

# Das Kaskadenmodell im deutschen Wissenschaftssystem – Erfahrungen, Herausforderungen & Perspektiven

**Dr. Nina Steinweg**

Chancen.Gleich.Gestalten

Magdeburg, 17. April 2015

## Gliederung

1. Status quo
2. Gleichstellungspolitische Ziele
3. Rechtliche Verankerung
4. Erfahrungen aus der Praxis
5. Herausforderungen
6. Perspektiven

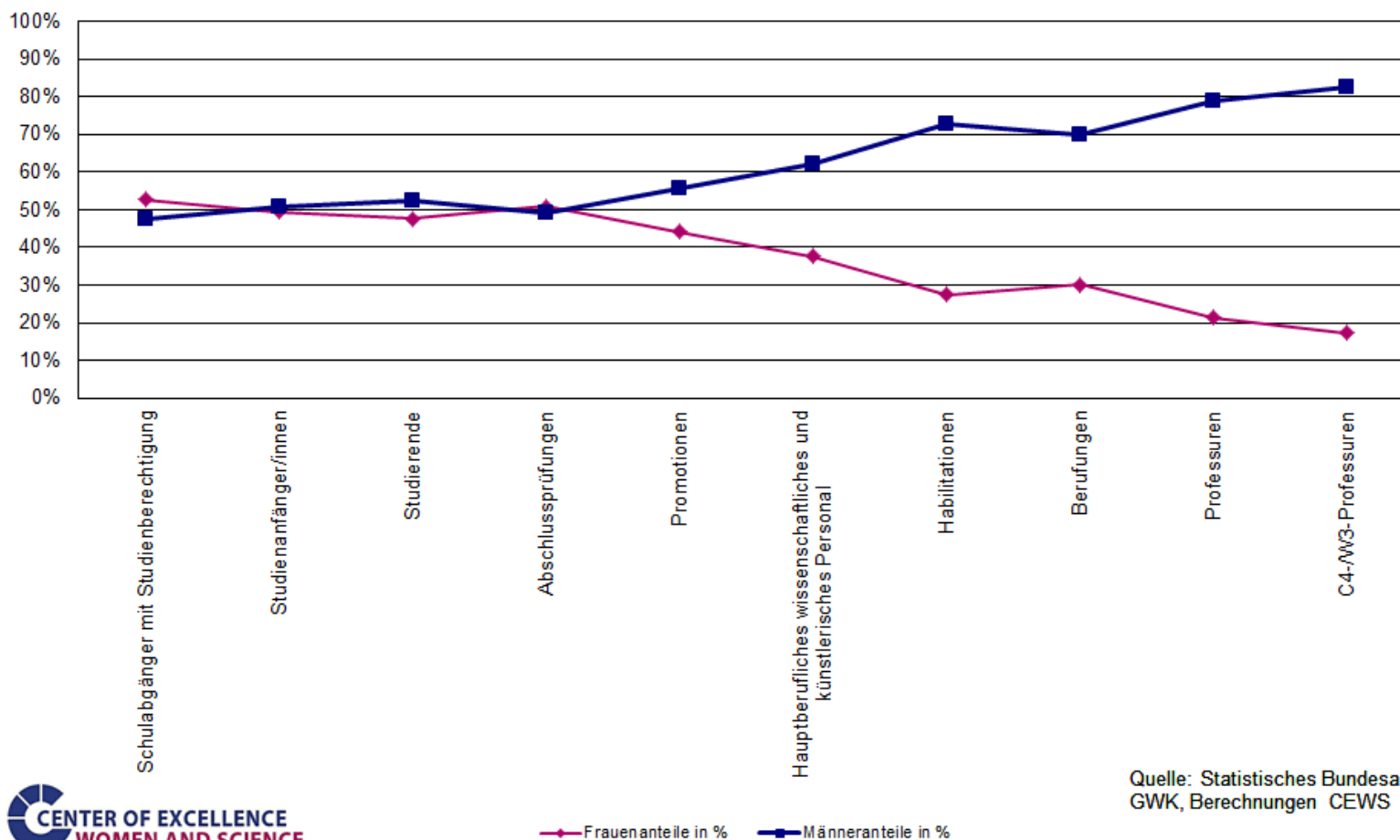
- ✓ Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit.
- ✓ Quoten sind *ein* Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils.
- ✓ Es gibt nicht nur *eine* Quote.

# 1 Status quo

# #Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen

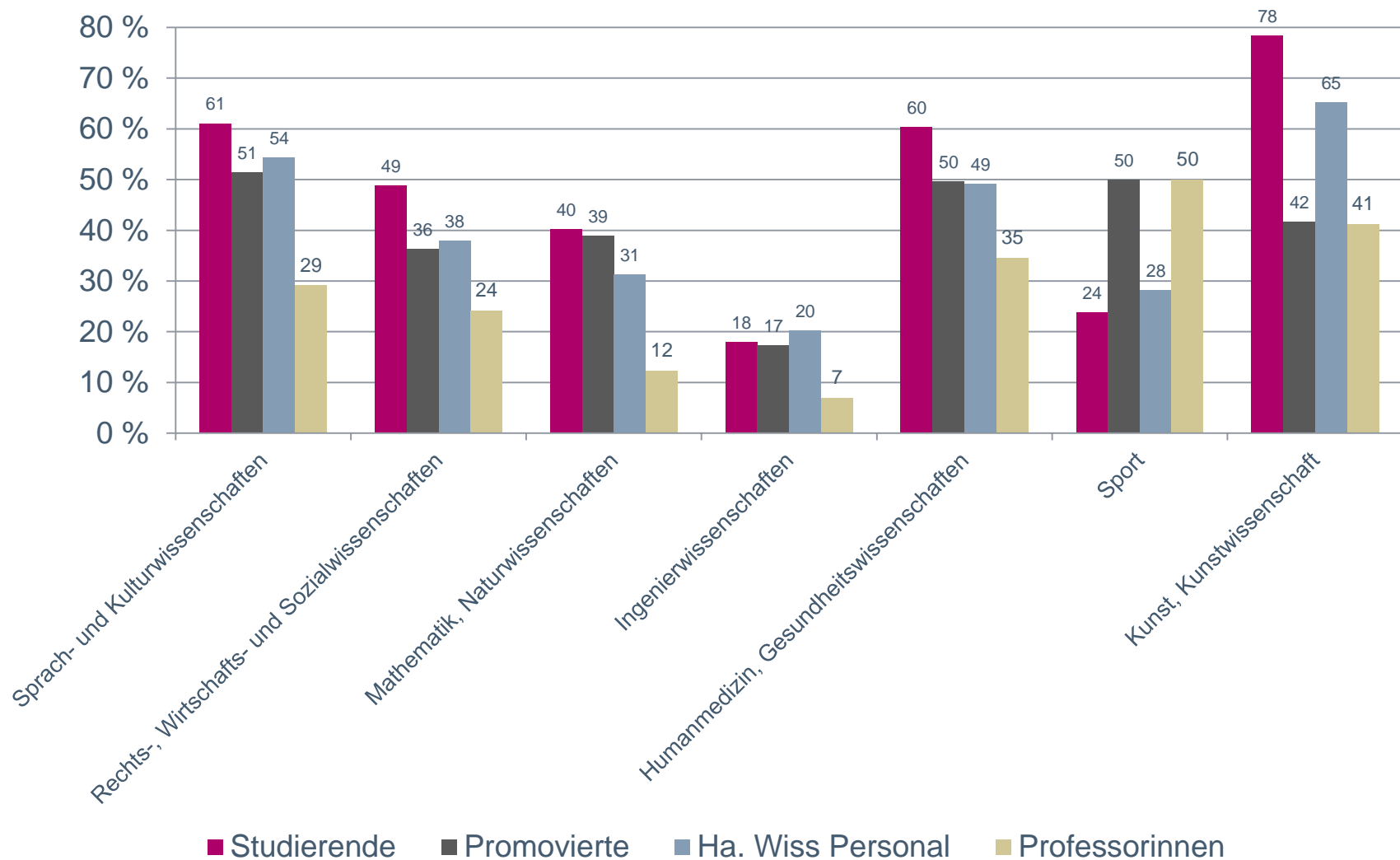
# Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen

Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf, 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt / GWK, Berechnungen CEWS

## Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2011





## Legende

- = Spitzengruppe
- = Oberes Mittelfeld
- = Mittleres Mittelfeld
- = Unteres Mittelfeld
- = Schlussgruppe

① - ⑫ = Ranggruppe

- = Spitzengruppe
- = Mittelgruppe
- = Schlussgruppe



# #Strukturelle Diskriminierung

## Potentielle Dreifachprivilegierung von...

- ✓ ...Männern.. (gender bias, homosoziale Kooptation..)
- ✓ ...in der Wissenschaft... (Meritokratie, homo academicus..)
- ✓ ...in Führungspositionen (think manager = think male..)

- **Qualifikation** ist kein neutraler, objektiver Begriff, sondern von gesellschaftlichen Wertvorstellungen geprägt
- **Leistung** immer auch ein Ergebnis sozialer Zuschreibungsprozesse
- Selbst- und Fremdwahrnehmung von Männer & Frauen bzgl. der **Objektivität** von Leistungszuschreibung und –bewertung unterscheidet sich

# #Ursachen

# Gründe für Unterrepräsentanz von Frauen

1. **Gesellschaftsebene:** Stereotype und Rollenerwartungen, Vereinbarkeit, Infrastruktur, Medien & Vorbilder
2. **Organisationale Ebene:** Netzwerke, gendered organisation, Unterstützung (informelles Mentoring), Karriereverläufe
3. **Individuelle Ebene:** Selbstbewusstsein & -darstellung, Kommunikationsstil, Karriereplanung

(nach Peus & Welp, 2011)

# 2 Gleichstellungs- politische Ziele

## Lösungsansätze

### „Fix the women“

Frauen müssen sich an das System anpassen. Es gibt zu wenige Frauen



### „Fix the knowledge“

Gender Wissen schaffen & verbessern

### „Fix the system“

Das System muss sich verändern, Männer (und ihre Leistungen) werden von Männern & Frauen besser eingeschätzt und bewertet.

*Fix the leaders?*

## Ziele oder Rhetorik?

2000

- Frauenförderung

- Gender Mainstreaming

- Gleichstellung
- Chancengleichheit

2015

- Kulturveränderung
- Gender & Diversity

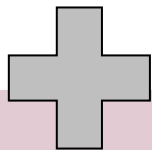


## Empfehlungen des Wissenschaftsrats 2012

- Planbarkeit von Karrierewegen
- Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichstellung als strategische Aufgabe
- **Vereinbarung von Zielquoten**
- Partizipation in wissenschaftlichen Gremien
- Studienwahlspektrum von Frauen und Männern
- Erweitertes Datenmonitoring, Forschungsbedarf

# 3 Rechtliche Verankerung

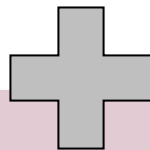
## Gleichheit, Freiheit, Vielfalt



Gleichstellung/Gerechtigkeit

Frauenförderung  
(GG, § 5 AGG)

Strukturelle  
Veränderungen



Antidiskriminierung

Diskriminierungs-  
schutz (AGG)

Faktische Rechts-  
durchsetzung

Diversity (Management)

Vielfalt erkennen,  
nutzen, (fördern?)

Abbau von  
Vorurteilen etc.

***Intersektionalität, Mehrfachdiskriminierung***

## Rechtliche Vorgaben - Deutschland

- ✓ Art. 3, 5 GG
- ✓ Art. 33 Abs. 2 GG „Bestenauslese“
- ✓ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ✓ BGleiG
- ✓ HRG, WissZeitVG, BeamtG
- ✓ Landesgesetze für den öffentl. Dienst
- ✓ AV-Glei (GWK-Abkommen gem. Art. 91b)
- ✓ Rechtsprechung

## Art. 3 Abs. 2 GG: Verfassungsauftrag

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

## § 5 AGG: Zulässigkeit positiver Maßnahmen

*Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine **unterschiedliche Behandlung** auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende **Nachteile** wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen*

## Quote als Steuerungsinstrument

- Bindungswirkung: Erhöhung des Drucks & der Verbindlichkeit, Sanktionen und/oder Anreize
- Anwendungszeitpunkt: Ziel- oder Entscheidungsquoten
- Bezugsgröße (Kaskadenmodell)
- Flexibilität (starre Quote vs. Bestenauslese)
- Zielgruppen: z.B. Beschäftigte, Gremien
- Verbindung mit anderen Steuerungsinstrumenten

## EuGH Rechtsprechung Entscheidungsquote

- Art. 157 AEUV: „spezifische Vergünstigungen“ für das unterrepräsentierte Geschlecht
- Rechtsprechung des EuGH (Kalanke, Abrahamsson):

Maßnahmen zur vorrangigen Förderung und Einstellung von weibliche Bewerberinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, wenn

- ✓ sie die gleiche Qualifikation besitzen
- ✓ kein unbedingter u. automatischer Vorrang erfolgt
- ✓ die Bewerbungen objektiv beurteilt werden



## EuGH Rechtsprechung Zielquote (Badeck)

Art. 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie stehen nationalen Regelungen nicht entgegen, nach der die **verbindliche Zielvorgaben** des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil der Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs haben

## § 3 Abs. 5 HG Sachsen-Anhalt

Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hin.<sup>2</sup> In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.<sup>3</sup> Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen **Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.**

## § 4 Frauenfördergesetz LSA (1997)

Stellt die Einstellungsbehörde fest, daß eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **gleichwertig qualifiziert** sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der **Anteil der Frauen** in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe **geringer** ist als der der Männer. **Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen.**

## § 20 Frauenfördergesetz LSA

Frauenförderpläne enthalten für jeweils zwei Jahre **verbindliche Zielvorgaben** bezogen auf die Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellungen und Beförderung in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen sie **unterrepräsentiert** sind. *Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb der Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.*

## Landesprogramm Sachsen-Anhalt

Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren:

- Prüfung der Einführung von Quotierungsvorgaben für wiss. Positionen auf verschiedenen Qualifizierungsebenen, z.B. über Zielvereinbarungen mit Hochschulen

Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mind. 40 %:

- Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, Stimmrecht für GBs, Frauenförderung, Anreizsysteme

# 4 Erfahrungen aus der Praxis

# Erfahrungen aus den Forschungseinrichtungen



## Verbindliche Zielquoten (GWK 2011)

- Festlegung von **flexible Zielquoten** im Sinne des Kaskadenmodells der FOGS der DFG unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur nach Ziff. 7 AV-Glei
- **Berichtspflicht** jährlich im Monitoring-Bericht zum PFI zu Zielquoten und Maßnahmen
- Unterstützung der Erreichung der Zielquoten soll sukzessive durch **Zielvereinbarungen** auf Leitungsebene der außeruniversitären FE erfolgen



## Problembereiche

- Charakter des Kaskadenmodells:  
Rechenmodell vs. Analyse-Instrument
- Bestimmung von „realistischen“ &  
„ambitionierten“ Zielquoten
- Leitlinien für die Ermittlung des Potentials  
der Nachwuchswissenschaftlerinnen &  
der frei werdenden Stellen

## GWK Monitoring-Bericht 2014

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz forderte 2013 Nachjustierungen:

- bezüglich der **Transparenz** der Ableitung der jeweiligen Zielquoten und damit der Vergleichbarkeit der Modelle und
- hinsichtlich der **Ambitioniertheit der selbstgesetzten Ziele**. Die Zielquoten sollen so anspruchsvoll sein, dass sie rasche Effekte in der Gleichstellung auslösen können.

# Neuberufungsquoten nach § 37a HG NRW

- Kaskadenmodell für Professuren
- Neuberufungsquote für Fächergruppen für 3 Jahre
- Rektorat im Einvernehmen mit DekanIn
- Ausgangsgesamtheit im Bundesvergleich zu ermitteln, auf der Grundlage der Berufbarkeit
- Berufsordnung regelt Einzelheiten
- Handreichungen und [Online-Berechnungs-Tool](#)
- Breite Verankerung

# 5 Herausforderungen

## 5 | Herausforderungen

- **Einbettung** in die Organisationsentwicklung, Koppelung mit anderen Steuerungsinstrumenten
- **Berechnung & Dokumentation:** Ableitung der Zielquoten in der Dokumentation nachvollziehbar (GWK 2014)
- **Flankierung & Verankerung** der Umsetzung (►) (Berufungsordnung, „Gendersensibilität“ in Berufungsverfahren, Dialog)
- **Vernetzung von GleichstellungsakteurInnen** (Rektorat, Senat, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten...)

## 5 | Flankierung & Verankerung der Umsetzung

- Sanktionen und/oder Anreize: Wieviel Verbindlichkeit ist notwendig und durchsetzbar?
- Kommunikation der Notwendigkeit und der Grenzen von Quoten
- (Hochschul-)Politischer Dialog (Männerförderung, Diversity, „Quotendynamik“ veranschaulichen durch Zielquotenberechnung)

*Die* Quote ist nicht  
*die* Lösung!

## 6 | Perspektiven

- Harmonisierung von Steuerungsinstrumenten
- (rechtliche) Verbindlichkeit bzgl. Strukturen & AkteurInnen
  - Genderkompetenz, Leitbilder, Beschäftigungsverhältnisse, Berufungsverfahren, Zielvereinbarungen
- Dialog über Autonomie & Intervention, Wettbewerb & Steuerung, Frauenförderung & Gender
- Potenziale & Grenzen von Instrumenten



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Dr. Nina Steinweg**

**GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften**

**Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft**

**und Forschung CEWS**

**[nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)**