

## Position der BuKoF zur Quote an Hochschulen

Der Erweiterte Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) beschloss am 14. Dezember 2012 folgende Position zur Quote an Hochschulen.

Als Quellengrundlage für die Positionierung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen dient die Veröffentlichung des Wissenschaftsrats vom 25. Mai 2012 „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“. Das CEWS-Positionspapier Nr. 4 „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ aus dem Jahr 2011 wird als Unterstützung herangezogen.

### Grundsätzliche Überlegungen

Die BuKoF begrüßt die am 25. Mai 2012 verabschiedeten Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR) zur Einführung von am Kaskadenmodell orientierten Zielquoten für Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und hält sie grundsätzlich für ein notwendiges und effektives Instrument der Frauenförderung.

Auch im Positionspapier Nr.4 „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ von 2011 wird die Notwendigkeit der Einführung von Quoten benannt und gefordert.

Die Frage ist nicht, ob eine Quote eingeführt werden sollte, sondern welche Form der Quote für die Wissenschaft am sinnvollsten erachtet wird.

In seinen Empfehlungen hat sich der WR klar zur Einführung einer Zielquote für Führungspositionen an Hochschulen positioniert und erinnert daran, dass er bereits in den Empfehlungen aus dem Jahr 2007 institutionalisierte Zieldefinitionen als unausweichlichen Schritt definiert habe, für den Fall, dass nach fünf Jahren deutliche gleichstellungspolitische Erfolge ausblieben. In den aktuellen Empfehlungen heißt es nun deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen weiterhin manifest bleibt und trotz der bisherigen gleichstellungspolitischen Erfolge nur eine zu geringe Steigerungsrate erreicht werden konnte und so das zentrale Ziel der Offensive für Chancengleichheit noch nicht erreicht ist. Dies erfordert die Einführung einer Quote als zusätzlicher Maßnahme.

Chancengerechtigkeit muss für alle Ebenen der Hochschulen Geltung haben.

Es sind positive Effekte zu erwarten, da sich Berufungskommissionen aktiv mit der Bewerberinnenlage und der Qualifikation der Bewerberinnen auseinandersetzen müssen.

Festgehalten werden kann, dass die Quote ausschließlich bereits hochqualifizierte Frauen unterstützt und somit stets als leistungsabhängige Quote zu verstehen ist.

Dem häufigsten Gegenargument zur Quote, nach dem durch deren Einführung nicht mehr die Personen mit der besten Qualifikation gefördert würden, ist zu widersprechen. Vielmehr sollte die Quote als Mittel der Qualitätssicherung verstanden werden, da sie kurzfristige und langfristige positive Effekte auf den Pool an Bewerberinnen entfaltet. Durch die erhöhten Erfolgchancen werden qualifizierte Frauen ermutigt sich auf Professuren und Führungspositionen zu bewerben und den Weg einer wissenschaftlichen Karriere einzuschlagen.

Die BuKoF versteht die Quote dabei als Hilfsmittel der Organisationsentwicklung zur Qualitätssteigerung und -sicherung.

### Positionierung zur Form der Quote

Die BuKoF spricht sich für eine flexible, an der Organisationsstruktur ausgerichtete, befristete, verbindliche und gesetzlich verankerte, leistungsgebundene Zielquote aus, die idealerweise ein paritätisches Geschlechterverhältnis 50:50 anstrebt, sich aber am Kaskadenmodell orientieren kann. Erfolg und Misserfolg der Zielquoten müssen sich in Mittelzuweisungen aus LOMs, Bundes- und Länderförderprogrammen, Drittmittelzuweisungen etc. finden.

Die Quote soll leistungsabhängig definiert werden. Es findet immer eine Einzelfallprüfung statt.

Die Quote soll verbindlich sein. Der Grad der Zielerreichung soll zwangsläufig mit Sanktionen auf der einen Seite und Honorierungen auf der anderen Seite verbunden sein.

- Die BuKoF hält eine gesetzliche Verankerung einer verbindlichen Quote für unabdingbar.
- Quote als durchgängiges Organisationsentwicklungsinstrument: So kann eine Verbindlichkeit zwischen Ministerium und Hochschulen hergestellt werden, jedoch muss auch eine verbindliche Vereinbarung zwischen den Hochschulen und ihren jeweiligen Untereinheiten gefunden werden.
- Erfolge oder Misserfolge sollen ihren Ausdruck in der LOM finden.

Möglichkeit der Sanktionierung/Honorierung:

- Verpflichtende Koppelung der Vergabe von Fördermitteln der DFG oder aus anderen Forschungsförderungsprogrammen mit der Erreichung der Zielquote.
- Alle Programme der Bundes- und Landesebene müssen an die Erreichung der Quote gekoppelt sein.

Die Quote muss sich an dem paritätischen Verhältnis der Geschlechter 50:50 als ideale Bezugsgröße orientieren, wobei ein Verhältnis von 40:60 noch als ausgewogenes Geschlechterverhältnis für die gesamte Hochschule verstanden werden kann.

- Der jeweiligen Organisationsstruktur und/oder Fächerkultur Rechnung tragend, kann jedoch auf das Kaskadenmodell zurückgegriffen werden, allerdings stets unter Beachtung des Bundesdurchschnitts als Mindestziel der jeweiligen quotierten Größe.
- Unter diesen Vorgaben müssen ambitionierte und trotzdem realistische Quoten in den Hochschulen und Fachbereichen formuliert werden.
- Entscheidend muss die Berufungsquote sein.
- Zur Unterstützung der Erreichung der zentralen und dezentralen Zielquoten müssen Hochschulen sich in der Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsebenen engagieren etwa durch eigene Programme (z.B. Mentoring, MINT-Maßnahmen) oder Nutzung aller Bundes- und Länderprogramme, um den Pool an qualifizierten Frauen zu erhöhen.
- Die Quote sollte je nach Einrichtung für einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren, ggf. gestaffelt, gelten.
- Wenn keine Möglichkeit für Neuberufungen besteht (oft in kleineren Einrichtungen oder Fakultäten der MINT-Fächer) und damit eine Zielquote für Neuberufungen auch nicht realistisch ist, muss die Einrichtung verpflichtend auf den anderen Qualifikationsebenen Maßnahmen ergreifen, den Anteil der Frauen zu erhöhen, (z.B. durch Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und ggf. auf diesen Ebe-

nen Zielquoten einführen. Erfolge auf allen Ebenen müssen honoriert werden, wenn die Einrichtung keine Möglichkeit zur Neubesetzung von Professuren hat.

### **Vorgehensweise zur Findung eines Orientierungsrahmen für eine Zielquote**

- Analyse der Beschäftigungsstruktur der Einrichtung (auf zentraler und dezentraler Ebene)
- Analyse und Prognose der Stellenentwicklung (Neu- und Wiederbesetzungen, Pensionierungen auf allen Ebenen).

### **Unterstützende Maßnahmen und Instrumente zur Erreichung der Zielquote**

Etablierte Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen erhalten und ausgebaut werden, um den Pool der berufbaren Frauen zu erhöhen, damit eine Zielerreichung möglich wird.

- Schulungen und Trainings für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Steigerung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Bewertung von Personen.
- Entwicklung und Veröffentlichung transparenter Bewertungskriterien,
- Proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen,
- Leitfäden zu Berufungsverfahren und zur Arbeit der Berufungskommissionen,
- Verankerung von gendersensibler und gendergerechter Sprache und Kommunikation in der Organisationskultur,
- Förderung der gendersensiblen Lehre zur Qualitätssteigerung der Hochschullehre, zur Verbesserung der Lehrinhalte und zur (Aus)Bildung gendersensibler und genderkompetent agierender junger Nachwuchswuchskräfte, Akademikerinnen und Akademiker für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft (Bsp.: Lehramtsausbildung, Lehramtsstudierende)
- Flankiert mit weiteren Maßnahmen, kann die Quote so gesamtgesellschaftlich eine höhere Akzeptanz finden und zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in allen Lebensbereichen der Gesellschaft beitragen.