



7 Eckpunkte zur Gleichstellung von Männern und Frauen zur Umsetzung der Reform

Buchenbach - Wiesneck, 7. Juli 2003

Beschluss:

Die LaKoF Baden-Württemberg spricht sich grundsätzlich für die Einführung eines leistungsorientierten Besoldungssystems unter Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips und dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus. Noch immer erreichen Wissenschaftlerinnen bei gleicher Leistung nicht dieselben Positionen und Besoldungsniveaus wie Männer. Das neue System soll Abhilfe schaffen. Die LaKoF unterstützt daher die Entscheidung des MWK, die Ausgestaltung des Besoldungssystems im einzelnen der Autonomie der Hochschulen zu überantworten. Um 'atmende Modelle' zu generieren, für die der Grundsatz gilt: "Structure follows Strategy" ist die Beachtung folgender Eckwerte durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sicherzustellen:

1. **Transparenz schaffen: Akzeptanz durch klare Vergabeverfahren und -kriterien**
Schaffung eines validen, transparenten Vergabeverfahrens, über das jährlich öffentlich berichtet wird (Regelbeispiele, quantitative und qualitative Kriterien gendern).
2. **E-Quality-Management sichert Qualität:**
Gleichstellungsbeauftragte garantieren gleiche Chancen
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Entwicklung des Vergabeverfahrens und des gesamten Verfahrensablaufs und -prozesses (mit Akteneinsichtsrecht und Vetorecht, sowohl auf Fakultätsebene als auch auf Ebene der Hochschulleitung/des Hochschulrats; Mitgliedschaft).
3. **Gerechtigkeit und Fairness herstellen**
Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten berechtigt zu einer Funktionszulage.
4. **Familienverantwortung wertschätzen**
Personen, die Familienverantwortung tragen, dürfen nicht schlechter gestellt werden als Personen ohne Familienverantwortung (Benachteiligungsverbot; Schutz vor Einkommensverlusten, wobei die Schutzwürdigkeit bei Kindern unter 14 Jahren und pflegebedürftige Angehörige besteht).
5. **Der Verfassung Geltung verschaffen: Gleich viel Geld für Frauen und Männer**
Von Zulagen im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, Zulagen für besondere Leistungen sowie Funktionszulagen dürfen bezugnehmend auf § 3a, Abs. 1 Satz 1 UG

Professoren nicht überproportional profitieren. Aktuelle Information liefert ein prozessbegleitendes Monitoring.

6. Gemeinsam innovative Wege gehen und verantworten

Die Entscheidungskompetenzen für die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens sowie das Vergabeverfahren selbst sind zu gleichen Teilen auf Frauen und Männer zu verteilen. Anzustreben sind zunächst jeweils 40 % je Geschlecht und eine Sensibilisierung der Mitglieder für Geschlechterfragen (Gender Training).

7. Erfolge in der Forschung und Nachwuchsförderung adäquat evaluieren und belohnen (Einrichtung von sog. Strategiefonds)

Erfolge in Forschung und Lehre, Drittmittelwerbung, Nachwuchsförderung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Bemühungen sind nach europäischen diskriminierungsfreien Standards zu evaluieren und angemessen monetär zu belohnen.

Im Rahmen eines begleitenden Monitorings ist in regelmäßigen Zeitabschnitten über die vergebenen Leistungsbezüge Öffentlichkeit herzustellen. Dazu ist jeweils getrennt nach Professoren und Professorinnen aufzuschlüsseln, welche Zulagen (Berufungs- und Bleibezulagen, besondere Leistungszulagen und Funktionszulagen) in welcher Höhe vergeben worden sind. Weiter ist die durchschnittliche Gehaltsstruktur von Professoren und Professorinnen an den Hochschulen getrennt aufzuschlüsseln, um Rückschlüsse auf etwaige nachteilige Konsequenzen für Frauen innerhalb des neuen Besoldungssystems aufzuspüren.

Sicherstellung einer gerechten Vergabepaxis

Leistungsbezüge

Regelbeispiele, die als Muster zur Festlegung von Leistung erlassen werden, müssen in ihrer Ausgestaltung das Gender Mainstreaming-Prinzip beachten. Sie müssen explizit ausweisen, welche Auswirkungen das Regelbeispiel für Professorinnen und Professoren hat und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

Dabei genügt es nicht, lediglich darauf hinzuweisen, dass z.B. familiäre Besonderheiten zu beachten sind, sondern es ist ein verbindlicher Katalog zu schaffen, der umreißt, welche Leistungen honorierbar sind.

Auf generelle Ablehnung stößt die Festlegung von allgemeinen Verfahrensregeln und Entscheidungsgesichtspunkten als Grundlage für sog. Abwägungsentscheidungen, da eine solche Regelung für die Entscheidungsorgane (Rektorate und Hochschulrat) zu weite Ermessensspielräume eröffnet (Tendenz zu Willkürentscheidungen).

1. Einsetzung einer Vergabekommission:

Im Hinblick auf Art. 5 Abs. 3 GG ist Professoren und Professorinnen Freiheit von Weisungen und staatlicher Beurteilung im Bereich von Forschung und Lehre garantiert. Auch im Hinblick auf diese Freiheit sollte die Bewertung von Leistungen nicht auf einer alleinigen Entscheidung der Hochschulleitung oder der Dekane beruhen. Um gerechte Beurteilungen zu gewährleisten sowie die Transparenz, Qualität und Akzeptanz zu erhöhen, sind spezielle Kommissionen zu bilden, die über die Vergabe der Leistungsbezüge beraten und entscheiden. Die Zusammensetzung der Kommissionen sollte breitgefächert und geschlechterparitätisch besetzt sein.

2. E-Quality-Management sichert Qualität:

Gleichstellungsbeauftragte garantieren gleiche Chancen

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Entwicklung des Vergabeverfahrens und

des gesamten Verfahrensablaufs (mit Akteneinsichtsrecht und Vetorecht, sowohl auf Fakultätsebene als auch auf Ebene der Hochschulleitung/des Hochschulrats).

Es ist sicherzustellen, dass die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten an der Festlegung der Leistungskriterien, der Leistungsbewertung sowie der Vergabe der variablen Vergütungsbestandteile beteiligt sind. Die Vergabekriterien und ihre Gewichtung sind offen zu legen. Durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten kann sichergestellt werden, dass das Gender Mainstreaming-Prinzip zur Anwendung kommt.

3. Gerechtigkeit und Fairness herstellen

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten berechtigt zu einer Funktionszulage.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten berechtigt zu einer Funktionszulage, da die Bedeutung und der Umfang der Aufgabe dem eines Prorektors entspricht.

4. Familienverantwortung wertschätzen:

Personen, die Familienverantwortung tragen, dürfen nicht schlechter gestellt werden als Personen ohne Familienverantwortung (Benachteiligungsverbot; Schutz vor Einkommensverlusten, wobei die Schutzwürdigkeit bei Kindern unter 14 Jahren sowie bei pflegebedürftigen Angehörigen besteht).

Benachteiligungsverbote

5. Schwanger- und Mutterschaft, familiäre Verantwortung:

Die Übernahme familiärer Verantwortung während des Mutterschutzes und im Zeitraum, in dem ein Anspruch auf Elternzeit besteht, darf nicht zur Absenkung der Zulagen bzw. der Höhe der Leistungszuwendungen führen (Benachteiligungsverbot).

Die Feststellung der Zulageberechtigung bzw. der Funktionszulage bestimmt sich ausschließlich aus den Anforderungen der Professur.

Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

- 1. Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.
- 2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin
- 3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 4. Der Verfassung Geltung verschaffen: Gleich viel Geld für Frauen und Männer
- 5. Von Zulagen im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, Zulagen für besondere Leistungen sowie Funktionszulagen dürfen bezugnehmend auf § 3a, Abs. 1 Satz 1 UG Professoren nicht überproportional profitieren.

Aufgrund der Optionsregelung wird das neue Besoldungsverfahren vor allem bei Neubeförderungen zum Tragen kommen. Dabei ist sicherzustellen, dass Frauen und Männer im Mittel in gleicher Höhe Zugriff auf die Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens erhalten. Dies gilt sowohl für Zulagen für besondere Leistungen als auch für Zulagen für Funktionen.

Generell sollte gelten:

Es sind Verfahrensregeln zu entwickeln, die 'sich selbst kontrollieren'. Nicht die Frauenbeauftragte muss in jedem Einzelfall Verfahren prüfen, sondern es sind verfahrensimmanente Regelungen zu schaffen, die gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer sicherstellen und es zusätzlich – auf Zielvereinbarungen gestützt – ermöglichen, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen.

Leistungsorientierte Zulagen im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, Zulagen für besondere Leistungen sowie die Übernahme von Funktionszulagen sind bezugnehmend auf § 3a, Abs. 1 Satz 1 UG überproportional an Professorinnen zu vergeben

Angesichts der EQUAL-PAY-Vorschriften der EU, die ausweisen, dass Frauen im Mittel in der Bundesrepublik nach wie vor $\frac{1}{4}$ weniger verdienen als Männer, ist sicherzustellen, dass Diskriminierungen, die zu einer überwiegenden Besoldung von Professorinnen in den Besoldungsgruppen C2 und C3 geführt haben, nicht unhinterfragt fortgesetzt werden. Da sich das MWK kein Zustimmungsrecht bei der Festlegung der Bezüge vorbehalten will, sind generelle Regelungen zu erlassen, die eine Bevorzugung von Männern ausschließen.

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips bedeutet in diesem Zusammenhang u.a. sicherzustellen, dass Professorinnen keine Schlechterstellung erfahren und dass bereits im System verankerte Diskriminierungen nicht perpetuiert werden dürfen. Konkret bedeutet dies: Professorinnen, die überproportional häufig C3-Professuren besetzen und in Fächern vertreten sind, die mit zunehmendem Frauenanteil in Studium und Lehre in ihrem Ansehen abgewertet wurden ("Feminisierung des Faches"), sind in ihrer Leistung adäquat zu besolden. Es sind daher diskriminierungsfreie Kriterien zur Leistungsbemessung zu entwickeln.

Variable Leistungsbezüge (§ 33 Professorenbesoldungsreformgesetz)

Die LakoF begrüßt die Einführung variabler Leistungsbezüge, die aus folgenden Anlässen gewährt werden sollen:

- a) Berufungs- und Bleibeverhandlungen
- b) für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung
- c) Wahrnehmung von Funktionen

Diese scheinbar 'neutralen' Kriterien zur Festlegung von variablen Leistungsbezügen können jedoch diskriminierende Elemente für Professorinnen enthalten. Diese sind daher bei den strukturellen Vorüberlegungen aufzugreifen. Angesichts des Strebens der Universitäten und Hochschulen nach einem signifikanten Profil ist zunächst eine Verteilung der zur Verfügung stehenden variablen Mittel nach Geschlecht und anschließend eine Gewichtung innerhalb der Leistungsfaktoren erforderlich. Im einzelnen sind folgende weitere Aspekte zu bedenken:

ad a) Berufungs- und Bleibeverhandlungen:

Professorinnen sind überproportional häufig in Fächern vertreten, die mit schlechten Ausstattungen verbunden sind (unterschiedliche Fachkulturen). Kurz: Frauen sind da, wo die Mittel geringer sind. Bei Bleibeverhandlungen werden ihnen damit automatisch geringere

Chancen zuteil, erfolgreich verhandeln zu können.

Berufungs- und Bleibezulagen sind generell nur in Verbindung mit Zielvereinbarungen zulässig.

ad b) besondere Leistungen in Forschung, Lehre, ...

- Sicherstellung einer angemessenen Würdigung der Forschungsleistungen von Frauen: Frauen sind z.B. bei der Drittmittelinwerbung trotz gleicher oder sogar höherer Qualität der Anträge unterproportional erfolgreich. Dies wurde erstmals in der Studie 'Nepotism and sexism in peer review' von Wennerås und Wold, (Nature, vol 387, pp 341-3 (1997) sowie für Deutschland durch Allmendinger und Hinz (2002) belegt. Nachfolgestudien in Großbritannien und Italien bestätigen die Untersuchungsergebnisse. Bei einer geschlechtsneutralen Einreichung von Forschungsanträgen hatten die Anträge von Wissenschaftlerinnen eine signifikant höhere Erfolgsquote. Daher sollte nicht der tatsächliche Erfolg einer Drittmittelinwerbung herangezogen werden, sondern bereits das Bemühen um Drittmittel, d.h. die Beteiligung an Ausschreibungen und Antragstellungen.

- Erweiterung des Kriterienkatalogs um Erfolge in der Frauenförderung und bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Bemühungen

Frauenförderung und gleichstellungspolitische Bemühungen sind als eigenständige Leistung – neben Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – anzuerkennen und in die Bewertungskriterien im Rahmen der leistungsorientierten Vergütung der Professorinnen und Professoren zu integrieren.

- Beachtung des Zusammenhangs zwischen Leistung und Ausstattung

Das Erbringen einer besonderen Leistung in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung ist nicht nur eine Frage der persönlichen Engagements und des Zeitaufwands, sondern auch abhängig von der jeweiligen personellen und sachlichen Ausstattung der Einrichtung. Die bestehenden Ausgangsbedingungen und deren Auswirkungen sind daher verbindlich bei der Bewertung der Leistung mit heranzuziehen.

ad c) Funktionen:

Gender Mainstreaming gibt als Zielgröße einen Mindestanteil von 40 % Frauen in Gremien vor. Statistische Angaben über die Besetzung von Gremien mit Männern und Frauen belegen, dass mit zunehmender Höhe des Sitzungsgeldes in Gremien der Frauenanteil sinkt. Unter Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips ist daher zunächst nach Gründen zu suchen, die Frauen daran hindern, in Gremien mitzuwirken. Im nächsten Schritt sind dann Mechanismen zu etablieren, die Frauen gleiche Chancen beim Zugang zu den Gremien einräumen.

Es sollte beispielsweise berücksichtigt werden, dass Frauen mit Kindern nicht noch zusätzlich Zeit für Gremiensitzungen am Abend aufbringen können. Es sollte zur Regel werden, Sitzungen während der normalen Geschäftszeiten einzuberufen bzw. für Sitzungen außerhalb der Geschäftszeiten Kinderbetreuungszuschüsse zu gewähren. Durch die Beibehaltung der bisherigen Usancen werden lediglich bestehende Strukturen festgeschrieben und damit die bestehende Diskriminierung fortgesetzt.

Es genügt nicht, darauf hinzuweisen, wie schwierig es sei, Frauen zur Mitwirkung in Gremien

zu gewinnen, sondern Ziel muss es sein, Frauen bzw. Professorinnen in die höchsten Gremien des Landes zu berufen und ihr Engagement besonders zu belohnen (materiell der immateriell; Freistellung).

Festlegung von Funktionszulagen:

Die Einführung von Zielvereinbarungen mit den Hochschulen könnte trotz Autonomiebestrebungen sicherstellen, dass der Anteil der Zulagen, die an Professorinnen vergeben werden, mindestens dem Anteil der Professorinnen entsprechen muss, zuzüglich eines Bonus-Anteils von 10 % als genereller Anreiz zur Frauenförderung. Die Umsetzung einer solchen Regelung wäre im Rahmen einer Verordnungsermächtigung möglich.

6. Gemeinsam innovative Wege gehen und verantworten:

Die Entscheidungskompetenzen für die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens sowie das Vergabeverfahren selbst sind zu gleichen Teilen auf Frauen und Männer zu verteilen.

Anzustreben sind zunächst jeweils 40 % je Geschlecht und eine Sensibilisierung der Mitglieder für Geschlechterfragen (Gender Training). Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

7. Erfolge in der Forschung und Nachwuchsförderung adäquat evaluieren und belohnen (Einrichtung von sog. Strategiefonds)

Erfolge in Forschung und Lehre, Drittmittelwerbung und Nachwuchsförderung sowie bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Bemühungen sind nach europäischen diskriminierungsfreien Standards zu evaluieren und angemessen monetär zu belohnen.

Bei allen Vorschlägen, Maßnahmen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (s. Kabinettsbeschlüsse Baden-Württemberg 2001 und 2002; s. HochSchG Rheinland-Pfalz, § 2 Abs.1, Satz 5)

Eine umfangreiche Literaturliste dazu: Leemann, Regula: Ungleichheiten im Wissenschaftssystem, Zürich: Rügger, 2002, S. 22

noch intern umstritten

Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen schließt auch die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechtes ein; s. Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DgleiG, § 1, Abs. 1, Satz 1).

Allmendinger, Jutta, Hinz Thomas: Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechterspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg.31, Heft 4, August 2002, S. 275-293