



## **Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020**

- 1) Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen
- 2) Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit

# Inhalt

Einleitung.....	2
1 Schwerpunktthema „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ ..	4
1.1 Rahmenbedingungen.....	4
1.2 Empfehlungen.....	6
1.2.1 Grundvoraussetzungen.....	7
1.2.2 Rahmenbedingungen aktiver Rekrutierung .....	8
1.2.3 Verfahren der (aktiven) Rekrutierung .....	10
1.2.4 Kulturwandel .....	12
1.3 Zusammenfassung der Empfehlungen .....	13
2 Schwerpunktthema „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ .....	16
2.1 Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema „Entlastung von Gremientätigkeit“ .....	16
2.2 Empfehlungen.....	19
2.2.1 Grundvoraussetzungen.....	20
2.2.2 Individuelle Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen.....	21
2.2.3 Strukturelle Maßnahmen.....	22
2.2.4 Kulturwandel .....	23
2.3 Zusammenfassung der Empfehlungen .....	24
3 Anhang .....	26

## Einleitung

Zur besseren Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung in der Wissenschaft haben sich die Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2008 erstmals auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verpflichtet.<sup>1</sup> Mit dieser Selbstverpflichtung definieren die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Verknüpft damit waren zwischen 2009 und 2013 ausführliche qualitative Berichte zum Umsetzungsstand der entlang des Kaskadenmodells gefassten Gleichstellungsziele der jeweiligen Einrichtung.

2016 gelangte eine von der DFG in Auftrag gegebene Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Gleichstellungsstandards<sup>2</sup> zu dem Schluss, dass der Umsetzungsprozess zwischen 2009 und 2013 – gemeinsam mit weiteren Initiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – wesentliche Impulse auf dem Weg zur Erreichung von Gleichstellung im Wissenschaftssystem gesetzt und zu einem hohen Durchdringungsgrad des Themas in den Mitgliedseinrichtungen beigetragen habe. Unter anderem aufgrund dieser positiven Bewertung des Prozesses beschloss die DFG-Mitgliederversammlung im Jahr 2018 – zehn Jahre nach Verabschiedung der ursprünglichen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ – eine überarbeitete Selbstverpflichtung einschließlich eines qualitativen Berichtswesens. Neben kurzen, wissenschaftsadäquaten Berichten zu wechselnden Schwerpunktthemen<sup>3</sup> ist der Leitgedanke dieses Umsetzungsprozesses ein kollegialer Erfahrungsaustausch zu Prozessen und Maßnahmen, die gut funktionieren, und solchen, die weniger gut greifen, zu Erfolgsfaktoren sowie Hemmnissen und Herausforderungen. Zu diesem Konzept gehört neben den kurzen Berichten auch ein eintägiger Workshop der Hochschulleitungen.<sup>4</sup>

Für den ersten Durchlauf des neuen Berichtswesens wurden zwei Schwerpunktthemen von den Mitgliedern beschlossen:

- Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen
- Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit

---

<sup>1</sup> DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, Ursprungsfassung, 2008.

<sup>2</sup> DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ – Umsetzung und Wirkungsweisen, 2017: [www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf).

<sup>3</sup> Zudem überarbeitete und aktualisierte sie den Text der Selbstverpflichtung, zu dem sich die DFG-Mitglieder bereits 2017 erneut bekannten. DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, 2017.

<sup>4</sup> Dieser fand erstmalig am 2. Oktober 2019 im Hotel Collegium Leoninum in Bonn statt.

Zu beiden Themen gingen Anfang des Jahres 2019 Berichte von 69 Hochschulen ein, die von der Geschäftsstelle der DFG in Zusammenarbeit mit der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Mitgliederversammlung<sup>5</sup> aufbereitet und thematisch zusammengefasst wurden.<sup>6</sup> Viele Einrichtungen beschrieben beide gewählten Themen als wesentliche und aktuelle Problemfelder bzw. besondere Herausforderung und bestätigten darüber hinaus eine Verknüpfung beider Themenbereiche. Diese Verbindung ergibt sich u. a. infolge einer verstärkten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für die Gremientätigkeit: Gibt es mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen, kann die Arbeit in Ämtern, Funktionen und Gremien auf mehr Schultern verteilt und Belastungen können reduziert und entgegenwirkt werden. Angesichts der zwar stetig, aber weiterhin langsam wachsenden Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Professuren – und in den MINT-Fächern (der Mathematik, der Informatik, den Natur- und Technikwissenschaften) an allen Karrierestufen –, ist mit einer weiterhin andauernden Relevanz beider Themen zu rechnen.

Die folgenden Empfehlungen (Kapitel 1 und 2 sind das Ergebnis dieses ersten zweijährigen Zyklus des qualitativen Berichtswesens mit kollegialem Erfahrungsaustausch. Sie sind anhand der Berichte der Hochschulen sowie im Rahmen des Workshops der Hochschulleitungen entstanden, wurden von der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ im Januar 2020 erarbeitet und der Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2020 zur Diskussion vorgelegt. Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an die DFG-Mitgliedseinrichtungen selbst, sollen aber auch den Diskussionsprozess außerhalb dieses Kreises – sei es bei anderen Wissenschaftsorganisationen, in der Forschungsförderung oder auch in der Politik – anstoßen und zu weiteren Verbesserungen in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem beitragen.

---

<sup>5</sup>[www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/mitglieder\\_ag\\_gleichstellungsstandards\\_2019.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/mitglieder_ag_gleichstellungsstandards_2019.pdf)

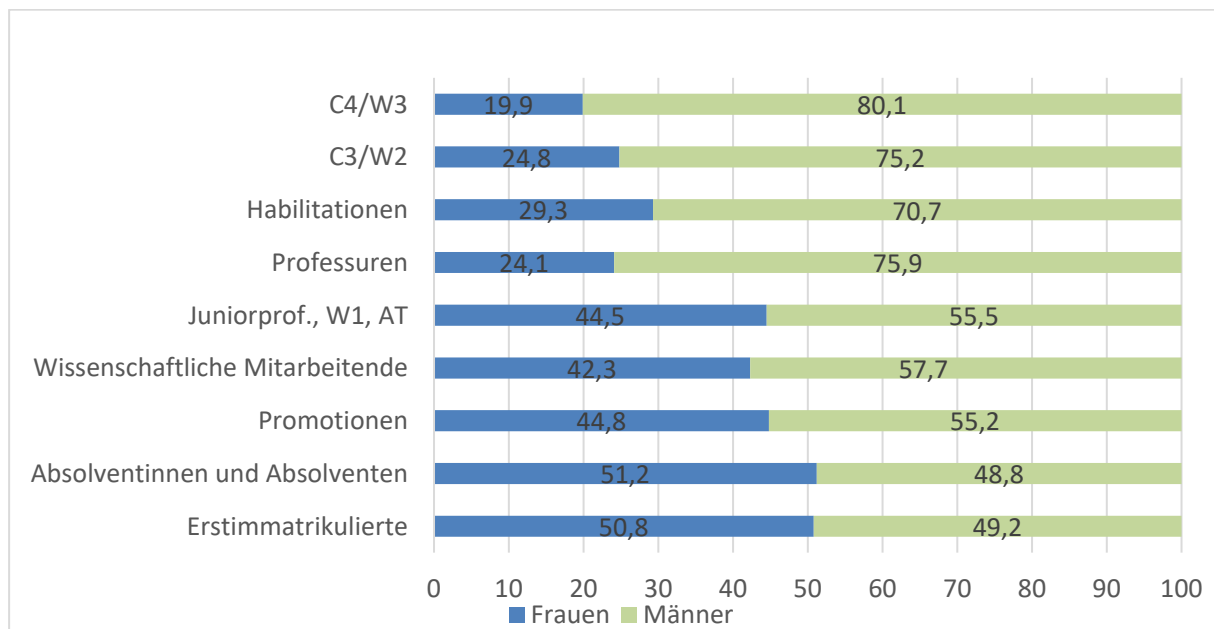
<sup>6</sup> Die Berichte und Zusammenfassungen (Synthesen) stehen den Hochschulen auf einer passwortgeschützten Austauschplattform (Link: <https://groupware.dfg.de/Gleichstellungsstandards>) zur Verfügung.

# 1 Schwerpunktthema „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“

## 1.1 Rahmenbedingungen

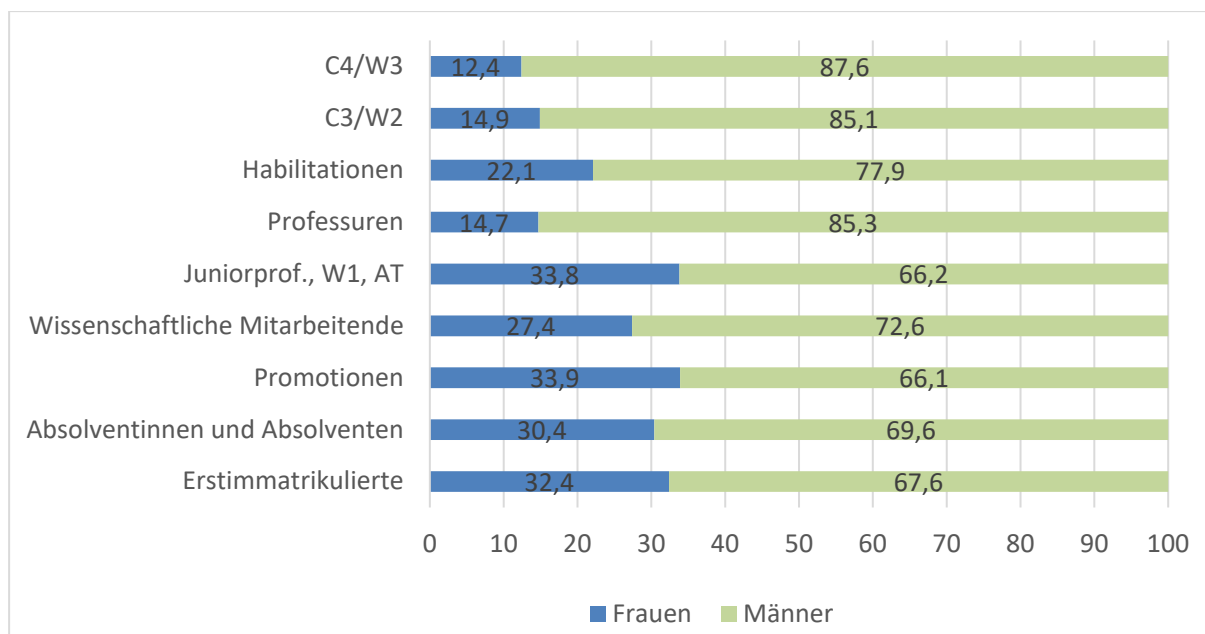
Wesentliche Rahmenbedingung für das Schwerpunktthema „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ ist die tatsächliche Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem. Aus dieser Grundgesamtheit wird für die Besetzung von Professuren und Stellen im akademischen Mittelbau geschöpft. Der Frauenanteil nimmt nach wie vor über den Verlauf der wissenschaftlichen Karriere kontinuierlich ab (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf 2017 – alle Wissenschaftsbereiche**



Quelle: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018). Bonn 2019; Teil II Tabellenteil S. 2/87.

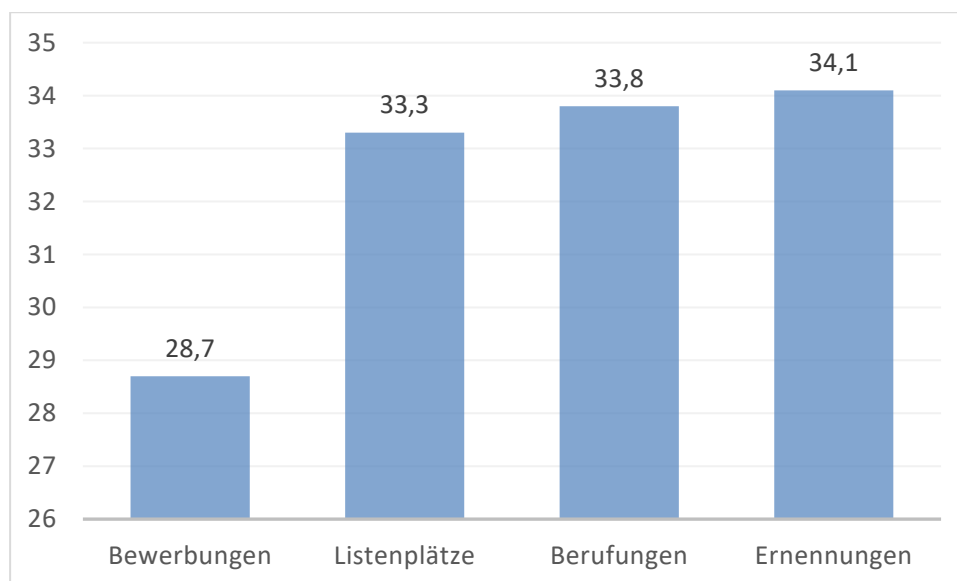
Der MINT-Bereich ist dabei weiterhin eine besondere Herausforderung: Zwar ist dort der „Drop-out“ der Wissenschaftlerinnen etwas weniger hoch als über alle Wissenschaftsbereiche gesehen, doch liegen die Frauenanteile hier auf allen Karrierestufen nochmals deutlich unter denen anderer Wissenschaftsbereiche bzw. dem Gesamtdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf 2017 – MINT**

Quelle: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018). Bonn 2019; Teil II Tabellenteil S. 14/87.

Auffallend sind u. a. die hohen Frauenanteile unter den W1- bzw. Juniorprofessuren – sowohl im Gesamtdurchschnitt als auch in den MINT-Fächern –, wohingegen die Frauenanteile bei höher dotierten Professuren deutlich abfallen: Im Gesamtdurchschnitt liegt der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren nur noch bei 19,9 %, in den MINT-Fächern sogar nur bei 12,4 %. Bei den Habilitationen sind die Frauenanteile ebenfalls wieder deutlich niedriger als bei den Junior- bzw. W1-Professuren, wobei Gründe hierfür disziplinspezifisch sehr unterschiedlich ausfallen.

Eine positive Entwicklung lässt sich hinsichtlich der Frauenanteile über den Verlauf des Berufungsprozesses erkennen: So sind die Erfolgsaussichten von Frauen auf eine Professur, wenn sie sich einmal bewerben, relativ gut (vgl. Abbildung 3). Einschränkend sei jedoch hinzugefügt, dass sich die insofern verfügbaren Zahlen auf alle Professuren beziehen – inklusive der Juniorprofessuren, bei denen der Frauenanteil besonders hoch ist (s. Abbildungen 1 und 2) –, eine differenzierte Aussage zu den Erfolgchancen auf den verschiedenen Karrierestufen daher nicht verlässlich getroffen werden kann.

**Abbildung 3: Frauenanteile am Berufungsgeschehen 2018 (W1, W2 und W3)**

Quelle: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018). Bonn 2019; Teil II Tabellenteil, S. 35/87.

## 1.2 Empfehlungen

Das Thema „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ bewegt alle Akteurinnen und Akteure im Wissenschaftssystem. Die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen ist im Sinne einer gleichen Teilhabe grundgesetzlich geboten und politisch gewollt. Zudem kann nur durch die gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial voll ausgeschöpft werden. Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen wirken sich aufgrund der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder in der Regel positiv auf die Qualität der Wissenschaft aus.

Um Herausforderungen in diesem Feld wirkungsvoll begegnen zu können, ist ein mehrdimensionaler Ansatz notwendig, der auf vier verschiedenen Ebenen ansetzt:

- i. **Grundvoraussetzungen (Erhöhung der Grundgesamtheit und Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft)**
- ii. **Rahmenbedingungen aktiver Rekrutierung**
- iii. **Verfahren der (aktiven) Rekrutierung**
- iv. **Kulturwandel**

Im Folgenden findet sich zunächst eine Beschreibung zentraler Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und konkreter Handlungsempfehlungen. In der „Zusammenfassung der Empfehlungen“ werden diese als zwölf wesentliche Kernthesen bzw. -empfehlungen formuliert.

## 1.2.1 Grundvoraussetzungen

### *Empfehlungen 1–2*

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere im MINT-Bereich, ist die zentrale Ausgangshürde auf dem Weg zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Positionen in Forschung und Lehre (siehe hierzu auch Empfehlung 1 beim Schwerpunktthema „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“).<sup>7</sup>

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen stehen bei diesen Bemühungen in Konkurrenz zueinander. Als Lösung wird der Blick auch deshalb zunehmend auf Wissenschaftlerinnen im Ausland ausgeweitet, um verstärkt Frauen in das eigene, nationale Wissenschaftssystem einzubinden. Zudem existiert auch außerhalb der Wissenschaft eine starke Nachfrage nach Wissenschaftlerinnen: Zum einen rückt das Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Fachkräftemangels in den Fokus, zum anderen setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass Frauen andere Perspektiven auf Sachverhalte einbringen und für Unternehmen auf vielfache Weise ein Gewinn sind. Herausforderungen für Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen in der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bestehen u. a. aufgrund der Gehaltshöhen im öffentlichen Dienst, der in der Regel befristeten Arbeitsverhältnisse unterhalb der Professur sowie oftmals fehlender Karriereperspektiven. Im Karriereverlauf kommen Herausforderungen beispielsweise durch Dual-Career-Partnerschaften hinzu.

Diesen Aufgaben versuchen die wissenschaftlichen Einrichtungen mit größtmöglicher akademischer Freiheit und Entfaltungsmöglichkeit, attraktiven Forschungsumfeldern sowie flexiblen Arbeitszeiten zu begegnen. Zu den positiven Rahmenbedingungen zählen auch Teilzeitmöglichkeiten, angemessen lange Befristungszeiträume, „Welcome Services / On Boarding“, Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes oder die Gewährung von „Nachholzeit“ auch für dritt-

---

<sup>7</sup> 2017 waren 42,3 % des wissenschaftlichen Personals und 24,1 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Quelle: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018). Bonn 2019; Teil II Tabellenteil S. 2/87.



mittelfinanzierte, akademische Mitarbeitende nach der Familienphase, auch wenn kein unmittelbarer Anspruch auf eine Vertragsverlängerung aufgrund des Befristungsgrunds (WissZeitVG § 2 Abs. 2) besteht.

## 1.2.2 Rahmenbedingungen aktiver Rekrutierung

### Empfehlungen 3–5

Zur Gewinnung von Frauen auf allen akademischen Karrierestufen und um in späteren Rekrutierungsverfahren für Professuren auf einen ausreichend großen Pool zurückgreifen zu können, sind Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien eine wichtige Zielgruppe. Aktive Rekrutierungsbemühungen sollten demzufolge in wesentlich früheren Karrierephasen – deutlich vor der Berufbarkeit – ansetzen. Als Erfolg versprechend hat sich hier gezeigt, Wissenschaftlerinnen mit Potenzial frühzeitig zu identifizieren, in die Hochschule bzw. die außeruniversitären Forschungsinstitute einzubinden und ihnen Karrierewege aufzuzeigen – d. h. eine karrierephasenübergreifende Rekrutierung zu etablieren. Besonders zielführend für die aktive Rekrutierung ist ein kontinuierliches Suchen potenziell geeigneter Wissenschaftlerinnen. Zum einen ergibt sich aus dieser Umstellung auf einen kontinuierlichen „Findungsmodus“ mehr Zeit für die Identifizierung passender Kandidatinnen und ihre aktive Rekrutierung. Zum anderen sollte der Mehraufwand auf verschiedene Verantwortliche (Mitglieder der Fakultäten, Hochschul-/Institutsleitung, [zukünftige] Berufungskommissionen sowie Gleichstellungs-, Berufsbeauftragte und Mitarbeitende in der Personalstelle) verteilt und so für jede Einzelperson vermindert werden. Eine direkte Ansprache oder die Kontaktaufnahme über Netzwerke (u. a. Fachgesellschaften, Kooperationen mit privatwirtschaftlichen Unternehmen) sowie die gezielte Ausrichtung von Tagungen oder Symposien zum gegenseitigen Kennenlernen und ggf. Rekrutieren lohnen den Einsatz.

Ziel des gesamten Prozesses der aktiven Rekrutierung sollte ein *Scouting „out of the box“* sein, möglichst über das enge Arbeitsumfeld der Beteiligten hinaus und auch international, um so auf viele potenzielle Kandidatinnen aufmerksam zu werden. Dieser Prozess sollte transparent gestaltet und im Rahmen des Berufungsverfahrens dokumentiert werden. Der beschriebene, permanente „Findungsmodus“ kann bei darüber hinausgehenden Bedarfen mit anlassbezogenen Suchen kombiniert werden. Die tatsächliche Rekrutierung der identifizierten, herausragenden Wissenschaftlerinnen für eine Professur kann sich zudem über neu eingerichtete oder frei werdende Professuren ergeben – eine passende, ggf. inhaltlich/fachlich breit denomierte Professur vorausgesetzt (vgl. Empfehlung 6 „Offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professuren“).

Grundsätzlich kann eine Suche über (Online-)Datenbanken weitere Hilfestellung geben, doch wird insoweit noch qualitativ-inhaltlicher Verbesserungsbedarf gesehen, sodass diese (bislang) eher komplementär zum Prozess der aktiven Rekrutierung genutzt werden können. Der Einsatz von Personal- oder Headhunting-Agenturen ist in Einzelfällen erfolgreich, doch können diese in der Breite bislang kaum die Erwartungen an eine wissenschaftsadäquate Suche und Rekrutierung erfüllen. Im Gegensatz dazu stehen hohe Kosten, die sich mit Blick auf den Ertrag kaum rechtfertigen lassen. Diesbezüglich ist Verbesserungsbedarf und eine weitere Spezialisierung von Agenturen mit Blick auf die besonderen Bedingungen in der Wissenschaft wünschenswert. Der Nutzen von Berufungsportalen oder anderer (neuer) digitaler Tools ist noch nicht eindeutig absehbar; eine Erprobung könnte sich lohnen und mögliche Potenziale der Digitalisierung auch für die Rekrutierung genutzt werden.

Für Forschende in frühen Karrierestadien gelten besondere Herausforderungen, da häufig Qualifikationsstellen und Regelungen für deren Besetzung fehlen, der Befristungsanteil im akademischen Mittelbau sehr hoch und Vertragslaufzeiten häufig kurz sind sowie die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung – insbesondere von Frauen, z. B. durch Stipendien oder Teilzeit – häufig unzureichend ist.

Wissenschaftlerinnen in früheren Karrierestadien sollten daher frühzeitig Karriereperspektiven eröffnet werden, um eine bessere Planbarkeit der Karriere zu ermöglichen und einen frühzeitigen Drop-out aus der Wissenschaft zu vermeiden. Aufeinander aufbauende Qualifizierungsstellen können dafür genutzt werden, vor allem ist das Spektrum an verlässlichen Karrierewegen zu verbreitern (Mittelbau, aber auch vorübergehende/partielle „Zwischenstopps“ im Wissenschaftsmanagement könnten denkbar sein; keine „zersplitterte“ Förderung, sondern explizite Karrierepfade möglichst auch in der Drittmittelförderung). Zudem können modular konzipierte, langfristige Personalentwicklungsprogramme sowie Chancengleichheitsmaßnahmen ab der Promotions-, spätestens ab der Postdoc-Phase sowie Mentoring- oder Coaching-Angebote für die Gewinnung oder das Halten von Wissenschaftlerinnen positiv genutzt werden. Bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt – im Studium oder auch davor – können Frauen und Mädchen für die Wissenschaft, insbesondere für MINT-Fächer, interessiert werden. Die Einrichtung spezieller Studiengänge kann insofern ebenfalls zu ihrer Gewinnung beitragen.

## 1.2.3 Verfahren der (aktiven) Rekrutierung

### *Empfehlungen 6–9*

Bereits jetzt wird das bestehende Instrumentarium zur Stellenbesetzung und Förderung von Forschenden in frühen Karrierestadien oft im Sinne der Gleichstellung und zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen genutzt (z. B. über Tenure-Track-Stellen). Bei der Entwicklung von neuen Maßnahmen ist es hingegen zum Teil schwierig, ihren tatsächlichen Nutzen und mögliche (unerwünschte) Nebeneffekte einzuschätzen. Zudem sind Berufungsverfahren innerhalb eines strikten gesetzlichen Rahmens durchzuführen. Dies engt häufig innovative Möglichkeiten (z. B. „ad personam Berufungen“, Doppelberufungen – sog. „Top-Sharing“<sup>8</sup> –, Dual-Career-Professuren) stark ein.

Stellenausschreibungen und Denominationen von Professuren sollten den Kreis potenzieller Bewerberinnen nicht unnötig einschränken und daher ausreichend offen formuliert sein (ggf. Ausschreibung in Form von „open calls“). Dafür sollten die Institute, Fakultäten oder auch Forschungsverbände bestehende Flexibilität gezielt nutzen. Reglementierende Faktoren (z. B. eine enge Spezialisierung oder Definition der Karrierephase der gesuchten Person) sollten identifiziert und nach Möglichkeit abgebaut sowie die Definition von personeller Passfähigkeit hinterfragt und ggf. angepasst werden.

Die organisationsübergreifende Konsensbildung zur Einführung neuer Maßnahmen – z. B. zu einem Verfahren der aktiven Rekrutierung selbst oder auch die Verabschiedung von Berufungsleitfäden – kann herausfordernd sein. Das Commitment der Hochschul- bzw. Einrichtungsleitung ist für den Konsensbildungsprozess sowie für die erfolgreiche Implementierung dieser Maßnahme entscheidend. Auch nach der Einführung von Verfahren zur aktiven Rekrutierung und Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bleibt deren Beachtung und Umsetzung, insbesondere auf dezentraler Ebene, eine Herausforderung und bedarf kontinuierlichen Engagements. Eine einrichtungsweite Durchführung der beschlossenen Verfahren ist nur durch wiederholte Gespräche, Nachfragen und eine allmähliche und kontinuierliche Sensibilisierung sowie einen Kulturwandel möglich (s. u.). Schließlich ist eine hohe Verbindlichkeit und Transparenz der Maßnahmen und Regelungen für einen Erfolg ausschlaggebend.

Hinsichtlich der konkreten Berufungspraxen können tradierte Routinen, berufliche Abhängigkeiten, Befangenheiten oder (nicht dokumentierte) Übereinkünfte unter Beteiligten eine Herausforderung bei der Durchführung transparenter Verfahren sein. Ansatzpunkte für das Durch-

---

<sup>8</sup> Unter „Top-Sharing“ wird die Besetzung einer Professur mit zwei Personen verstanden, ggf. ergänzt durch die Aufstockung bspw. einer 100%-Stelle auf eine 120%-VZÄ, um mögliche Reibungsverluste zu kompensieren.

brechen bestehender verzerrender Strukturen können verlässliche, kontrollierte und professionalisierte Verfahren, die Steuerung (Governance) durch die Hochschul-/Institutsleitung, Fakultäten oder/und Dekanate (z. B. durch die Freigabe der Liste zur Vorabanfrage potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten) sowie detailreiche Berufungsleitfäden oder -ordnungen sein, welche Aspekte der Chancengleichheit, Informationen zu „*implicit biases*“ und Verfahren zur aktiven Rekrutierung beinhalten. Durch eine durchgängige Anwendung der vorhandenen Regelungen, Materialien und Checklisten sowie durch die lückenlose, sorgfältige Dokumentation der Verfahren können davon abweichende Herangehensweisen offengelegt und – wenn notwendig – hinterfragt werden. Voraussetzung dafür sind eindeutige, leicht auffindbare und abrufbare Regelungen sowie standardisierte, regelmäßig aktualisierte Dokumente. Eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter für das Berufsmanagement sowie generell ausreichende Ressourcen in den Personalabteilungen können diese Prozesse unterstützen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind weiterhin dafür zuständig, sich in den Berufungskommissionen für Chancengerechtigkeit in den Rekrutierungsprozessen von Wissenschaftlerinnen einzusetzen, und übernehmen diese Rolle häufig mit großer Tatkraft. Nicht immer werden sie dabei von allen Organisationseinheiten ausreichend unterstützt. Daher bleiben ein regelmäßiger, konstruktiver Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit allen am Berufungsgeschehen Beteiligten und ihre aktive Einbindung wichtige Erfolgsfaktoren. Für Gleichstellungsbeauftragte kann das Amt in besonderem Maße herausfordernd sein: nicht nur inhaltlich (Eingaben, Diskussionen, Rechtfertigungen etc.), sondern auch aufgrund von Fluktuation in diesem Amt oder dadurch, dass die Funktion teilweise im akademischen Mittelbau angesiedelt ist und insofern unter Umständen berufliche Abhängigkeiten bestehen, die ggf. zu Konflikten zwischen persönlichen Karriereinteressen oder -möglichkeiten und aus dem Amt erwachsenden Anforderungen führen können. Wenn die Gleichstellungsbeauftragten nicht freigestellt sind, kommen überdies zeitliche Einschränkungen hinzu. Generell bindet dieses Amt Wissenschaftlerinnen zeitlich und kapazitär. Von der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung müssen sie daher mit der notwendigen Durchsetzungskraft ausgestattet und bei der Ausübung ihres Amtes unterstützt werden. Zur Erweiterung der Erfahrungen und zum Wissensaufbau können darüber hinaus landes- bzw. bundesweite Netzwerke und Fortbildungen eine sinnvolle Hilfestellung sein.

Die Vereinbarung von Zielen oder „Quoten“ kann ebenfalls eine wirksame Methode zur stärkeren Nutzung aktiver Rekrutierungsbemühungen sein. Hier empfiehlt sich die Vereinbarung ambitionierter, jedoch „realistischer“ und fachspezifischer Ziele mit Fakultäten oder zwischen Hochschule / wissenschaftlicher Einrichtung und Land (vgl. hierzu auch Schwerpunktthema Gremientlastung, Empfehlung Nr. 2), deren Erreichung regelmäßig überprüft werden sollte. Gegebenenfalls kann die Implementierung in die interne Leistungsvereinbarung oder – als ein Faktor – in die leistungsorientierte Mittelvergabe unterstützend wirken.

Um das Funktionieren des einrichtungsweiten Maßnahmenportfolios zu sichern, empfiehlt sich die Sensibilisierung aller Beteiligten für das Thema Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess sowie eine regelmäßige Qualitätssicherung mit Monitoring bzw. Controlling hinsichtlich der Umsetzung der Maßnahmen generell und darüber hinaus zu ihrer jeweiligen Wirksamkeit. Mögliche Verbesserungsbedarfe sollten identifiziert und adressiert werden.

## 1.2.4 Kulturwandel

### *Empfehlungen 10–12*

In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurden viele Veränderungsprozesse angestoßen und Bemühungen um die Gleichstellung von Männern und Frauen von vielen Beteiligten als selbstverständlich wichtiges Thema angenommen. Dennoch bestehen weiterhin Beharrungstendenzen, traditionelle Denkweisen sowie unbewusste Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder („implicit biases“) auch im Wissenschaftssystem. So können beispielsweise unterschiedliche Bewertungen gleicher Leistung für Männer und Frauen oder begrenzte Netzwerke die (aktive) Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen behindern.

Für einen nachhaltigen Kulturwandel sind (verpflichtende) Sensibilisierungsmaßnahmen Erfolg versprechend. Als ersten Schritt könnten sie beispielsweise beim Vorsitz und den Mitgliedern der Berufungskommissionen sowie bei Neuberufenen oder dem Personaldezernat als mögliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Einrichtung ansetzen. Eine Sensibilisierung kann durch kontinuierliche Gespräche insbesondere der Einrichtungsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zu Chancengleichheit und Rekrutierung erfolgen oder auch über Vorträge und Schulungen. Ziel ist letztlich ein Bewusstseinswandel hin zu einer Akzeptanz und Unterstützung für die Vorgehensweise und die konkreten Maßnahmen im Bereich der (aktiven) Rekrutierung von allen Beschäftigten.

Trotz der Herausforderungen bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen (insbesondere im MINT-Bereich) ist die Einbettung der Bemühungen in eine Gesamt-Gleichstellungsstrategie der wissenschaftlichen Einrichtung ein Erfolgsfaktor. Gleichstellung sollte eine gleichermaßen zentrale wie auch dezentrale Querschnittsaufgabe sein und als Teil guter wissenschaftlicher Praxis anerkannt sein<sup>9</sup>. Die Reflektion und Verankerung des Themas auf der dezentralen Ebene ist wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung. Hierfür ist eine intensive Zusammenarbeit und Kommunikation der Einrichtungsleitung mit allen Organisationseinheiten sowie zwischen diesen notwendig. Wenn Geschlechtergerechtigkeit (und Vielfältigkeit) als Aufgabe der

---

<sup>9</sup> DFG, Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis – Kodex, 2019: [www.dfg.de/gwp](http://www.dfg.de/gwp).

gesamten Einrichtung verstanden wird, kann dies auch als Stärke und Ressource wahrgenommen werden und letztlich zu einem positiven Kulturwandel führen.

Dabei sollten Bemühungen um weitere Vielfältigkeitsdimensionen, wie beispielsweise Behinderung, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund, miteinbezogen werden – dies jedoch nicht in Konkurrenz zur Gleichstellung der Geschlechter, sondern als wichtige komplementäre Ergänzung.

## 1.3 Zusammenfassung der Empfehlungen

### I. Grundvoraussetzungen

#### 1) Erhöhung des Frauenanteils

Um mehr Frauen für die Wissenschaft rekrutieren zu können, muss der Frauenanteil auf allen Karrierestufen erhöht werden. Ein besonderer Fokus sollte auf den MINT-Fächern liegen, in denen der Frauenanteil nach wie vor besonders niedrig ist.

#### 2) Steigerung der Attraktivität des „Arbeitsplatzes Wissenschaft“

Die Wissenschaft steht bei ihren Bemühungen um die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft und weiteren außeruniversitären Arbeitsfeldern. Insbesondere bei der Planbarkeit der Karriere gestalten Modelle wie Tenure-Track-Programme oder auch Arbeitsverträge mit längerer Laufzeit den Arbeitsplatz attraktiver. Darüber hinaus sollten bereits bestehende Maßnahmen, wie z. B. Dual Career, Vereinbarkeitsmaßnahmen oder auch die Verwendungsmöglichkeiten der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen der DFG und Ähnliches stärker ausgeschöpft und beworben werden.

### II. Rahmenbedingungen aktiver Rekrutierung

#### 3) Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in früheren Karrierephasen

Als Basis für die Gewinnung von Professorinnen empfiehlt sich eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bereits ab der Promotions- und während der Postdoc-Phase. Insbesondere im MINT-Bereich ist schon in der Studienphase anzusetzen (z. B. als studentische Hilfskräfte).

#### 4) Einbindung von Wissenschaftlerinnen und Vermeidung deren frühzeitigen *Drop-outs* aus dem Wissenschaftssystem

Durch eine Eröffnung verschiedener Karrierewege in der Postdoc-Phase, ineinandergreifende Stellen und Qualifizierungsmöglichkeiten, eine langfristige Personalentwicklung für das Wis-

senschaftssystem und schließlich durch die Berufung kann ein Werdegang in der Wissenschaft planbarer und ein frühzeitiges Ausscheiden von Frauen vermieden werden. Auch hier gilt, dass insbesondere im MINT-Bereich die Bemühungen in einem sehr frühen Karrierestadium ansetzen sollten.

### **5) Karrierephasenübergreifende Rekrutierungsstrategie**

Erfolg versprechend sind insbesondere eine permanente Beobachtung des Bewerberinnenfelds und eine karriereübergreifende Rekrutierung sowie die Umstellung auf einen kontinuierlichen „Findungsmodus“. Ein Denken außerhalb der üblichen Netzwerke und die Ausweitung auf das internationale Feld sind dabei ebenso wichtig wie die aktive Ansprache, beispielsweise auf wissenschaftlichen Veranstaltungen. Bisher unzureichend ausgereift in Breite und Qualität sind Angebote von Personalagenturen, Wissenschaftlerinnen-Datenbanken und weitere Recherche-Tools. Für eine gewinnbringende Nutzung letzterer ist eine weitere Professionalisierung erforderlich.

## **III. Verfahren der (aktiven) Rekrutierung**

### **6) Offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professuren**

Wenn Institute, Fakultäten bzw. Fachbereiche die Ausschreibung oder Denomination ausreichend breit formulieren, können die Chancen, eine herausragende Wissenschaftlerin für die Stelle zu finden oder eine bereits identifizierte Wissenschaftlerin einzubinden, erhöht werden.

### **7) Professionalisierung der Verfahren der aktiven Rekrutierung**

Berufungsordnung, (Berufungs-)Leitfäden und sonstige Prozesse und Dokumente im Rahmen der aktiven Rekrutierung sollen chancengerecht und zielführend ausgestaltet sein. Dafür sind transparente, verlässliche und professionalisierte Verfahren unabdingbar, die gut dokumentiert werden. Notwendige Dokumente müssen aktuell, leicht auffindbar und abrufbar sein. Nur wenn alle Verantwortlichen und Beteiligten bestehende Verfahren ernsthaft nutzen, können diese wirksam greifen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann hier wichtige Impulse geben. Hierfür benötigt sie neben der gesetzlich gewährleisteten Unabhängigkeit auch Autorität und Entscheidungskompetenz. Um diese wichtige Aufgabe erfolgreich wahrnehmen zu können, sind Rückhalt durch die Einrichtungsleitung sowie ausreichende Ressourcen, sei es in Form von Zeit für ihr Amt, Schulungen oder unterstützendem Personal, nötig.

### **8) Fachspezifische Ziele**

Die Vereinbarung angemessener Ziele (fachspezifisches Kaskadenmodell) für die Einbindung von Wissenschaftlerinnen seitens der Einrichtungsleitung mit den Instituten / Fakultäten und Fachbereichen ist ein weiteres hilfreiches Instrument. Eine Verknüpfung mit der Vergabe von

Mitteln kann die tatsächliche Verfolgung und Erreichung der vereinbarten Größen weiter unterstützen. Bestehenden Ressentiments gegen Verfahren aktiver Rekrutierung, insbesondere auf dezentraler Ebene, kann nur durch Incentives, kontinuierliche Kommunikation und Sensibilisierung begegnet werden. Hierfür ist das Commitment der Einrichtungsleitung ausschlaggebend.

### **9) Monitoring und Controlling der Verfahren und Maßnahmen**

Um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen nachhalten zu können, empfiehlt sich eine regelmäßige Erfolgskontrolle. Bei Bedarf sollten Nachbesserungen angestoßen werden.

## **IV. Kulturwandel**

### **10) Durchbrechen vorhandener Rollenbilder und Sensibilisierung**

Weiterhin vorhandene Vorurteile, Stereotype sowie traditionelle Rollenbilder können durch einen Bewusstseinswandel hin zu einer Sensibilität für Chancengleichheit durchbrochen werden. Dieser erfordert das Engagement der Einrichtungsleitung, der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten, der verschiedenen weiteren Stakeholder sowie den stetigen persönlichen Austausch und ggf. Schulungen.

### **11) Rekrutierungsmaßnahmen als Teil der Gesamt-Gleichstellungsstrategie**

Die Einbettung aller Rekrutierungsmaßnahmen in eine Gesamt-Gleichstellungsstrategie ist für deren Erfolg unabdingbar. Wird Gleichstellung und deren Umsetzung als Aufgabe der gesamten Einrichtung auf zentraler wie dezentraler Ebene verstanden, kann sie als Stärke und Ressource wahrgenommen werden und letztlich zu einem positiven Kulturwandel beitragen.

### **12) Gleichstellung der Geschlechter und das Einbeziehen weiterer Vielfältigkeitsdimensionen können gemeinsam zu einer höheren Chancengleichheit beitragen.**



## 2 Schwerpunktthema „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“

### 2.1 Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema „Entlastung von Gremientätigkeit“

Neben Forschung und Lehre gehört die Mitgestaltung in der akademischen Selbstverwaltung und die Übernahme von Gremientätigkeiten zu den Aufgaben sowohl von Professorinnen und Professoren als auch von wissenschaftlichen Mitarbeitenden jeder Hochschule. Die Hochschulgesetze der Bundesländer sehen eine „angemessene“ bis paritätische Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung vor (vgl. Tabelle 1 sowie Übersicht im Anhang).<sup>10</sup>

**Tabelle 1: Vorgaben für die Beteiligung von Frauen an Gremien gemäß den Landeshochschul- und Landesgleichstellungsgesetzen (ohne Berufungskommissionen)**

Mindestbeteiligung von Frauen	Bundesländer
angemessen	Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern
1/3	Brandenburg
40 %	Baden-Württemberg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen
50 %	Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

In Baden-Württemberg wird laut dem Chancengleichheitsgesetz seit Januar 2019 eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % angestrebt. Eine die Quote unterschreitende Beteiligung ist in Nordrhein-Westfalen und Thüringen nur mit Begründung möglich. Kann in Schleswig-Holstein keine paritätische Besetzung erfolgen, „soll der Geschlechteranteil an dem Gremium mindestens dem Anteil an der Mitgliedergruppe entsprechen“ (HSG). In Wahlverfahren sind in Nordrhein-Westfalen 40 % und in Niedersachsen und Thüringen 50 % Frauen unter den Wahlvorschlägen vorgesehen. Die Landesgleichstellungsgesetze Berlins, Brandenburgs, Mecklenburg-Vorpommerns, Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und Thüringens sehen im Unterschied zu den Angaben in der Tabelle nach den LHGs eine paritätische Besetzung von Gremien vor.

Für Berufungskommissionen gibt es weitere, zum Teil sehr detaillierte Vorgaben (vgl. Tabelle 2 sowie Übersicht im Anhang).

<sup>10</sup> Auch das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) gibt seit dem 1. Januar 2018 Zielwerte von 50 % Frauen- und Männeranteil für Bundesgremien vor.

**Tabelle 2: Vorgaben für die Beteiligung von Frauen an Berufungskommissionen gemäß den Landeshochschul- und Landesgleichstellungsgesetzen**

Mindestbeteiligung von Frauen	Bundesländer
1 Person	Hessen, Mecklenburg-Vorpommern
2 Personen	Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein
3 Personen	Sachsen-Anhalt
1/3	Saarland
40 %	Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen

Abweichend zu den Quoten in Tabelle 1 gibt es in manchen Ländern noch spezielle Vorgaben für Berufungskommissionen. Neben den mindestens zwei Frauen in Baden-Württemberg ist dort auch die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. In Brandenburg, Bremen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein soll mindestens eine Professorin beteiligt sein. In Niedersachsen und Thüringen sind Abweichungen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich. In Berlin heißt es, „den Berufungskommissionen sollen Wissenschaftlerinnen angehören“ (BerHG). In Bayern, Rheinland-Pfalz und Sachsen gelten die allgemeinen Vorgaben für Gremien (vgl. Tabelle 1).

Eine angemessene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Gremien und an Entscheidungsprozessen soll „Frauen den gleichen Zugang zu Schlüsselpositionen (...) ermöglichen wie Männern“<sup>11</sup>. Darüber hinaus sollen dadurch „das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem“<sup>12</sup> eingebracht und durch eine möglichst breite Perspektivenvielfalt gute, für möglichst viele Personen nachvollziehbare und passfähige Entscheidungen erzielt werden. Quotierungen haben aus diesen Gründen die Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Gremien zum Ziel.

Die Tabellen 3 und 4 zeigen die Unterrepräsentanz von Frauen in (wichtigen) Hochschulgremien sowie universitären Führungspositionen auf.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Hendrix, Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek/Riegraf/Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden 2019, S. 993–1002.

<sup>12</sup> DFG, Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, 2017.

<sup>13</sup> Deutschlandweite, vergleichbare Zahlen zur Vertretung von Frauen an Berufungskommissionen liegen nicht vor.

**Tabelle 3: Hochschulleitungen nach Position in der Hochschulleitung und Geschlecht 2017**

	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
<b>(Gründungs-)Rektor/-in und -Präsident/-in</b>	426	337	89	20,9
<b>Prorektor/-in, Vizepräsident/-in</b>	782	537	245	31,3
<b>Kanzler/-in</b>	273	184	89	32,6
<b>Zusammen</b>	1481	1058	423	28,6

Quelle: Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, S. 1–21. Zusammenstellung der Daten durch das CEWS/GESIS.

**Tabelle 4: Frauenanteil in Hochschulräten, Senaten und Fakultätsleitungen an Universitäten 2018**

Hochschulräte		Senate		Dekan/-innen		Prodekan/-innen	
Gesamtzahl	Frauenanteil (%)	Gesamtzahl	Frauenanteil (%)	Gesamtzahl	Frauenanteil (%)	Gesamtzahl	Frauenanteil (%)
1176	35,3	2033	33,3	601	14,3	1046	21,1

Quelle: Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, S. 1–21. Zusammenstellung der Daten durch das CEWS/GESIS.

Bei derzeit ca. 23,4 % Professorinnen in Deutschland<sup>14</sup> bedeuten selbst die in Tabelle 3 und 4 ausgewiesenen Anteile eine durchschnittlich höhere Arbeitsleistung von Professorinnen. Zudem führen deutlich höhere Zielvorgaben der vorstehend aufgeführten Landesgesetze (bis zu 50 %) häufig zu einer Mehrbelastung der Wissenschaftlerinnen durch parallele Tätigkeit in mehreren Gremien und Kommissionen und folglich weniger Zeit für die Forschung sowie teils weniger verbleibenden Zeitressourcen für die Mitarbeit in hochrangigen Gremien oder hochrangigen Ämtern.

Da der Anteil von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen voraussichtlich auch in absehbarer Zeit nur langsam steigen wird<sup>15</sup>, sind Überlegungen zur Vermeidung von Mehrbelastung und ggf. zu Kompensationsmaßnahmen für die Gremientätigkeit erforderlich und werden an vielen Hochschulen diskutiert und teilweise in Maßnahmen umgesetzt.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2018 (Berichtsjahr 2017), S. 17 Tabelle 2.

<sup>15</sup> Vgl. Prognose des Professorinnenanteils in: DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2017 (Berichtsjahr 2016), S. 10–14. Kortendiek, Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In: Kortendiek/Riegraf/Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden 2019, S. 1329–1338. Zu Daten und Steigerung Beteiligung: S. 1331.

<sup>16</sup> Auch in den Hinweisen des Ministeriums für Kultur und Wissenschaften NRW zum Gebot der geschlechterparitätischen

## 2.2 Empfehlungen

Das Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung, in Gremien und Kommissionen oder im wissenschaftlichen Begutachtungssystem ist grundsätzlich eine wertvolle Aufgabe und Leistung. Die ausreichende Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Gremien und Kommissionen und damit das gewählte Schwerpunktthema „Entlastung von Gremientätigkeit“ bewegt sich jedoch im Spannungsfeld folgender Zielkonflikte:

- a. Die Gremienbeteiligung geht einher mit dem Erwerb von (fachlichen und/oder Führungs-) Kompetenzen sowie der Einbindung in Entscheidungsprozesse. Sie ist somit der Karriereentwicklung und dem Reputationserwerb durchaus förderlich. Gleichzeitig „kostet“ Gremienarbeit auch (Forschungs-)Zeit und wird (bislang) als Bewertungskriterium beispielsweise für Berufungen oder bei der Einwerbung von Drittmitteln nur unzureichend berücksichtigt. In der Folge kann ein Übermaß an Gremienarbeit zu einem Hemmnis für die (wissenschaftliche) Karriere werden. Hier gilt es, eine geeignete Balance zu finden.
- b. Einerseits fördert die anteilige Repräsentanz von Frauen in Gremien die Perspektivenvielfalt („Nachfrageseite“). Andererseits ist der Frauenanteil unter den W2/W3-Professuren und in vielen Fächern unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden jedoch weiterhin (sehr) gering („Angebotsseite“). Es herrscht somit ein Ungleichgewicht zwischen Angebots- und Nachfrageseite.

Um in diesem Spannungsfeld wirksam agieren zu können und individuellen und strukturellen Hemmnissen zu begegnen, ist – wie auch bei dem Schwerpunktthema zum Rekrutierungsverfahren – ein mehrdimensionaler Ansatz erforderlich, der vier Aktionsfelder einschließt:

- i. Grundvoraussetzungen (Erhöhung der Grundgesamtheit sowie Anpassung und Erweiterung der wissenschaftlichen Bewertungskriterien)**
- ii. Individuelle Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen**
- iii. Strukturelle Maßnahmen**
- iv. Kulturwandel**

---

Gremienbesetzung werden beispielsweise Ausgleichsmaßnahmen für Frauen, die besonders aktiv in Gremien tätig sind, als Aufgabe der Hochschule definiert. Als Beispiele werden genannt: „Reduktion der Lehrverpflichtung, weitere personelle Unterstützung (...) oder auch eine teilweise Freistellung von anderen Aufgaben und Verpflichtungen“. Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, Das Gebot der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung – Hinweise zu § 11c HG NRW: [www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe\\_Das\\_Gebot\\_der\\_geschlechterparitätischen\\_Gremienbesetzung.pdf](http://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparitätischen_Gremienbesetzung.pdf). In den Lehrverpflichtungsordnungen der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen und Thüringen werden keine Entlastungsmöglichkeiten für die Tätigkeit in den hochschulischen Gremien und Berufungskommissionen genannt. Eine Reduktion der Lehrverpflichtung für die Übernahme weiterer Aufgaben und Funktionen der Hochschule ist laut Lehrverpflichtungsordnungen möglich in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Im Folgenden findet sich zunächst eine Beschreibung zentraler Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und konkreter Handlungsempfehlungen. In der „Zusammenfassung der Empfehlungen“ werden diese in Form von elf wesentlichen Kernthesen bzw. -empfehlungen formuliert.

## 2.2.1 Grundvoraussetzungen

### *Empfehlungen 1–3*

Generell ist die Erhöhung des Frauenanteils Grundvoraussetzung für eine gleichmäßige und überschaubare Belastung mit Tätigkeiten in Gremien und Kommissionen bzw. in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung allgemein (siehe hierzu Empfehlung 1 „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“).

Solange Frauen im Wissenschaftssystem unterrepräsentiert sind, wird die Anwendung flexibler Ziele bzw. von Zielen entlang des Kaskadenmodells empfohlen. Auf diese Weise können ehrgeizige (fachspezifische) Ziele formuliert werden, welche die Bemühungen zu einer angemessenen Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Gremien und Kommissionen positiv unterstützen. Im Gegensatz zu einer starren Quote ermöglicht dieses fachspezifisch flexible Modell realistische Ziele und schränkt die übermäßige Belastung von Wissenschaftlerinnen, wie sie durch feste Ziele von beispielsweise 40–50 % hervorgerufen wird, ein. Nicht intendierte Nebeneffekte (weniger Zeit für die Forschungstätigkeit) werden bei einer Anwendung des Kaskadenmodells bei der Zielformulierung vermindert.

Eine Herausforderung birgt bereits die Gewinnung von Frauen für Gremien und Ämter. Erfolg versprechend sind die direkte Ansprache von potenziellen Kandidatinnen sowie zugleich das konkrete Angebot von Unterstützungsmaßnahmen (wie Coaching, Mentoring, Supervision). Gremienarbeit ist ein Gewinn für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit und bedeutsamer Bestandteil der wissenschaftlichen Karriere; die Mitarbeit in Gremien ist ein wichtiges Element der akademischen Selbstverwaltung, dient dem Netzwerkaufbau und erlaubt Einblicke in Entscheidungsprozesse sowie das Mitwirken an den Entscheidungen selbst. Dennoch sollte beachtet werden, ob der Aufwand für die konkrete Gremienarbeit in einem angemessenen Verhältnis zu den (individuellen und strukturellen) Vorteilen der Beteiligung steht. Auch steigt der Aufwand für die Gremienarbeit nicht zuletzt oftmals aufgrund von zu aufwendigen Selbstverwaltungsstrukturen, zu umfänglichen Instrumenten zur Qualitätssicherung oder den hohen Anforderungen des Berichtswesens.

Vor allem bedarf es einer stärkeren Würdigung von Gremienarbeit im Rahmen wissenschaftlicher Bewertungskriterien. Bislang steht die Beteiligung in Gremien und Kommissionen häufig

in Konkurrenz zur wissenschaftlichen Arbeit, insbesondere in der Qualifikationsphase. Eine Kompensation der „wertvollen Qualifikationszeit bei Nachwuchswissenschaftlerinnen“ ist somit kaum möglich. Die Leistungskriterien der Wissenschaft, die im Wesentlichen den wissenschaftlichen „Output“ bemessen, machen Gremienarbeit unattraktiv und sollten entsprechend angepasst werden; Gremien- und Kommissionsarbeit sollte aufgewertet und als begutachtungsrelevantes Exzellenzkriterium etabliert werden.

## 2.2.2 Individuelle Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen

### *Empfehlungen 4–6*

Wo rechtlich möglich (vgl. hierzu die landesspezifischen Unterschiede) können maßvolle Lehrdeputatsreduktionen oder Forschungsfreisemester eine sinnvolle Möglichkeit sein, um Überlastungen von Wissenschaftlerinnen durch Gremientätigkeit zu kompensieren und Freiräume für die Forschung zu schaffen. Das Lehrangebot ist hinsichtlich seiner Qualität und Quantität bei etwaigen Kompensationsmaßnahmen stets im Blick zu halten. Da die Reduktion oder Gewährung von Freisemestern nur eine teilweise bzw. eine zeitlich sehr begrenzte Reduzierung in der Lehre darstellt, stehen Wissenschaftlerinnen in fortgeschrittenen Karrierestufen jedoch in der Regel weiterhin als wichtige Rollenmodelle für Studierende zur Verfügung.

Kritisch ist, dass in einigen Bundesländern die einschlägigen landesrechtlichen Regelungen kaum eine oder keine Lehrdeputatsreduktion aufgrund von Belastung durch Gremien- oder Kommissionsarbeit vorsehen (siehe hierzu die ausführliche Übersicht im Anhang). Insofern sollten die gesetzlichen Regelungen angepasst werden, sodass Reduktionen des Lehrdeputats grundsätzlich bundesweit möglich sind.

Die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte oder für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Unterstützung der Forschungsarbeit oder beispielsweise zur Entlastung bei Prüfungen kann ebenfalls eine hilfreiche Ausgleichsmaßnahme für eine (überdurchschnittliche) Gremientätigkeit sein. Dabei zeigt sich, dass insbesondere die Bereitstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen tatsächlich unterstützt, während Hilfskräfte durch die Begrenzung der Aufgaben, die sie tatsächlich übernehmen können – wenngleich durchaus willkommen und angenommen –, letztlich keine echte Kompensation bei Ausfällen in der Forschungsarbeit darstellen können, sondern allenfalls eine geringfügige Entlastung bieten. Wo dies möglich ist, sollten daher Mittel für höherwertige Stellen zur Kompensation bereitgestellt werden.

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen ist die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung dieser Entlastungsmaßnahmen. Idealerweise sollten entsprechende Ressourcen dauerhaft (nicht befristet) im Grundhaushalt der wissenschaftlichen Einrichtung verankert sein. Gegebenenfalls können zunächst kleinere „Piloten“ in einer Fakultät bzw. in einem Institut getestet und bei Wirksamkeit auf weitere Fachbereiche oder die gesamte wissenschaftliche Einrichtung ausgeweitet werden.

## 2.2.3 Strukturelle Maßnahmen

### *Empfehlungen 7–8*

Neben den individuellen Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen sollte ein wichtiges Augenmerk auf dem Sitzungsmanagement liegen. Dazu gehören eine Überprüfung und Begrenzung der Gremien- und Sitzungsbedarfe generell, eine professionelle Vor- und Nachbereitung durch wissenschaftsunterstützendes Personal, familienfreundliche Sitzungszeiten und die Nutzung technischer Möglichkeiten (z. B. von Telefon- oder Videokonferenzen). Gegebenenfalls können verlängerte Kinderbetreuung oder Notfallbetreuung für die Sitzungen, die in vereinzelt, begründeten Ausnahmefällen zu späterer Zeit stattfinden müssen, eine Hilfestellung bieten.

Bei der Verteilung bzw. Übernahme von Gremienämtern sollte gemeinsam mit der jeweiligen Wissenschaftlerin überlegt werden, auf welches Gremium bzw. welche Gremien sie sich mit Blick auf Reputation sowie Arbeitsbelastung konzentrieren könnte. Diese Überlegungen sollten durch die Hochschul- und/oder Institutsleitung unterstützt werden. Hochschulexterne Gremien sollten bei diesen Überlegungen ebenfalls im Blick behalten werden.

Um Gremienbedarfe überhaupt zu ermitteln, sollten Bedarfserhebungen oder Belastungsanalysen durchgeführt werden. Bisher erfolgt dies nur an sehr wenigen wissenschaftlichen Einrichtungen, u. a. da die Definition konsensfähiger und vergleichbarer Kriterien schwierig ist. Dennoch kann nur auf diese Weise einerseits die (fundierte) Einführung von Maßnahmen ermöglicht werden und andererseits die Akzeptanz der evaluierten Maßnahmen einrichtungsweltweit steigen. Auch überdurchschnittlich belastete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können auf diese Weise identifiziert und entlastet werden. Gegebenenfalls können Befragungen oder freiwillig zu meldende Belastungen angemessene Systeme sein. Als Nebeneffekt erhält die Hochschule zugleich – besser als bisher – einen Überblick über potenzielle Netzwerkpartner (durch die Beteiligung ihrer Professorinnen und Professoren in externen Gremien) für andere Ziele und Aufgaben.

## 2.2.4 Kulturwandel

### *Empfehlungen 9–11*

Für alle vorgenannten Maßnahmen sowie deren Akzeptanz ist das Engagement der Einrichtungsleitung ein wesentlicher Faktor. Neben dem Engagement der zentralen Leitung ist insbesondere die Zusammenarbeit mit der Leitung der Fakultäten bzw. Fachbereiche entscheidend. Eine einrichtungsweite Gleichstellungsstrategie und die Übereinkunft über die Notwendigkeit von Ausgleichs- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen ist hilfreich, wenn nicht ausschlaggebend, für die erfolgreiche Einführung von Entlastungsmaßnahmen. Dabei sollte auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Ebenen, ein möglichst partizipatives Vorgehen und eine hinreichend breite Debatte bei der Einführung neuer Maßnahmen geachtet werden. Gerade Maßnahmen, die aus den Fachbereichen selbst hervorgehen und dort (ggf. pilothaft) getestet wurden, können wirksame Wege in die Hochschule insgesamt sein. Ein mögliches Mittel der Einrichtungsleitung zur Förderung der Akzeptanz kann die Verankerung des Themas im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe sein.

Starke sowie gut ausgestattete zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind ebenfalls für den Erfolg von Entlastungsmaßnahmen sowie generell für einen gelingenden Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule und wissenschaftlichen Einrichtung notwendig. Schulungen der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, aber auch die Wahl von Personen mit ausreichendem *Standing* sind hierbei Erfolgsfaktoren.

Insgesamt ist weiterhin ein Kultur- und Bewusstseinswandel notwendig, um bestehende Strukturen aufzubrechen und Maßnahmen umzusetzen. Dies erfordert Kompetenz der Entscheidungsträgerinnen und -träger und gegebenenfalls ihre Sensibilisierung. In diesem Kontext können genderparitatisch besetzte Entscheidungsgremien (insbesondere von Präsidium/Rektorat und Hochschulrat) hilfreich sein. Durch eine breite Akzeptanz und Unterstützung sowie seitens der Leitungsebene „gelebte Praxis“ können Instrumente zur Entlastung als positiver Impuls wahrgenommen werden.



## 2.3 Zusammenfassung der Empfehlungen

### Empfehlungen 1–3: Grundvoraussetzungen

#### 1) Erhöhung des Frauenanteils

Grundvoraussetzung für eine angemessene Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen bei gleichzeitig nicht übermäßiger Belastung ist die generelle Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren und im akademischen Mittelbau. Das Bemühen um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft steht daher vor allen Entlastungsmaßnahmen für die Gremientätigkeiten (vgl. auch Empfehlungen zu Rekrutierungsverfahren).

#### 2) Fachspezifische Quoten entlang des Kaskadenmodells

Starre Zielvorgaben können das berechtigte Anliegen einer stärkeren Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen dadurch konterkarieren, dass sie zu einer Mehrbelastung von Frauen und einer Einschränkung ihrer Forschungstätigkeit führen können – und damit ihr Vorkommen in der Wissenschaft eher behindern als befördern. Daher sind fachspezifische ehrgeizige, aber auch „realistische“ Quoten entlang des Kaskadenmodells zu bevorzugen.

#### 3) Aufwertung der Gremientätigkeit / Leistungskriterien

Gremientätigkeit und das Engagement in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung sollte im Rahmen der wissenschaftlichen Leistungsbewertung stärker und regelhaft berücksichtigt werden, da beide wesentliche Bestandteile wissenschaftlichen Arbeitens sind.

### Empfehlungen 4–6: Individuelle Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen

#### 4) Lehrdeputatsreduktion und Forschungs(frei)semester

Eine maßvolle Entlastung in der Lehre kann eine wirksame Maßnahme sein, um übermäßige Gremientätigkeit zu kompensieren. Auf Qualität und Quantität des zu substituierenden Lehrangebots ist dabei vor Ort zu achten. Um dies überhaupt zu ermöglichen, sollten die (Landes-)Gesetze wo notwendig entsprechend angepasst und vereinheitlicht werden.

#### 5) Personalmittel zur Unterstützung / Entlastung

Personal, das bei teilweisem Ausfall in der Forschungstätigkeit zumindest partiell kompensieren kann, ist eine wirksame Entlastungsmaßnahme, soweit dieses Personal ausreichend qualifiziert ist, um unterstützend zu arbeiten. In Absprache mit den betroffenen Wissenschaftlerinnen sollte der tatsächliche Personalbedarf bestimmt werden.

#### 6) Bereitstellung ausreichender Ressourcen

Die Bereitstellung von ausreichenden, zusätzlichen Mitteln für die Grundhaushalte der Hochschulen ist notwendig zur erfolgreichen Durchführung der o. g. Maßnahmen.

## Empfehlungen 7–9: Strukturelle Maßnahmen

### 7) Professionelles Sitzungsmanagement

Dem tendenziell steigenden Verwaltungsaufwand an den wissenschaftlichen Einrichtungen sollte durch wiederholte Überprüfung der Notwendigkeit einzelner Gremien sowie durch ein professionelles Sitzungsmanagement begegnet werden. Dies kann beispielsweise durch wissenschaftsunterstützendes Personal, professionelle Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, Schulung der Sitzungsleitenden und familienfreundliche Sitzungszeiten geschehen.

### 8) Priorisierung von Gremien und Minimierung des Verwaltungsaufwands

Gremien und Kommissionen haben unterschiedliche Bedeutung und erfordern unterschiedlich viel Aufwand. Um übermäßige Belastung zu vermeiden, sollten Wissenschaftlerinnen ermuntert werden, priorisierend auszuwählen, an welchen Gremien sie mitwirken.

Hierfür bedarf es flexibler Anpassungsmöglichkeiten von Zielwerten (vgl. Empfehlung 2) und Unterstützung durch die (Forschungs-)Politik für dieses Vorgehen.

## Empfehlungen 9–11: Kulturwandel

### 9) Engagement der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen

Die Unterstützung von Ausgleichsmaßnahmen sowie generell das Einsetzen für Chancengleichheit durch die Leitungsebene ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Dies gilt sowohl für die zentrale Einrichtungsleitung als auch für Leitungen der dezentralen Fakultäten, Institute usw. Durch eine einrichtungsweite Gleichstellungsstrategie und einen partizipativen Prozess bei der Umsetzung von Maßnahmen kann deren Anerkennung deutlich gesteigert werden.

### 10) Starke Gleichstellungsbeauftragte

Den – zentralen wie dezentralen – Gleichstellungsbeauftragten kommt eine hohe Bedeutung im Umsetzungsprozess zu. Eine ausreichende Ausstattung, Unterstützung durch die Einrichtungsleitung und ggf. deren Schulung können Erfolgsfaktoren sein.

### 11) Bewusstseinswandel

Vorhandenen Wahrnehmungsverzerrungen ist entgegenzuwirken. Hier ist neben dem Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls das Engagement der Einrichtungsleitung gefragt. Sensibilisierung von Entscheidungsträgerinnen und -trägern und langfristig aller Einrichtungsangehörigen (ggf. durch Schulungen) und infolgedessen eine breite Akzeptanz von Maßnahmen kann letztlich zur erfolgreichen Durchführung beitragen.

### 3 Anhang

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Baden-Württemberg</b>	<p>(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen und Aufträge ihrer Gruppe nicht gebunden. Unbeschadet des § 20 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 sollen Frauen und Männer bei der Besetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden.</p> <p>(3) Unbeschadet des Absatzes 8 besteht der Hochschulrat aus mindestens sechs und höchstens zwölf Mitgliedern, die von der Wissenschaftsministerin oder vom Wissenschaftsminister bestellt werden; mindestens 40 Prozent der Mitglieder, bei der DHBW der nach Absatz 4 auszuwählenden Mitglieder, müssen Frauen sein. Die Mitglieder dürfen keine Mitglieder der Hochschule im Sinne von § 9 sein (externe Mitglieder</p>	<p>§ 10 Landeshochschulgesetz (LHG)</p> <p>§ 20 Landeshochschulgesetz (LHG)</p>	<p>(3) Unbeschadet des Satzes 9 bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags eine Berufungskommission, die von einem Rektorsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Berufungskommission zu. In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studie-</p>	§ 48 Landeshochschulgesetz (LHG)	Keine	lt. Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>des Hochschulrats); Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren sowie Ehrenbürgerinnen und Ehrenbürger gelten als externe Mitglieder des Hochschulrats. § 10 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.</p> <p>(1) In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen nach Absatz 5 vorliegt. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Land insgesamt höchstens</p>	§ 13 Chancengleichheitsgesetz (ChancG)	<p>rende oder ein Studierender angehören; die Kommission kann eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzuziehen.</p> <p>(6) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektoratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fach-</p>	§ 51 Landeshochschulgesetz (LHG)		

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden.</p> <p>(2) Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt von einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine Besetzung des Gremiums mit mindestens 40 Prozent Frauen hinzuwirken.</p> <p>(3) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.</p>		<p>kundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören.</p>			

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Bayern</b>	<p>(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.</p> <p>Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.</p>	<p>Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG)</p> <p>Art. 21 Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)</p>			<p>(8) Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben und Funktionen in den Hochschulen und die Durchführung von anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsvorhaben an Fachhochschulen kann der Präsident oder die Präsidentin der Hochschule unter Berücksichtigung des Lehrbedarfs im jeweiligen Fach eine Ermäßigung gewähren.<sup>2</sup> Nimmt eine Lehrperson im öffentlichen Interesse Aufgaben außerhalb ihrer Hochschule wahr, die die Ausübung der Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließen, kann der</p>	<p>§ 7 Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV)</p>

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
					Präsident oder die Präsidentin der Hochschule für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben die Lehrverpflichtung ermäßigen oder von der Lehrverpflichtung freistellen.	
<b>Berlin</b>	<p>(7) Bei der Zusammensetzung der Gremien sollen Frauen angemessen beteiligt werden.</p> <p>(1) Gremien sind geschlechtersparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.</p> <p>(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso viele Frauen wie</p>	<p>§ 46 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)</p> <p>§ 15 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>	(3) In den Kommissionen zur Vorbereitung von Vorschlägen für die Berufung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen (Berufungskommissionen) haben die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen die Mehrheit. Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken beratend mit. In begründeten Fällen können den Berufungskommissionen auch Personen angehören, die nicht Mitglieder der Hochschule sind. Den Berufungskommissionen	§ 73 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)	Keine	lt. Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.		sollen Wissenschaftlerinnen angehören, gegebenenfalls auch solche, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.			
<b>Brandenburg</b>	<p>(2) [...] In allen Gremien sollen mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein.</p> <p>(1) In allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung, soweit es sich nicht um ein öffentliches Amt im Sinne des Artikels 21 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg handelt, sind die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.</p>	<p>§ 61 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)</p> <p>§ 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>	<p>(2) [...] Mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin. Bei der Besetzung von Stellen für Professorinnen und Professoren mit der Qualifikation gemäß § 41 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a oder Buchstabe b soll die Mehrheit der Professorinnen und Professoren in der Berufungskommission die entsprechende Qualifikation besitzen.</p> <p>(6) [...] In der Sachverständigenkommission soll kein Mitglied einer staatlichen Hochschule des Landes Brandenburg mitwirken.</p>	§ 40 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)	Keine	lt. Lehrverpflichtungsverordnung (LehrVV)



Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
			<p>Mindestens ein Mitglied soll die Befähigung zum Richteramt haben. Mindestens zwei Mitglieder sollen Frauen sein. [...]</p> <p>(2) Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien oder bei der Entsendung mehrerer Personen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind.</p>	<p>§ 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>		

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Bremen</b>	<p>Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden.</p> <p>(4) Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.</p>	<p>§ 5 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) (LGiStG)</p> <p>Art. 2 Bremische Landesverfassung (BremVerf)</p>	<p>(2) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. Insbesondere stellen die Hochschulen hierzu Programme zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung auf, in denen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen enthalten sind, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann. Die Hochschulen erlassen Frauenförderungsrichtlinien, in denen auch bestimmt wird, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie</p>	<p>§ 4 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG)</p>	<p>(3) Für die Wahrnehmung weiterer Aufgaben und Funktionen in der Hochschule, die vom zuständigen Organ übertragen worden sind, insbesondere Sprecher oder Sprecherinnen von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs, Studienfachberatung, Praktikantenbetreuung, Praxissemesterbetreuung und Vorsitz des Prüfungsausschusses sowie Aufgaben und Funktionen mit Bedeutung für die Hochschule insgesamt kann der Rektor oder die Rektorin unter Berücksichtigung des</p>	<p>§ 7 Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV)</p>

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
			männliche Mitbewerber zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, und dass in Berufungskommissionen in der Regel mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind, von denen eine Professorin sein soll.		Lehrangebots im jeweiligen Fach eine Ermäßigung gewähren. Die Ermäßigung soll 25 v.H. des Lehrdeputats nicht überschreiten. Die Ermäßigung kann 25 v. H. des Lehrdeputats überschreiten, wenn und solange dies zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder erforderlich ist.	
<b>Hamburg</b>	(2) In einem Selbstverwaltungsgremium soll jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 vom Hundert der Mitglieder vertreten sein; in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.	§ 96 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG)	(2) [...] Jedes Geschlecht muss im Berufungsausschuss mit mindestens 40 vom Hundert der Mitglieder des Berufungsausschusses vertreten sein; erforderlichenfalls ist die Anzahl der	§ 14 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG)	(1) Die Lehrverpflichtung kann zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Selbstverwaltung oder der staatlichen Auftragsverwaltung der Hochschule für	§ 17 Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
			<p>externen Mitglieder zu erhöhen.</p> <p>Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.</p>	§ 8 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG)	die Entwicklung von Online-Veranstaltungen nach § 5a oder für Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule ermäßigt oder aufgehoben werden, wenn die betreffende Aufgabe die Ausübung der Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließt.	
<b>Hessen</b>	(1) Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen.	§ 13 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)	(2) [...] Jeder Kommission soll mindestens eine Wissenschaftlerin angehören.	§ 63 Hessisches Hochschulgesetz (HHG)	Keine	lt. Lehrverpflichtungsverordnung

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<p>(4) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden. Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.</p> <p>(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Regelungen gelten.</p> <p>(2) Bei der Besetzung von Gremien nach Absatz 1 sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person oder eine ungerade Zahl an Personen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Satz 1 und Satz 2</p>	<p>§ 51 Landeshochschulgesetz (LHG M-V)</p> <p>§ 17 Gleichstellungsgesetz (GIG M-V)</p>	<p>(3) Berufungskommissionen sind nach Gruppen zusammenzusetzen. In ihnen müssen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen verfügen. Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben. Den stimmberechtigten Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sollen mindestens eine Frau sowie auswärtige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören.</p>	§ 59 Landeshochschulgesetz (LHG M-V)	<p>(2) Für die Wahrnehmung sonstiger Aufgaben und Funktionen an den Hochschulen (zum Beispiel: Sprecher oder Sprecherin von Sonderforschungsbereichen, besondere Aufgaben der Studienreform) kann das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur auf Antrag unter Berücksichtigung des Lehrbedarfes im jeweiligen Fach eine Ermäßigung gewähren. Sie soll bei der einzelnen Lehrperson zwei Lehrveranstaltungsstunden nicht überschreiten. Studienfachberatern kann eine Ermäßigung bis zu 25 % der</p>	§ 8 Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO M-V)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	gelten entsprechend für die Entsendung in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes.				Lehrverpflichtung gewährt werden. Je Studiengang sollen nicht mehr als zwei Lehrveranstaltungsstunden Entlastung für Studienberatungstätigkeit gewährt werden.	
<b>Niedersachsen</b>	<p>(5) Wahlen erfolgen in freier, gleicher und geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden.</p> <p>(6) Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 vom Hundert der</p>	§16 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)	<p>(2) Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschul-lehrergruppe angehören; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>(1) Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so</p>	<p>§ 26 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)</p> <p>§ 8 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)</p>	Keine	lt. Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein.</p> <p>(1) Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.</p>	§ 8 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.			
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<p>(1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.</p> <p>(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch aufbeziehungsweise abzurunden.</p>	<p>§ 11b Hochschulgesetz</p> <p>§ 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>	(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch aufbeziehungsweise abzurunden.	§ 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	<p>Keine</p> <p>Bericht Siegen:</p> <p>Kaskadenmodell schützt etwas vor Überbelastung – Abweichung von Geschlechterparität ist ambivalent.</p>	lt. Lehrverpflichtungsverordnung (LVV)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.</p> <p>(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.</p>					



Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<p>(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen.</p> <p>(2) Gremien sind zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen.</p> <p>(4) Bei Gremien mit einer ungeraden Anzahl von Sitzen wird einer der Sitze abwechselnd an Frauen und an Männer vergeben. Dieser Wechsel findet bei jeder Neubesetzung des Gremiums statt.</p>	<p>§ 2 Hochschulgesetz (HochSchG)</p> <p>§ 31 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>	<p>(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind durch Vorschriften einzuberufende oder zu besetzende Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Arbeitsgruppen, Juries, Kuratorien, Schiedsstellen, kollegiale Organe und vergleichbare Einheiten unabhängig von ihrer Bezeichnung, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sie auf Dauer, mindestens aber für ein Jahr besetzt werden und</li> <li>2. Dienststellen mindestens ein Mitglied berufen oder entsenden dürfen.</li> </ol> <p>(2) Gremien sind zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen.</p>	§ 31 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	(5) Nehmen Lehrende Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule (zum Beispiel für den Wissenschaftsrat oder die Deutsche Forschungsgemeinschaft) wahr, die die Ausübung der Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließen, kann die oder der Dienstvorgesetzte die Regellehrverpflichtung auf Antrag im Einzelfall für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben ermäßigen oder die oder den Lehrenden von der Lehrverpflichtung bis zum vollen Umfang freistellen.	§ 6 Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (HLehrVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
<b>Saarland</b>	<p>(1) Die Hochschulen haben die Aufgabe, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder zu ergreifen. Sie wirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin und darauf, dass Frauen und Männer in Hochschulorganen und Hochschulgremien hälftig vertreten sind. Dem Erreichen dieser Ziele dient auch die Aufstellung eines Frauenförderplans gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 17. Juni 2015 (Amtsbl. I S. 376, 456). Der Frauenförderplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung.</p> <p>(1) Die Dienststellen und Einrichtungen nach §§ 2 und 2a haben darauf hinzuwirken, dass eine</p>	<p>§ 6 Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG)</p> <p>§ 29 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)</p>	<p>3) In den Fakultäten oder gleichgeordneten wissenschaftlichen Einrichtungen werden unter Vorsitz der Präsidentin/des Präsidenten oder einer von ihr/ihm benannten Vertreterin/eines von ihr/ihm benannten Vertreters Berufungskommissionen gebildet, die einen Berufungsvorschlag erarbeiten, zu dem der Fakultätsrat und der Senat Stellung nehmen. Die Zuständigkeit für die Bildung von Berufungskommissionen, die Zusammensetzung und das Verfahren sind insbesondere unter Beachtung von § 15 Absatz 6 in der Grundordnung zu regeln. Dabei ist vorzusehen, dass mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder einer Berufungskommission Frauen sein sollen; die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören.</p>	<p>§ 43 Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG)</p>	<p>(9) Zur Wahrnehmung von wissenschaftlichen oder wissenschaftsbezogenen Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule, die die Ausübung einer Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließen, kann die Lehrverpflichtung für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben ganz oder teilweise ermäßigt werden.</p>	<p>§ 10 Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)</p>

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	häufige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 Absatz 1 Nummer 4 geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen					
<b>Sachsen</b>	(1) Die Dienststellen haben bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.	§ 15 Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG)			Werden von Lehrpersonen Aufgaben im öffentlichen Interesse außerhalb der Hochschule wahrgenommen, die die Ausübung der Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließen, kann das Rektorat für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben die Lehrverpflichtung ermäßigen oder ganz von ihr befreien. Bei Professoren, die nach § 62	§ 11 Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen (DAVOHS)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
					SächsHSG zur gemeinsamen Berufung vorgeschlagen wurden und Lehrverpflichtungen wahrnehmen sollen, kann das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewähren.	
<b>Sachsen-Anhalt</b>	(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule ist Recht und Pflicht der Mitglieder; an der Selbstverwaltung sind Frauen und Männer angemessen zu beteiligen. Die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung kann nur abgelehnt werden, wenn wichtige Gründe dafür vorliegen. Das Nähere regelt die Grundordnung.	§ 59 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)	(4) [...] Mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder sollen Frauen sein; eine davon Professorin. <sup>4</sup> Der Berufungskommission können unter Satz 2 Nrn. 2 und 3 im Ruhestand befindliche Professoren und Professorinnen angehören, es sei denn, es handelt sich um die Besetzung des eigenen Lehrstuhls.	§ 36 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)	(5) Für die Wahrnehmung sonstiger Aufgaben und Funktionen an Universitäten und Kunsthochschulen, insbesondere für Aufgaben der Studienreform oder für die Leitung von Sonderforschungsbereichen, kann unter Berücksichti-	§ 6 Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>(1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird. Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.</p> <p>(1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien sollen die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen</p>	<p>§ 10 Frauenförderungsgesetz (FrFG)</p> <p>§ 11 Frauenförderungsgesetz (FrFG)</p>			<p>gung des Lehrbedarfs im jeweiligen Fach auf Antrag eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung gewährt werden; sie soll bei den einzelnen Lehrenden zwei Lehrveranstaltungsstunden nicht überschreiten.</p>	

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	Berufungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.					
<b>Schleswig-Holstein</b>	<p>(2) Die Mitglieder eines Gremiums sind bei Ausübung ihres Stimmrechts an Weisungen insbesondere der Gruppe, die sie gewählt hat, nicht gebunden. Frauen und Männer sollen jeweils hälftig vertreten sein; ist dies nicht möglich, soll der Geschlechteranteil an dem Gremium mindestens dem Anteil an der Mitgliedergruppe entsprechen.</p> <p>(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht</p>	<p>§ 14 Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG)</p> <p>§ 15 Gleichstellungsgesetz (GstG)</p>	(3) [...] In dem Berufungsausschuss sollen mindestens zwei Frauen Mitglieder sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin. Dem Berufungsausschuss können auch Mitglieder anderer Fachbereiche oder Hochschulen des In- und Auslands, nach § 35 angegliederter Einrichtungen oder anderer wissenschaftlicher Einrichtungen sowie im Einzelfall auch andere Personen angehören. Mindestens eine Hochschullehrerin oder ein Hochschullehrer soll einem anderen Fachbereich oder einer anderen Hochschule angehören. Soll die oder der zu	§ 62 Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG)	(3) Durch das Präsidium kann über die Ermäßigung nach Absatz 1 hinaus für Professorinnen und Professoren für die Wahrnehmung von Sonderfunktionen, insbesondere für die Selbstverwaltung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen oder Forschungsverbände und für die Leitung von anerkannten oder beantragten Sonderforschungsbereichen oder Exzellenzclustern,	§ 8 Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.		Berufende an einer angegliederten Einrichtung tätig sein, die für die Professur überwiegend die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt, wird der Berufungsausschuss zur Hälfte mit Mitgliedern der Einrichtung besetzt.		eine Reduzierung der Lehrverpflichtung um bis zu 2 LVS vorgenommen werden. Eine Anrechnung auf Absatz 1 erfolgt nicht.	
<b>Thüringen</b>	(4) Die Mitglieder eines Organs oder Gremiums werden, soweit sie dem Organ oder Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden. Frauen sollen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40 vom Hundert, berücksichtigt	§ 22 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)	(9) Der Berufungskommission soll mindestens ein externer Hochschullehrer angehören. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission sollen Frauen sein; mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann diese Quote aus sachlichen	§ 85 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)	Keine	lt. Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung (ThürLVVO)

Bundesland	Quote Gremium	Quelle	Quote Berufungskommission	Quelle	Entlastungsmöglichkeit (Lehrdeputat)	Quelle
	<p>werden, sofern nicht durch Gesetz oder Satzung der Hochschule ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist; Ausnahmen sind zu begründen. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlorgane und Wahlgremien soll auf paritätische Repräsentanz der Geschlechter geachtet werden. Die Mitglieder haben durch ihre Mitwirkung dazu beizutragen, dass das Organ oder Gremium seine Aufgaben wirksam erfüllen kann.</p> <p>Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf paritätische Repräsentanz geachtet werden.</p>	§ 13 Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürHG)	Gründen unterschritten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass die Berufungskommission nochmals prüft und neu bewertet, ob eine von ihr benannte Frau oder ein von ihr benannter Mann aus dem Kreis der Bewerber in die Vorstellung und Begutachtung einbezogen wird. Näheres zum Berufungsverfahren für Professoren und Juniorprofessoren, insbesondere Zuständigkeiten, Mitwirkung und Verfahren, sowie zum Berufungsbeauftragten regeln die Hochschulen in der Berufsordnung.			





**Deutsche Forschungsgemeinschaft**

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: + 49 228 885-1

Telefax: + 49 228 885-2777

[chancengleichheit@dfg.de](mailto:chancengleichheit@dfg.de)

[www.dfg.de](http://www.dfg.de)