dialog aufgebaut. Der Aufbau eines hochschulinternen Kompetenznetzwerks im Bereich Gender in Forschung und Lehre sowie an einer anderen Hochschule eine campusübergreifende Vernetzung der Gender- und Diversity-Forschung sind in PP II geplant“ (Ebenda: 35).

4. Genderforschung in der Förderung des BMBF⁶

Die Förderlinie „Frauen an die Spitze“ hat sich seit 2007 in 116 Projekte mit der zentralen Frage beschäftigt, wie es gelingt, den Weg für mehr Frauen in die Spitzenpositionen von Wissenschaft und Wirtschaft zu ebnen. Dazu arbeiten Expertinnen und Experten verschiedener Fachrichtungen aus Wissenschaft, Forschung und Unternehmen in diesen Projekten zusammen, um die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Wirtschaft zu steigern.

Das BMBF benennt dazu die drei folgenden Themenschwerpunkte:

„Berufsorientierung

Karriereoptionen hängen in der Wirtschaft, in Wissenschaft und Forschung auch von der Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs ab. Dies gilt gerade für zukunftssträchtige Berufe für Frauen, etwa in Naturwissenschaft und Technik. Das Verbreiten von Erkenntnissen über Studien- und Berufswahlprozesse soll dazu dienen, neue Wege der Berufsfindung zu eröffnen und Ausbildungsentscheidungen für zukunftssträchtige Bereiche zu unterstützen.

Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in Wissenschaft und Wirtschaft

Die Forschungsprojekte analysieren etwa die Bedingungen von Karriereverläufen in verschiedenen Fachkulturen oder in unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn sowie die Berufungsverfahren und Rekrutierungsstrategien an Hochschulen. Im Fokus stehen auch Unternehmensstrukturen und -kulturen sowie Genderaspekte bei Führungspositionen und in Innovations- und Teamprozessen. Weitere Projekte widmen sich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft sowie den besonderen Erfordernissen von Doppelkarrierepaaren.

Geschlechtsspezifische Fragestellungen in aktuellen Forschungsfeldern

Exzellente Forschung muss auch geschlechtsbezogene Fragestellungen berücksichtigen, gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der Medizin oder auch den Wirtschaftswissenschaften. Die Integration von Genderaspekten stärkt die Innovationskraft von Forschung und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Umsetzung der Forschungsergebnisse.

6 BMBF (2017b). Genderforschung. <https://www.bmbf.de/de/genderforschung-222.html>

4.1. Gleichstellung und Genderforschung in der Medizin

Besonders deutlich wird die Relevanz von biologischem und sozialem Geschlecht in der Medizin. Das betrifft einerseits die Menschen, die in der Medizin lernen, lehren, forschen und heilen: (...) Weit mehr als die Hälfte der Studierenden sind heute Frauen, die häufig mit Bestnoten ihr Studium abschließen. Dennoch schaffen es nur wenige in Spitzenpositionen. Geschlechterstereotype und gesellschaftliche Rahmenbedingungen führen immer noch häufig zum Stillstand oder Abbruch weiblicher Karrieren in der Medizin. Aber auch für die Forschungsgegenstände ist das Thema Gender relevant. (...) Deswegen müssen das biologische und das soziale Geschlecht (Verhaltensweisen) bei der Erforschung von Krankheiten und Therapien berücksichtigt werden. (...)

4.2. Förderung von Netzwerken und Transfer

Maßnahmen für mehr Transfer und Vernetzung bei "Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung" werden gefördert, um innovative Forschungsk Kooperationen auf- und auszubauen, den nationalen und internationalen Erfahrungsaustausch zur Sicherung fachlicher Exzellenz zu fördern sowie Netzwerk Tätigkeit zum Transfer der Ergebnisse zu stärken. Ziel ist, das Innovationspotential der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen und Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu verwirklichen. Die Vorhaben befassen sich mit der Integration von Genderaspekten in der Medizin, in der wirtschaftswissenschaftlichen, der naturwissenschaftlich-technischen Forschung oder mit bislang vernachlässigten Themen der Genderforschung. Sie unterstützen die Entwicklung von gleichstellungspolitischen Empfehlungen und Strategien in Bildung, Forschung und Wissenschaft und tragen bei zum Wissenschafts-Praxis-Dialog. Innovative Ansätze und neue Ergebnisse präsentieren die Vorhaben öffentlichkeitswirksam und überregional" (BMBF 2017b).

5. Genderprofessuren in Deutschland

Laut Aussage des Statistischen Bundesamtes existiert keine offizielle Statistik über die Genderprofessuren in Deutschland, da aufgrund der Singularität der Daten eine persönliche Zuordnung möglich und damit eine Verletzung des Datenschutzes entstehen könnte. Aus diesem Grund greift die nachfolgende Darstellung auf die von der Freien Universität Berlin veröffentlichten Angaben der „Datensammlung Geschlechterforschung“ zurück und wertet die dort gemachten Angaben statistisch aus.⁷

7 Datensammlung Geschlechterforschung (2017). Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin. <http://www.database.mvbz.org/database.php#> (Stand: 27.11.2017)

Insgesamt weist die Datensammlung Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin 185 Professuren⁸ im Bereich Gender nach. 27 der 185 Professuren verfügten über eine Voll-Denomination⁹ (VD) und 158 über eine Teil-Denomination (TD). Von den 185 Professuren sind 36 Stellen (7 VD und 29 TD) befristet: 149 (20 VT und 129 TD) unbefristet.

Von den 185 Professuren waren 44 (davon vier befristet) an Fachhochschulen und 141 (davon 32 befristet) an Universitäten angesiedelt.

5.1. Genderprofessuren in den Bundesländern

Die meisten Genderprofessuren existieren in Nordrhein-Westfalen (63), gefolgt vom Land Berlin (36), Niedersachsen (18), Baden-Württemberg (13), Hessen (15) und Hamburg (11).

Keine Gender-Professuren werden in den Bundesländern Saarland und Sachsen nachgewiesen.

Bundesland	Gesamt	Universität	Fachhochschule
Baden-Württemberg	13	9	4
Bayern	7	4	3
Berlin	36	31	5
Brandenburg	3	2	1
Bremen	4	4	0
Hamburg	11	6	5
Hessen	15	12	3
Mecklenburg-Vorpommern	1	1	0
Niedersachsen	18	13	5
Nordrhein-Westfalen	63	49	14
Rheinland-Pfalz	7	6	1
Saarland	0	0	0
Sachsen	0	0	0
Sachsen-Anhalt	1	1	0
Schleswig-Holstein	4	2	2
Thüringen	2	1	1
Gesamt	185	141	44

(Ebenda: Eigene Zusammenfassung).

8 Einschließlich Gastprofessuren und Vakanzen.

9 Im akademischen Bereich beschreibt der Begriff Denomination die explizite Bestimmung einer Professur. Die Denomination wird von der Hochschulleitung zusammen mit dem Fachbereich passend zur Entwicklungsplanung für die Stellenbesetzung entwickelt und bestimmt, zu welchem Arbeitsbereich die/der Inhaber/in der Professur forscht und lehrt.

5.2. Genderprofessuren nach Fächergruppen

Die meisten Genderprofessuren existieren in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 102, in den Geisteswissenschaften mit 35, in den MINT-Fächern mit 15, der Kunst, Kunstwissenschaften mit 13 und der Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung mit 8 Professuren.

Fächergruppe	Universität	Fachhochschule	Gesamt
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	75	27	102
Geisteswissenschaften	32	3	35
MINT	10	5	15
Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung	8	0	8
Kunst, Kunstwissenschaften	7	6	13
Gesundheitswissenschaften	6	2	8
Ingenieurwissenschaften	2	1	3
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1	0	1
Summe	141	44	185

(Eigene Zusammenstellung: Ebenda).

5.3. Universitäre Schwerpunkte der Genderprofessuren

Die nachfolgende Tabelle listet alle Universitätsstandorte auf, an denen drei oder mehr Genderprofessuren zu verzeichnen sind. An insgesamt 17 Universitäten werden 93 der 185 Genderprofessuren in der Datenbank nachgewiesen. Dies entspricht einem Anteil von rund 50,3 Prozent. Die Schwerpunkte liegen dabei in Nordrhein-Westfalen mit 42 und Berlin mit 30 Genderprofessuren.

Universität	Anzahl	Bundesland
1.) Freie Universität Berlin	12	BL
2.) Humboldt-Universität zu Berlin	11	BL
3.) Universität Bielefeld	8	NW
4.) Ruhr-Universität Bochum	7	NW
5.) Universität Duisburg-Essen	6	NW
6.) Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a. M.	5	HE

7.) Universität Hamburg	5	HH
8.) Universität Paderborn	5	NW
9.) Universität zu Köln	5	NW
10.) Westfälische Wilhelms-Universität Münster	5	NW
11.) Technische Universität Berlin	4	BL
12.) Universität Bremen	4	BR
13.) Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	4	BW
14.) Universität der Künste Berlin	3	BL
15.) Universität Kassel	3	HE
16.) Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	3	NI
17.) Universität Siegen	3	NW
Summe	93	

(Eigene Zusammenstellung; Ebenda).

6. Besoldung in den Bundesländern

6.1. Kosten der Genderprofessuren

Eine Berechnung der Ausgaben der Bundesländer für Genderprofessuren ist nicht möglich, da eine entsprechende Datenbasis nicht vorliegt.

Dies liegt zum einen an den unterschiedlichen Gehaltsstrukturen in den einzelnen Bundesländern, sowie zum anderen an der Unkenntnis, in welchem Umfang die Bezahlung der Genderprofessuren nach der C- oder W-Besoldung in den verschiedenen Bundesländern gewährt wird.

Die Autorin Ulla Bock beziffert den Anteil der C4/ W3-Professuren aufgrund der „Datensammlung Geschlechterforschung“ für das Jahr 2014 auf 17,6 Prozent.¹⁰ Diese Angabe ist jedoch im öffentlich zugänglichen Datenbestand der Datensammlung aktuell nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch für die übrigen Besoldungsstufen W1/ W2 bzw. C2/ C3. Wie unterschiedlich allein die W-Besoldung in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird, verdeutlicht das folgende Kapitel.

6.2. Unterschiedliche W-Besoldung in den Bundesländern¹¹

„Seit kurzem liegen dem Deutschen Hochschulverband (DHV) neue Durchschnittswerte des Statistischen Bundesamts für die W-Besoldung im Bereich der einzelnen Dienstherren vor. Diese Werte beziehen sich auf den Erhebungsmonat Juni 2016. Die abgebildeten Tabellen stellen insoweit ein „Ranking“ der tatsächlich im Durchschnitt gezahlten (und verhandelten) Besoldung dar. Hessen muss freilich im Vergleich zu den anderen Bundesländern nach unten relativiert werden, da in der hessischen „Juni-Besoldung“ fünf Prozent eines Monatsbezugs als anteilige Auszahlung der Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) enthalten ist. Hinzuweisen ist des Weiteren darauf, dass sich die Durchschnittswerte auf die Professorenbesoldung an öffentlichen Hochschulen und Berufsakademien (ohne Hochschulkliniken) beziehen und neben den jeweiligen Grundgehältern die gewährten Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, den Familienzuschlag (...) (und andere Zuwendungen; d.V.) enthalten. (...) Ferner ist festzuhalten, dass inzwischen in fünf Bundesländern (Bayern, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) die Durchschnittswerte in W3 die C4-Durchschnittswerte zum Teil deutlich übersteigen, während die Durchschnittswerte in W2 in allen Bundesländern hinter den Durchschnittswerten in C3 zurückbleiben. Auch geht die Schere im Vergleich der Bundesländer zueinander weiter auseinander. Während in Bezug auf Juni 2015 Unterschiede von bis zu 1.260 Euro brutto monatlich in W3 zu verzeichnen waren, lag diese Differenz im Juni 2016 bereits bei 1.480 Euro.

Erstmals veröffentlicht der DHV auch die Durchschnittsbesoldungen für Juniorprofessorinnen und -professoren. Wenngleich in W1 zum einen nur in einigen Ländern und zum anderen lediglich begrenzt über die Besoldung verhandelt werden kann, sind auch in W1 inzwischen Unterschiede von bis zu 680 Euro brutto monatlich zu verzeichnen“ (Forschung & Lehre 2017).

10 Vergl.: Bock, Ulla (2015). Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984-2014. Frankfurt, New York 2015, S: 64.

11 Forschung & Lehre (2017). Detmer, Hubert: Besoldung. Die Schere öffnet sich weiter. Heft 11. November 2017. <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=24893>

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W1 6/2016 *

	Besoldung	W1 in Euro
1.	Baden-Württemberg	4.880
2.	Thüringen	4.560
3.	Rheinland-Pfalz	4.540
4.	Sachsen	4.530
5.	Sachsen-Anhalt	4.520
6.	Schleswig-Holstein	4.490
7.	Bremen	4.480
7.	Niedersachsen	4.480
9.	Bayern	4.450
10.	Saarland	4.440
11.	Hessen**	4.430
12.	Hamburg	4.410
13.	Mecklenburg-Vorpommern	4.360
14.	Berlin	4.330
15.	Nordrhein-Westfalen	4.290
16.	Brandenburg	4.200
	gewichteter Durchschnitt	4.470

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch "anteiliger" Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda).

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W2*

Besoldung	W2 in Euro (6/2016)	W2 in Euro (6/2015)	Unterschied
1. Baden-Württemberg	6.530	6.360	170
2. Bayern	6.450	6.280	170
3. Hessen **	6.440	6.420	20
4. Sachsen-Anhalt	6.400	6.150	250
5. Rheinland-Pfalz	6.380	6.220	160
6. Schleswig-Holstein	6.330	6.160	170
7. Sachsen	6.240	6.080	160
8. Niedersachsen	6.220	6.070	150
9. Bremen	6.210	6.030	180
9. Hamburg	6.210	5.960	350
11. Saarland	6.180	5.830	350
12. Nordrhein-Westfalen	6.120	6.090	30
13. Brandenburg	6.090	5.960	130
14. Thüringen	6.080	5.990	90
15. Mecklenburg-Vorpommern	6.050	5.990	60
16. Berlin	5.930	5.570	360
gewichteter Durchschnitt	6.310	6.160	175

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch „anteiliger“ Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda).

REAL GEWÄHRTE DURCHSCHNITTSBESOLDUNG W3*

Besoldung	W3 in Euro (6/2016)	W3 in Euro (6/2015)	Unterschied
1. Bayern	8.750	8.510	240
2. Hessen **	8.310	8.330	-20
3. Berlin	8.210	7.770	440
4. Hamburg	8.190	7.980	210
5. Nordrhein-Westfalen	8.140	8.100	40
5. Bremen	8.140	7.990	150
7. Rheinland-Pfalz	8.110	7.880	230
8. Niedersachsen	8.060	7.840	220
9. Schleswig-Holstein	8.030	7.910	120
10. Baden-Württemberg	8.020	7.870	150
11. Sachsen-Anhalt	7.910	7.770	140
12. Sachsen	7.770	7.670	100
13. Saarland	7.740	7.570	170
14. Thüringen	7.710	7.570	140
15. Brandenburg	7.440	7.310	130
16. Mecklenburg-Vorpommern	7.270	7.250	20
gewichteter Durchschnitt	8.140	7.980	155

Quelle: Statistisches Bundesamt

* Insbesondere inklusive Erfahrungsstufen, Grundleistungsbezug, der diversen Leistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen, Familienzuschlag und zum Teil auch „anteiliger“ Sonderzuwendungen.

** Inkl. fünf Prozent eines Monatsbezugs als monatliche Auszahlung der Sonderzuwendungen.

(Ebenda). ***

7. Anlagen

7.1. Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I und II¹²

Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm I

Zuwendungsempfänger: Fachhochschule Kiel

Förderung der Regelprofessur im Fach "Gender und Theorien der sozialen Arbeit" im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Fachhochschule Kiel 01.04.2010 bis 30.09.2014, Förderkennzeichen: 01FP09174D

Zuwendungsempfänger: Philipps-Universität Marburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Politik und Geschlechterverhältnisse im Fachbereich Politikwissenschaft im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Philipps-Universität Marburg, Laufzeit: 01.10.2009 bis 30.09.2014, Förderkennzeichen: 01FP09118C

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Sozialwissenschaften / Gender im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Hamburg, Laufzeit: 01.10.2009 bis 31.08.2012, Förderkennzeichen: 01FP09124B

Zuwendungsempfänger: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Kognitionswissenschaft und Gender Studies im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Laufzeit: 01.01.2011 bis 30.09.2013, Förderkennzeichen: 01FP09129C

Zuwendungsempfänger: Hochschule Osnabrück

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Gender und Diversity im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Hochschule Osnabrück, Laufzeit: 01.09.2009 bis 31.08.2014, Förderkennzeichen: 01FP09141B

12 Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) (2015). Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 19. November 2007
Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008. (Auszug).
http://www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/dokumente/foerderangebote/Internet_ProfessorinnenprogrammI_II_Maerz2017.pdf

Zuwendungsempfänger: Universität Stuttgart

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Universität Stuttgart, Laufzeit: 01.01.2010 bis 31.12.2014, Förderkennzeichen: 01FP09153A

Zuwendungsempfänger: Georg-Simon-Ohm-Hochschule für angewandte Wissenschaften - Fachhochschule Nürnberg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Gesellschaftswissenschaften, Gender und Diversity im Rahmen des Professorinnenprogramms an der Georg-Simon-Ohm-Hochschule für angewandte Wissenschaften - Fachhochschule Nürnberg, Laufzeit: 01.03.2010 bis 28.02.2015, Förderkennzeichen: 01FP09162C

Geförderte Genderprofessuren im Professorinnenprogramm II¹³

Zuwendungsempfänger: Ruhr-Universität Bochum

Förderung der Regelprofessur im Fach Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Ruhr-Universität Bochum, Laufzeit: 01.08.2014 bis 31.07.2019, Förderkennzeichen: 01FP13026G

Förderung der Regelprofessur im Fach 'Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Ruhr-Universität Bochum, Laufzeit: 01.12.2014 bis 30.11.2019, Förderkennzeichen: 01FP13026H

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach Musikwissenschaft und Gender Studies im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Laufzeit: 01.10.2014 bis 31.03.2016, Förderkennzeichen: 01FP13048E

Zuwendungsempfänger: Humboldt-Universität zu Berlin

Förderung der Regelprofessur im Fach Historische Anthropologie und Geschlechterforschung im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Humboldt-Universität zu Berlin, Laufzeit: 01.04.2014 bis 31.03.2019, Förderkennzeichen: 01FP13065F

13 Ebenda: Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 06. Dezember 2012
Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm - vom 06. Dezember 2012. (Auszug).

Zuwendungsempfänger: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach 'Interkulturalität in der Sozialen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Laufzeit: 01.02.2015 bis 31.01.2020, Förderkennzeichen: 01FP13068E

Zuwendungsempfänger: Duale Hochschule Baden-Württemberg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach 'Soziale Arbeit - Diversity, insbesondere Gender' im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Dualen Hochschule Baden Württemberg , Laufzeit: 01.03.2016 bis 31.12.2020, Förderkennzeichen: 01FP14028C

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Förderung der Vorgriffsprofessur im Fach "Pflegerwissenschaft mit den Schwerpunkten Gender und Migration" im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Laufzeit: 01.03.2016 bis 31.12.2020, Förderkennzeichen: 01FP14042F

Anlage 2

7.2. Gleichstellungsbeauftragte¹⁴

„Funktionsbezeichnung für Frauen, deren Aufgabe es ist, Benachteiligungen von Frauen im öffentlichen Leben aufzudecken und abzubauen. Gleichstellungsbeauftragte sind z. B. bei Kommunen, auf der Ebene der Bundesländer, an Universitäten und in Betrieben eingesetzt. Nach § 16 Bundesgleichstellungsgesetz vom 30. 11. 2001 ist in Dienststellen des Bundes mit mindestens 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach Wahl durch die weiblichen Beschäftigten für vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt ferner bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betreffen. Sie ist darüber hinaus bei Personalangelegenheiten über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichem Aufstieg und vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen zu obigen Punkten zu beteiligen.“

14 Quelle: Duden Recht A-Z. Fachlexikon für Studium, Ausbildung und Beruf. 3. Aufl. Berlin: Bibliographisches Institut 2015. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. Zit. nach: Bundeszentrale für politische Bildung (2016). Gleichstellungsbeauftragte. <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/recht-a-z/22320/gleichstellungsbeauftragte>

Anlage 3

7.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen¹⁵

(Der nachfolgende Artikel stammt aus dem Jahr 2011. Zwischenzeitlich erfolgte Rechtsänderungen in den Landeshochschulgesetzen wurden nicht berücksichtigt; d.V.)

„Alle Landeshochschulgesetze sehen vor, dass die Universitäten und Fachhochschulen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestellen.* Allerdings sind die landesrechtlichen Regelungen inhaltlich und auch in ihrer Regelungstiefe sehr unterschiedlich ausgestaltet. In Hessen etwa wird weitgehend auf die entsprechenden Vorschriften des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes verwiesen (§ 5 Abs. 5 HG), während z.B. in Berlin (§ 59 HG) und Brandenburg (§ 66 HG) detaillierte Vorgaben über die Bestellung, die Aufgaben und Kompetenzen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gemacht werden. Bayern gibt demgegenüber den Hochschulen eine weitgehende Gestaltungsfreiheit, indem es die Ausgestaltung dieses Amtes zu großen Teilen den hochschulinternen Grundordnungen überlässt (Art. 4 Abs. 2 Satz 4 HSchG).

Zentrale und dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte

In allen Bundesländern ist an den Hochschulen jedenfalls eine zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen. Daneben werden mit unterschiedlichem Verpflichtungsgrad in den einzelnen Fakultäten oder Fachbereichen sogenannte dezentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Letztere sind immer nebenamtlich tätig, während es für die zentrale Beauftragte haupt- und nebenamtliche Beschäftigungsformen gibt. In den meisten Hochschulgesetzen ist aber eine dienstliche Entlastung, Freistellung oder Beurlaubung aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen (z.B. § 59 Abs. 1 HG Berlin).

Nur in wenigen Gesetzen wird die organisatorische Verankerung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten geregelt, etwa im Saarland (unmittelbar beim Universitätspräsidium, § 4 Abs. 2 Satz 3 UG) und in Baden-Württemberg (unmittelbar beim Vorstand, § 4 Abs. 7 HG). In den anderen Bundesländern muss diese Frage in den universitären Grundordnungen geregelt sein, da die allgemeinen Vorschriften der Landesgleichstellungsgesetze auf die besondere Selbstverwaltungsstruktur der Universitäten nicht eins zu eins übertragen werden können.

Eignungsvoraussetzungen

In den meisten Bundesländern kommen für das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten nach dem Wortlaut der jeweiligen Regelungen nur weibliche Beschäftigte der Hochschule in Frage.* In Bayern wird ausdrücklich geregelt, dass es auch männliche Frauenbeauftragte geben kann (Art. 4 Abs. 5 HSchG). In Sachsen wurde die männliche Sprachform („Gleichstellungsbeauftragter“) gewählt (§ 55 HG), wobei davon auszugehen ist, dass damit Angehörige beider Geschlechter erfasst werden.

15 Wapler, Friederike (2011). Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen. <http://www.dasgleichstellungswissen.de/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte-an-hochschulen.html?src=4> (Stand 2011)

Nur wenige Hochschulgesetze setzen für das Amt der zentralen Beauftragten einen Hochschulabschluss vor (z.B. § 24 HG Nordrhein-Westfalen). In den anderen Bundesländern und allgemein auch für die dezentralen Beauftragten der Fakultäten oder Fachbereiche fehlt es an derartigen Vorgaben. Auch Studierende oder Bedienstete aus Verwaltung und Technik können dann diese Ämter übernehmen, wenn in der Grundordnung nichts anderes geregelt ist.

Wahl und Bestellung

Ganz unterschiedlich sind die Verfahren der Wahl bzw. Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die zentralen Beauftragten werden in den meisten Bundesländern vom Akademischen Senat (z.B. Art. 4 Abs. 2 HSchG Bayern) oder Präsidium (z.B. § 66 Abs. 1 HG Brandenburg) bestellt. In einigen Bundesländern wird die Stelle nach öffentlicher Ausschreibung besetzt (z.B. § 4 Abs. 2 Satz 1 und 2 UG Saarland). In anderen Ländern gibt es eine spezielle Kommission, die dem Senat eine Kandidatin oder einen Kandidaten vorschlägt. Ein ebenfalls recht weit verbreitetes Verfahren ist die Wahl durch die weiblichen Mitglieder der Hochschule (z.B. in Berlin, § 59 Abs. 11 HG). All diese Elemente können auch kombiniert auftreten.

Wie die dezentralen Beauftragten gewählt oder bestellt werden, ist auf der gesetzlichen Ebene nur in einigen Bundesländern geregelt. Auch hier ist die Ausgestaltung ganz unterschiedlich: In einigen Ländern werden die Fakultäts-Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vom Präsidium (z.B. nach § 4 Abs. 7 UG Saarland), in anderen vom Fakultäts- oder Fachbereichsrat (z.B. nach § 42 Abs. 5 Satz 1 HG Niedersachsen) bestellt. Die nähere Ausgestaltung wird in der Regel den Grundordnungen der einzelnen Universitäten überlassen.

Uneinheitlich ist auch die Amtszeit der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet. So schreibt etwa Baden-Württemberg den Universitäten einen Zeitraum zwischen zwei und vier Jahren vor (§ 4 Abs. 2 HG), während Niedersachsen eine Amtszeit von sechs Jahren verbindlich fest schreibt (§ 42 Abs. 1 Satz 2 HG). In vielen Bundesländern wird auch diese Frage in die Hände der Selbstverwaltungsgremien der einzelnen Hochschulen gegeben und gesetzlich nicht geregelt.

Aufgaben

Allgemein haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, die Universitäten bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu unterstützen. Sie wirken bei der strukturellen Planung mit, etwa wenn sie sich an der Erarbeitung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen beteiligen oder in den universitären Gremien zu Gleichstellungsfragen Stellung nehmen. Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Mitwirkung bei Stellenbesetzungen. Einige Landeshochschulgesetze sind hier sehr detailliert und geben den Beauftragten beispielsweise das Recht, schon bei der Stellenausschreibung beteiligt zu werden, Personalakten und Bewerbungsunterlagen einzusehen und bei Auswahlgesprächen anwesend zu sein; in vielen Ländern fehlt es aber an solchen konkreten Bestimmungen.

Neben diesen zentralen Aufgaben, die in jedem Bundesland zum Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehören, gibt es in einigen Hochschulgesetzen Sonderregelungen. In Baden-Württemberg ist die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise Ansprechpartnerin für Fälle sexueller Belästigung (§ 4 Abs. 4 HG). Im Saarland ist die Frauenbeauftragte Anlaufstelle für alle Beschwerden von Frauen, die an der Universität Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts erfah-

ren oder befürchten. Sie kann die Einzelfälle den zuständigen Stellen vorlegen und eine Stellungnahme einfordern sowie Vorschläge machen, wie dem Missstand abgeholfen werden kann (§ 4 Abs. 4 UG).

Rechte

In einigen, aber nicht in allen Landeshochschulgesetzen ist festgeschrieben, dass die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte weisungsfrei arbeitet (z.B. § 42 Abs. 2 HG Niedersachsen, § 29 Abs. 2 HG Berlin).

In der Regel steht auch im Gesetz, dass sie angemessen mit Personal- und Sachmitteln ausgestattet werden muss (z.B. in § 6 Abs. 8 HG Bremen).

Die meisten Gesetze verpflichten die Organe und Gremien der Universität, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig von allen Angelegenheiten zu informieren, die ihren Aufgabenbereich betreffen, und sie frühzeitig zu beteiligen (z.B. § 4 Abs. 2 HG Baden-Württemberg).

Nur in einigen Hochschulgesetzen ist detailliert geregelt, ob und auf welche Weise die Beauftragten Widerspruch gegen Entscheidungen der Organe und Gremien einlegen können und wie zu verfahren ist, wenn die Beauftragten bei der Entscheidungsfindung übergangen werden. Wird die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte entgegen den rechtlichen Vorgaben an einer Entscheidung nicht beteiligt, so muss in Berlin die Entscheidung für zwei Wochen ausgesetzt werden, damit die Beteiligung nachgeholt werden kann (§ 57 Abs. 8 HG). Allerdings regelt das Gesetz nicht, ob auch die Entscheidung wiederholt werden muss, wenn die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sich gegen sie ausspricht. Entscheidet ein Hochschulgremium gegen das Votum der Frauenbeauftragten, so sieht das Landeshochschulgesetz Berlin vor, dass die Beauftragte innerhalb von zwei Wochen Widerspruch einlegen kann. Das zuständige Gremium muss dann erneut entscheiden. In der Zwischenzeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden, der Widerspruch hat also aufschiebende Wirkung (§ 59 Abs. 9 HG). Auch das Hochschulgesetz der Hansestadt Hamburg regelt ein Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten, allerdings beträgt die Frist hier nur eine Woche (§ 87 Abs. 5 Satz 1 HG). Auch hier muss das zuständige Gremium erneut entscheiden; zuvor muss versucht werden, eine Einigung zu erzielen. Eine aufschiebende Wirkung des Widerspruchs ist in Hamburg nicht geregelt. In den Bundesländern, in denen entsprechende Regelungen in den Landeshochschulgesetzen fehlen, sind die Grundordnung oder die allgemeinen Landes-Gleichstellungsgesetze ergänzend heranzuziehen. Auch letztere sind allerdings von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich ausgestaltet. In einigen Ländern ist beispielsweise keine aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vorgesehen (Art. 19 Abs. 2 GLG Bayern), in den meisten ist sie hingegen zwingend (z.B. nach § 21 Satz 3 LGG Niedersachsen). In vielen Bundesländern entscheidet nicht die Dienststelle, die die beanstandete Maßnahme erlassen hat, sondern die nächsthöhere Stelle (z.B. § 19 Abs. 1 GLG Hessen) oder gleich die oberste Landesbehörde (§ 13 Abs. 2 LGG Bremen). Wie diese Vorschriften mit der Selbstverwaltungsgarantie der Hochschulen in Einklang gebracht werden können, wer insbesondere gegenüber einer Berufungskommission einer Fakultät oder gegenüber dem Präsidium einer Hochschule als „nächsthöhere Dienststelle“ gelten kann, wird in den wenigsten hochschulinternen Grundordnungen geregelt. Welche Widerspruchs- und Beanstandungsrechte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen jeweils haben, lässt sich angesichts dieser Regelungslücken allgemein daher nicht beantworten. Unklar ist im Übrigen auch, welche Rechtsnatur die Beanstandungen und Widersprüche von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben. Ob ihnen beispielsweise

der Rechtsweg offen steht, wenn ihr Widerspruch zurückgewiesen wird, ist in keinem der Landeshochschul- und Landesgleichstellungsgesetze ausdrücklich geregelt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen sind daher stark darauf angewiesen, einvernehmliche Lösungen zu suchen und Überzeugungsarbeit zu leisten. In Konfliktfällen ist ihr Einfluss nach wie vor begrenzt und rechtlich unzureichend abgesichert.

Überwiegend in den Hochschulgesetzen geregelt sind demgegenüber die Befugnisse der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, an Sitzungen der universitären Gremien teilzunehmen und sich dort zu Wort zu melden (z.B. § 59 Abs. 6 HG Berlin, siehe aber auch den Verweis auf das allgemeine Gleichstellungsgesetz in Hessen, § 5 Abs. 5 HG). Nach einigen Landeshochschulgesetzen sind die Beauftragten per Gesetz stimmberechtigtes Mitglied in akademischen Gremien wie dem Senat (Art. 4 Abs. 2 HSchG Bayern, § 72 Abs. 3 Satz 1 HSG Sachsen-Anhalt) und den Berufungsausschüssen (Art. 4 Abs. 2 HSchG Bayern).

Pflichten

Neben der Erfüllung ihrer allgemeinen Aufgaben, haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten in der Regel zwei besondere Pflichten: Zum einen sind sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, was insofern in ihrem Amt besonders wichtig ist, als sie Einsicht in Personalakten haben. Zum anderen müssen sie über ihre Arbeit regelmäßig Berichte abliefern. Adressaten der – häufig jährlichen, vgl. z.B. § 4 Abs. 3 HG Baden-Württemberg, § 72 Abs. 2 Satz 6 HSG Sachsen-Anhalt – Berichte sind akademische Gremien wie der Senat oder das Präsidium.“