

Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

**„Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für
wissenschaftliche Führungspositionen“**

CEWS-Positionspapier Nr. 4

Unterlage

**zur
Öffentlichen Anhörung**

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



CEWS-Positionspapier

Nr. 4

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungsposition

2., erweiterte Auflage, 2011

Jutta Dalhoff, Nina Steinweg

CEWS-Positionspapier Nr. 4

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungsposition

2., erweiterte Auflage, 2011

Jutta Dalhoff, Nina Steinweg

CEWS-Positionspapier

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Dreizehnmorgenweg 42
53175 Bonn
Telefon: (0228) 22 81 - 0
Telefax: (0228) 22 81 - 550
E-Mail: jutta.dalhoff@gesis.org
nina.steinweg@gesis.org

Herausgeber,
Druck und Vertrieb: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Lennéstraße 30, 53113 Bonn

Einführung

Die Debatte über Frauenquoten in der Wirtschaft wird häufig unsachlich und emotional geführt, wie die nachfolgende Zitatensammlung anschaulich zeigt. Charakteristisch für den Diskurs ist das Zurückgreifen auf Vorurteile und Stereotype sowie das mangelnde Wissen und die Uneinigkeit über die wesentlichen Elemente und die genauen Definitionen der verschiedenen Arten von Quoten. Das CEWS will mit dem vorliegenden Positionspapier sowohl zur Versachlichung der Diskussion beitragen als auch in Form eines konkreten Vorschlags die Einführung von leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquoten in der Wissenschaft vorantreiben. Dem liegen die folgenden Prämissen zugrunde:

Es gibt nicht nur *eine* Quote.

Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit.

Quoten sind *ein* Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils.

Es gibt nicht nur *eine* Quote. Der Begriff „Quote“ umfasst eine Vielzahl von Quotenmodellen, die sich insbesondere hinsichtlich ihrer Bezugsgröße, ihrer Flexibilität sowie der Qualifikationsanforderungen an die unterrepräsentierte Gruppe unterscheiden. Zielvorgaben nach dem Kaskadenmodell werden hiervon ebenso umfasst wie die 50 Prozent Quote der politischen Parteien. Quoten für Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft sind mit den Quotenregelungen in der Wissenschaft nicht zu vergleichen, da die Voraussetzungen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nicht mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben von Art. 33 Abs. 2 GG für die Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst vergleichbar sind.

Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit. Die Forderung nach einer verbindlichen Quote für Frauen in den Aufsichtsräten wird damit begründet, dass trotz der im Jahr 2001 freiwilligen Selbstverpflichtung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft der Frauenanteil in der Führungsspitze börsennotierter Unternehmen zehn Jahre später immer noch unter 10 Prozent liegt. Für die Wissenschaft existieren schon seit über 20 Jahren Quotenregelungen in den Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetzen, die den besonderen europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Vorgaben entsprechen.

Z. B. § 4 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz Bremen: Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- und Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Darüber hinaus besteht seit über 20 Jahren die gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen, in Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen Quoten in Form von konkreten Zielvorgaben zu formulieren.

Z. B. § 6 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz NRW: Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Dies fordert auch die DFG im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Dennoch ist der Frauenanteil an Führungspositionen in der Wissenschaft seit 1990 lediglich um 0,7 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. Zur Erhöhung der Verbindlichkeit von Quoten muss deren Nichterfüllung Konsequenzen haben in Form von Anreizen und/oder Sanktionen.

Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.

Quotenregelungen sind ein Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils. Sie sind in die Gleichstellungskonzepte der wissenschaftlichen Einrichtungen kohärent einzubinden.

Heute geht es um eine echte Offensive zu tatsächlicher Chancengleichheit auch mit dem Instrument **VERBINDLICHER QUOTEN** für den gleichen Zugang von Männern und von Frauen zu Wissenschaft und Forschung. **WER QUALITÄT FORDERT, MUSS GLEICHSTELLUNG ERNSTHAFT GEWÄHRLEISTEN.** (...) (Aufruf der Gäste des 3. Berliner Wissenschaftsgesprächs der Robert Bosch Stiftung)

Die Quote ist auch insofern jedenfalls solange nicht verzichtbar, als nicht mindestens die **KRITISCHE MASSE VON 30 PROZENT FRAUEN** auf allen Ebenen erreicht ist, denn etwa ab diesem Anteil sind sie hinreichend stark, um formelle und informelle Regularien bis hin zu den Umgangsformen in Frage zu stellen und zu verändern. (Prof. Dr. Ursula Nelles, Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster)

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT entwickelt sich offenbar nicht von selbst. Nur wenn wir Zielgrößen vereinbaren und Sanktionen für das Nichterreichen dieser Ziele festlegen, ist der Druck hoch genug, um in naher Zukunft Geschlechterparität in der Wissenschaft zu erreichen. (Prof. Dr. Ernst Rietschel, ehemaliger Präsident der Leibniz-Gemeinschaft)

Ich sehe in einer Quote jedoch nicht die geeignete Lösung: Mit ihr würden Wissenschaftlerinnen dem **PAUSCHALEN VERDACHT** ausgesetzt, Quotenfrauen zu sein. (Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz)

Eine Angst vor einem Schreckgespenst „Quote“, die dann sagt, diese armen Frauen, die dann als diese Minderbemittelten da hoch gefördert werden, das ist wirklich unrealistisch und basiert auf einem **MYTHOS**, aber nicht auf den Fakten. (Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin)

...ich bin eine leidenschaftliche Verfechterin von Anreizsystemen, nicht von Quoten, auch nicht von Sanktionen, sondern von **ROTEN TEPPICHEN**. (Dr. Barbara Bludau, Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft)

QUOTENFRAU zu sein, heißt doch nicht, dass die Leistung nicht da ist. Im Gegenteil: Nur Frauen, die Leistung bringen, können zur Quotenfrauen werden. (Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung)

Um die deutliche **UNTERREPRÄSENTANZ** von Frauen in der Wissenschaft zu beheben, gibt es andere und bessere Wege als eine Quote. (...) Zu einem höheren Frauenanteil in akademischen Top-Positionen führen Hilfen bei der Kinderbetreuung, flexible Teilzeillösungen und die Lockerung von dienstrechtlichen Altersgrenzen, kurzum: familiengerechte Arbeitsbedingungen an den Universitäten. (Dr. Bernhard Kempf, Präsident des Deutschen Hochschulverbandes)

Inhaltsverzeichnis

I. Die Implementierung leistungsabhängiger, verbindlicher und flexibler Zielquoten in der Wissenschaft.....	11
II. Statistische Entwicklung der Frauenanteile an Führungspositionen in der Wissenschaft	15
III. Begriffsbestimmung „Quote“	17
IV. Rechtliche Begründung.....	19
V. Anhang: Relevante Rechtsvorschriften und Entscheidungen	23

I. Die Implementierung leistungsabhängiger, verbindlicher und flexibler Zielquoten¹ in der Wissenschaft

1. Öffentliche Arbeitgeber wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind durch geltendes Recht zur **aktiven Gleichstellung** hinsichtlich des Geschlechts verpflichtet. Gleichstellung muss dabei als **Führungs- und Querschnittsaufgabe** begriffen und gehandhabt werden. Das umfasst die konsequente und nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsziele in der Leitbildentwicklung, in der Profilbildung und in den Gremien und Regelwerken – durch konkrete Entwicklungs- bzw. Programmplanung und durch eine kontinuierliche Begleitung, Unterstützung und Überprüfung der Aufgabenumsetzung durch die Leitungsgremien.
2. Programme und Maßnahmen in diesen wissenschaftlichen Einrichtungen waren in den letzten Jahren insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen gerichtet. Dieses Ziel wurde bis zur Ebene der Promotion/Habilitation in den meisten Fachbereichen zufriedenstellend erreicht. In den Führungspositionen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind Wissenschaftlerinnen allerdings nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl das Potenzial hochqualifizierter Bewerberinnen vorhanden ist.² Es stellt sich daher die Frage, ob die bisherigen Aktivitäten allein geeignet sind, den **Anteil von Frauen in den wissenschaftlichen Führungspositionen mittel- und langfristig zu steigern**.³
3. Freiwillige Selbstverpflichtungen und die Hoffnung auf einen Mentalitätswechsel haben sich als nicht durchschlagende Mittel erwiesen. Auch die Erfahrungen mit unverbindlichen Frauenförder- oder Gleichstellungsplänen bzw. Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Genderaspekten führen zu der Überzeugung, **dass die staatlichen Organe die nationalen, europäischen und internationalen Gebote und Ermächtigungen zur Herstellung faktischer Gleichberechtigung voll ausschöpfen sollten**, um die Hürde der mangelnden Verbindlichkeit zu überwinden.
4. Die Quotendiskussion in der Wissenschaft wurde durch die Äußerungen des ehemaligen DFG-Präsidenten Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker angestoßen, der 2006 empfahl, auch vor radikalen Lösungen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nicht zurückzuschrecken. Die Wissenschaft müsse bereit sein, **„notfalls auch mit Hilfe einer Quotenregelung das herbeizuführen, was im 21. Jahrhundert mehr als selbstverständlich sein soll-**

¹ Vgl. die Begriffsbestimmungen zu Quoten in Abschnitt III. dieses Textes.

² Vgl. die grafischen Darstellungen zur Entwicklung der Frauenanteile an Führungspositionen in der Wissenschaft in Abschnitt II. dieses Textes.

³ Der umfassenden Strategieentwicklung zur Förderung der Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die Ausgabe 12 / 2009 der AKADEMIE der Deutschen Universitätszeitung *duz* gewidmet:

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/pdf/Aka_Gender_Redaktion.pdf

te, nämlich die Gleichstellung von Mann und Frau“⁴. Das war im Jahre 2006 sein Resümee nach den Erfahrungen mit den ausländischen Gutachtern in der Exzellenzinitiative.⁵

Seitdem wird die Notwendigkeit der ergänzenden Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft – z.B. im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern oder der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft – kontrovers diskutiert. Bisher wurden aber weder die Hochschulen noch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen **gesetzlich verbindlich verpflichtet, Zielquoten zu bestimmen, deren Nichterfüllung Konsequenzen in der regulären Mittelvergabe zur Folge haben.**

Dies muss sich ändern, um das Desiderat der Geschlechtergerechtigkeit einzulösen und den Wissenschaftsstandort Deutschland auch in dieser Hinsicht zu stärken. Aktuell wurde die gesellschaftspolitische Debatte um die Quote dadurch belebt, dass die Deutsche Telekom als erstes Dax-30-Unternehmen eine Frauenquote eingeführt hat, um bis Ende 2015 einen 30Prozent-Frauenanteil in oberen und mittleren Führungspositionen zu erreichen.⁶

5. Das CEWS schlägt daher vor, die Handlungsempfehlungen, Programme, Maßnahmen und Initiativen der deutschen Wissenschaftsorganisationen und diejenigen von Bund- und Ländern durch die **zeitlich befristete Einführung einer leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote**⁷ in Bezug auf die **Besetzung von Führungspositionen** auf der Grundlage eines individuellen Kaskadenmodells zu unterstützen.

Zielquoten legen fest, dass innerhalb eines bestimmten Zeitraumes oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein konkretes Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern in einer Organisationseinheit (z.B. Fachbereich) der wissenschaftlichen Einrichtung erreicht wird.

6. Die Zielquote muss **verbindlich** sein. Erfolg oder Misserfolg bezüglich der Zielerreichung muss in jedem Fall nachhaltige und einschneidende Konsequenzen in der Mittelvergabe für Personal- und Sachausgaben nach sich ziehen, insbesondere in Form von Sanktionen und/oder Anreizsystemen in angemessener Größenordnung im Rahmen der regulären Mittelzuweisung. Auch die finanzi-

⁴ Winnacker, Ernst-Ludwig: Eine Frauenquote für die Wissenschaft, forschung SPEZIAL 2006, S. 2 ff.

⁵ „Manche Leute glauben noch immer, es reiche, einer Wissenschaftlerin aus DFG-Mitteln ein paar Euro für die Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Die ausländischen Gutachter in der Exzellenzinitiative haben ob solcher Naivität nur den Kopf geschüttelt und eine Systemänderung ange-mahnt. Dass diese notwendig ist und wir auf diesem Felde auch radikale Lösungen, wie etwa Quotenregelungen, vorsehen müssen, wie kürzlich die Universität Genf entschieden hat, dies wird mir immer klarer. Ansonsten würden wir beim jetzigen Veränderungstempo bestenfalls zum Ende dieses Jahrhunderts den Anteil von Forscherinnen in Führungspositionen erreichen, den unsere OECD-Partnerländer schon heute erreicht haben.“ Winnacker, Ernst-Ludwig: Im Wettbewerb um neues Wissen: Exzellenz zählt, forschung 2/2006, S. IX.

⁶ Die Telekom zog bereits sechs Monate nach der Einführung der Quote eine positive Zwischenbilanz (<http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/927148>).

⁷ Vgl. die Begriffsbestimmungen zu Quoten in Abschnitt III.

elle Forschungsförderung könnte an die Erfüllung von gleichstellungspolitischen Zielvorgaben gebunden werden, die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat diesen Weg mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bereits vorgezeichnet.

7. Als Bezugsgröße der Zielquote ist der Anteil der Frauen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zugrunde zu legen. Quoten auf der Grundlage dieser Bezugsgröße werden als „**Kaskadenmodell**“ bezeichnet und erfahren eine breite Zustimmung sowohl in den Wissenschaftsorganisationen als auch in der Politik. Die gesetzte Zielquote basiert dabei auf dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe, z.B. des jeweiligen Fachbereichs: Liegt der Frauenanteil an den Promotionen bei 37 Prozent, so wird die Zielquote für die Habilitationen ebenfalls mit mindestens 37 Prozent festgelegt. Um den Gegebenheiten der jeweiligen Institution bzw. des Fachbereichs Rechnung zu tragen, sollte die Zielquote auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Stellenentwicklungen **individuell** ermittelt werden.
8. Eine leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquote auf der Grundlage des Kaskadenmodells steht **im Einklang mit den europäischen und nationalen Voraussetzungen** von positiven Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst.⁸ Leistungsabhängige Zielquoten sind als positive Maßnahme mit Art. 3, Art. 5 Abs. 4 und Art. 33 Abs. 2 GG sowie mit § 5 AGG vereinbar, sofern im Rahmen der jeweiligen Auswahlentscheidung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt bleibt. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass Frauen gleich qualifiziert sein müssen und ihnen kein absoluter und unbedingter Vorrang eingeräumt werden darf. Dies erfordert eine umfassende Beurteilung des Qualifikationsprofils der Bewerberinnen und Bewerber sowie eine sachgerechte und verhältnismäßige Auswahlentscheidung.
9. **Hochschulen** sollten diese Zielvorgaben im Rahmen der externen und internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen festlegen.⁹
10. Die Einführung verbindlicher und konkreter Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollte für die **außerhochschulischen Forschungseinrichtungen** durch eine Ergänzung von § 4 der Anlage zum **GWK-Abkommen**¹⁰ geregelt werden.

⁸ Zum rechtlichen Rahmen für das CEWS-Modell der Zielquote vgl. Abschnitt IV.

⁹ Vgl. zur gleichstellungspolitischen Steuerungswirkung von internen Zielvereinbarungen an Hochschulen: Steinweg, Nina: Zahnlose Tiger?, *Forschung & Lehre* 10/2010, S. 736/737.

¹⁰ Verwaltungsabkommen zwischen Bund und Ländern über die Errichtung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK-Abkommen) vom 19. September 2007, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/gwk-abkommen.pdf>.

CEWS-Formulierungsvorschlag:

„Zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen legen die in § 1 Abs. 1 genannten Forschungseinrichtungen für jeweils vier Jahre leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten fest. Das Verfahren zur Ermittlung der Zielquoten sowie die Auswirkung der Nichterfüllung der Quoten auf die Finanzierung der Forschungseinrichtungen regelt die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (Av-Glei¹¹).“

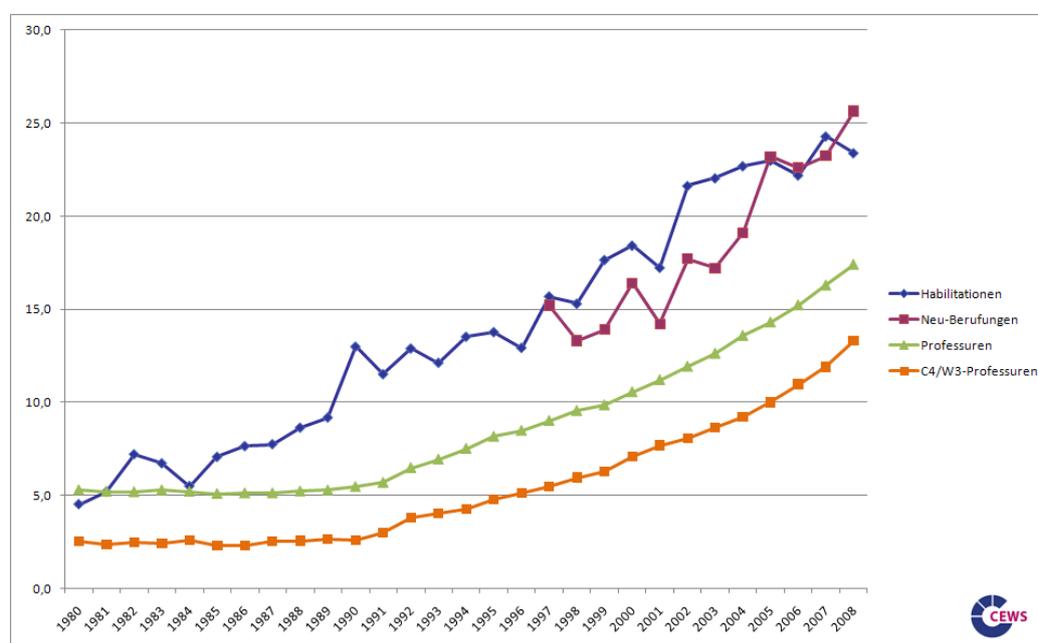
11. Die **Verantwortung** für die tatsächliche Erreichung der Ziele läge in jedem Fall bei der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung, die sowohl gegenüber dem Zuwendungsgeber als auch gegenüber den einzelnen Einheiten der Einrichtung die Instrumente und Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu koordinieren und den Erfolg zu gewährleisten hätte.
12. Die Zielquote muss im Rahmen der Entwicklungs- bzw. Programmplanung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf den Gesamtzusammenhang der gleichstellungsrelevanten Konzeptbestandteile abgestimmt, also in die jeweilige Förderlandschaft eingebettet sein. Eine Zielquote fußt auf vorangegangenen Förderinstrumenten und ihren Ergebnissen und **muss durch passgenaue, weiterentwickelte Programme, Initiativen und Maßnahmen, die der Geschlechtergerechtigkeit dienen, flankiert werden!**

¹¹ Ausführungsvereinbarung Gleichstellung Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen (AV-Glei), http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/AV_Glei.pdf.

II. Statistische Entwicklung der Frauenanteile an Führungspositionen in der Wissenschaft

Die folgende Statistik verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf zur Steigerung der Frauenanteile an Führungspositionen in der Wissenschaft.¹² Seit 1990 ist der Frauenanteil lediglich um 0,7 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. Legt man diese Steigerungsrate zugrunde, so könnte ein Frauenanteil in Höhe von **40 Prozent** voraussichtlich erst im Jahr **2040** erreicht werden.

Abb. 1 Frauenanteile an den Habilitationen, Neuberufungen, Professuren sowie den C4/W3-Professuren von 1980 – 2008

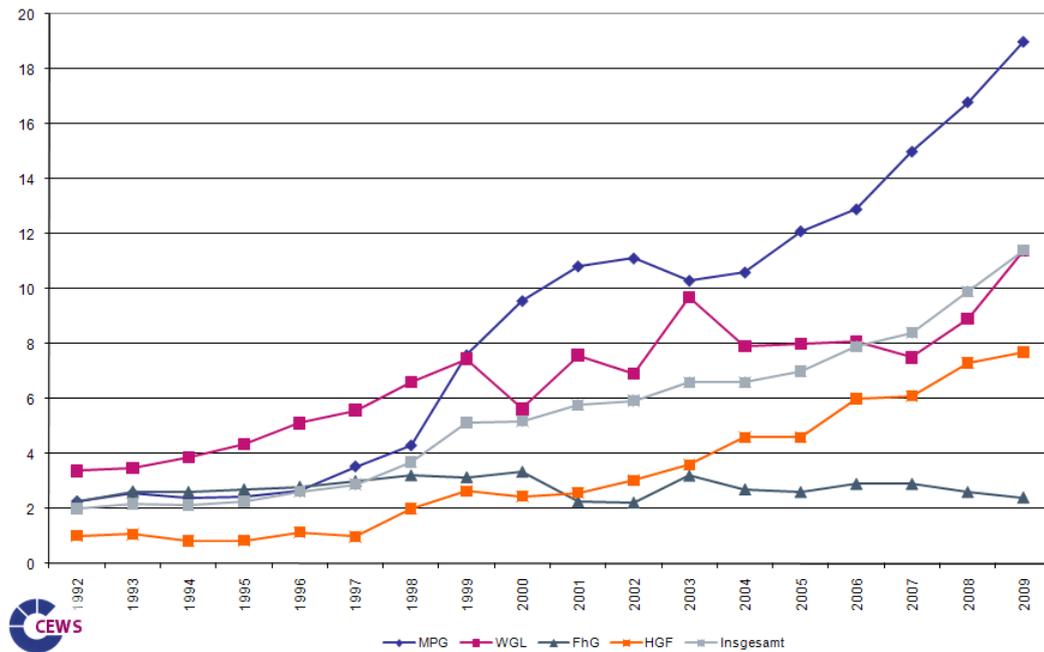


Erläuterung: Die Frauenanteile an den Professuren insgesamt wie an den C4/W3-Professuren steigen seit 1990 kontinuierlich an. Seitdem haben sich die Frauenanteile verdreifacht. Gegenüber den Habilitationen folgte die Steigerung bei den Professuren allerdings mit Zeitverzug: Der Frauenanteil an den Habilitationen verdoppelte sich bereits in den 1980er Jahren von 4,5 Prozent (1980) auf 9,2 Prozent (1989). Der Frauenanteil von 13 Prozent im Jahr 1990 ist auf die Wiedervereinigung zurückzuführen. Bis heute hält die Steigerung des Frauenanteils an den Habilitationen im Trend an. Seit 2005 liegt der Frauenanteil an den Berufungen über dem Frauenanteil an den Habilitationen. Zu beachten ist, dass darin auch die Berufungen an Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen enthalten sind, die keine Habilitationen als Qualifikationsvoraussetzung verlangen. Daten für Neu-Berufungen werden erst seit dem Jahr 1997 erhoben.

¹² Das aktuelle Datenmaterial finden Sie in der Vierzehnten Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen der GWK (<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>).

In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen steigt der Frauenanteil an Führungspositionen vergleichbar langsam.

Abb. 2 Frauenanteile an Führungspositionen in den Forschungseinrichtungen, differenziert nach Forschungsverbänden von 1992 - 2009



MPG = Max-Planck-Gesellschaft

WGL = Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

FhG = Fraunhofer-Gesellschaft

HGF = Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren

Erläuterung: Führungspositionen beinhalten die Abteilungsleitung (BAT Ia) sowie die Institutsleitung (je nach Größe des Instituts C3 oder C4 bzw. W3 oder W2). Alle Forschungseinrichtungen außer der Fraunhofer-Gesellschaft konnten den Frauenanteil seit 1992 steigern. Der starke Anstieg bei der Max-Planck-Gesellschaft seit 1999 erklärt sich auch durch ein C3-Stellen-Sonderprogramm (auf fünf Jahre befristete C3-Stellen). Der Anstieg 2007 erklärt sich durch eine geänderte Berechnungsgrundlage: In diesem Jahr wurden die Institutsleitungen, stellvertretenden Institutsleitungen und Abteilungsleitungen erstmals gesondert gezählt.

III. Begriffsbestimmung „Quote“

Es geht darum, mehr qualifizierten Frauen eine Karriere in der Wissenschaft zu ermöglichen, nicht darum, Frauen über eine STARRE QUOTE in der Wissenschaft unterzubringen. (Dr. Eva-Maria Stange, ehemalige sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst)

Sollte ein solcher Wettbewerb aber nicht reale Wirkungen zeitigen, sondern Chancengleichheit weiterhin bloß eine Leerformel des institutionellen Selbstverständnisses bleiben, dann allerdings würde sich der Wissenschaftsrat für Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen aussprechen, für welche dann auch die QUOTEN DES KASKADENMODELLS orientierend sein könnten. (Prof. Dr. Peter Strohschneider, Vorsitzender des Wissenschaftsrats)

Eine Frauenquote ist nicht der richtige Weg, die unbefriedigende Situation der Wissenschaftlerinnen in Deutschland zu verbessern. Sie trägt den Gegebenheiten in den einzelnen Fächern und Hochschulen nicht Rechnung, sie setzt hochqualifizierte Frauen dem Verdacht aus, ALIBI-PROFESSORINNEN zu sein, und sie macht nicht allein wissenschaftliche Qualität zum Maßstab für akademische Karrieren. (Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der DFG)

1. Im öffentlichen Diskurs ist der Begriff der „Quote“ überwiegend negativ belegt und es mangelt an Transparenz über das jeweilige Verständnis bzw. die Definition des Begriffes.¹³ Für die Beurteilung der Notwendigkeit und der Rechtmäßigkeit von Quotenregelungen ist es unerlässlich, den Begriff „Quote“ und die ihn konstituierenden Elemente genau zu definieren.
2. „Quote“ oder „Quotierung“ stammt von dem mittellateinischen Wort „Quota“ (= Anteil) und bezeichnet einen Anteil von einer Größe, also einen numerisch bestimmten Prozentsatz.
3. Der Begriff „Quote“ im Zusammenhang mit Gerechtigkeit und Chancengleichheit bezeichnet den Ausgleich bestehender Nachteile von Frauen und Angehörigen diskriminierter Minderheiten bei der Vergabe aller Positionen, die in einer Gesellschaft besetzt werden können, z.B. Arbeits- und Ausbildungsplätze, Stipendien, Ämter und sonstige Funktionen. Im Rahmen von Personalentscheidungen sind Quotenregelungen positive Fördermaßnahmen, die darauf abzielen, den zahlenmäßigen Anteil der Frauen so lange systematisch zu erhöhen bis eine Geschlechterparität erreicht ist.
4. Eine Abgrenzung zwischen den verschiedenen Quotenmodellen lässt sich durch die Unterscheidung der folgenden Elemente erreichen:
 - **Qualifikation:** Quoten können unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation des bevorzugten Personenkreises stellen (leistungsabhängig, leistungsunabhängig).

¹³ So wird beispielsweise von „harten“ oder „starrten“ im Gegensatz zu „weichen“ Quoten gesprochen, um die Flexibilität bei der bevorzugten Behandlung von Frauen zu beschreiben.

- **Flexibilität:** Die Flexibilität der Quote hängt davon ab, in welchem Umfang eine Einzelfallprüfung vorgenommen wird und Härteklauseln vorgesehen sind oder ob eine automatische Anwendung erfolgt.
- **Bindungswirkung:** Quotenregelungen können (rechtlich) verbindlich sein oder auf Freiwilligkeit beruhen.
- **Bezugsgröße:** Die quantitative Zielvorgabe kann auf der Grundlage unterschiedlicher Bezugsgrößen ermittelt werden (z.B. Bevölkerung, 50 Prozent, niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell), Bewerbungen, Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter).
- **Anwendungszeitpunkt:** Je nachdem in welchem Zeitpunkt die Quote angewandt wird, spricht man von Entscheidungsquoten oder Zielquoten.

Die folgende Tabelle veranschaulicht die Kombination der vier konstituierenden Elemente anhand von vier Modellen von Quotenregelungen:

Modelle Elemente	Starre Quote (z.B. Parteien)	Zielquote im Gleichstellungs-/ Frauenförderplan	Entscheidungsquote im öffentlichen Dienst	CEWS-Modell
Qualifikation	Leistungsabhängig Leistungsunabhängig	Leistungsabhängig Leistungsunabhängig	Leistungsabhängig Leistungsunabhängig	Leistungsabhängig Leistungsunabhängig
Flexibilität	Einzelfallprüfung/Härteklausel Automatische Anwendung	Einzelfallprüfung/Härteklausel Automatische Anwendung	Einzelfallprüfung/Härteklausel Automatische Anwendung	Einzelfallprüfung/Härteklausel Automatische Anwendung
Bindungswirkung	Verbindlich Freiwillig	Verbindlich Freiwillig	Verbindlich Freiwillig	Verbindlich Freiwillig
Bezugsgröße	50 % Niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)	50 % oder Niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)	50 % Niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)	50 % Niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)
Anwendungszeitpunkt	Entscheidungsquote Zielquote	Entscheidungsquote Zielquote	Entscheidungsquote Zielquote	Entscheidungsquote Zielquote

IV. Rechtliche Begründung

IV.1 Europarecht

Das Konzept der leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote in Form des Kaskadenmodells entspricht den europäischen Vorgaben zu Quoten im öffentlichen Dienst.

Artikel 157 AEUV (ex-Artikel 141 EGV¹⁴)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

...

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Das Modell der leistungsabhängigen Zielquote steht im Einklang mit Artikel 157 EGV und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)¹⁵. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerberinnen in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig befördert oder eingestellt werden sollen, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, wenn sie weiblichen Bewerberinnen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und wenn die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.

¹⁴ Art. 141 Abs. 1 und Abs. 4 EGV a.F.:

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. (...)

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

¹⁵ Auszüge aus Entscheidungen des EuGH sind im Abschnitt V. abgedruckt.

IV.2 Nationales Recht

Verfassungsrecht

Verfassungsrechtlich steht die leistungsabhängige Zielquote im Einklang mit Art. 3, Art. 5 Abs. 3 und Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und entspricht dem gesetzlichen Auftrag zur Herstellung faktischer Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG.

Art. 3 GG

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 5 Abs. 3 GG

Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

Art. 33 Abs. 2 GG

Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Das Modell der leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote dient der Unterstützung des in **Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG** formulierten Staatsziels zur Erreichung der faktischen Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. Quotenregelungen in Form von verbindlichen Zielvorgaben verstoßen nicht gegen das Diskriminierungsverbot (**Art. 3 Abs. 3 GG**), da die Ungleichbehandlung aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft gerechtfertigt und verhältnismäßig ist. Die Rechte konkurrierender Bewerber, z.B. auf eine Einzelfallprüfung, werden dadurch nicht berührt. Die Einführung einer konkreten und verbindlichen Zielquote ist geeignet, erforderlich und zumutbar, um die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu erreichen. Die Maßnahme ist geeignet, da eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und eine mittel- und langfristige Erhöhung des Frauenanteils durch konkrete Zielvorgaben möglich ist. Die Quotenregelung ist auch erforderlich, da in den letzten 30 Jahren durch Selbstverpflichtungen und Entscheidungsquoten keine hinreichende Steigerung des Frauenanteils erreicht wurde. Die Einführung der benannten Quote ist auch zumutbar, da eine Ungleichbehandlung auf der Grundlage einer positiven Maßnahme keine Geschlechterdiskriminierung beinhaltet und die Beeinträchtigung der konkurrierenden männlichen Mitbewerber durch Härteklauseln auf ein Mindestmaß reduziert wird.

Das Prinzip der Bestenauslese (**Art. 33 Abs. 2 GG**) ist durch die *leistungsabhängige* Zielquote gewahrt, da sie nur dann zugunsten der Wissenschaftlerinnen greift, wenn die Bewerberinnen und Bewerber gleich qualifiziert sind.

Eine leistungsabhängige, flexible, verbindliche Zielquote auf der Grundlage des Kaskadenmodells steht im Einklang mit der Wissenschaftsfreiheit (**Art. 5 Abs. 3 GG**). Sanktionsbewehrte Zielquoten als hochschulorganisatorische Entscheidungen stellen keine strukturelle Gefährdung der durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützten freien wissenschaftlichen Betätigung und Aufgabenerfüllung dar¹⁶, da hierdurch nur ein Recht auf eine aufgabengerechte Grundausstattung gewährleistet wird, nicht jedoch die Aufrechterhaltung des einmal gewährten Bestandes.¹⁷ Da die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages in der leistungsorientierten Mittelvergabe nur ein Aspekt unter vielen ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Nichterreichung der Zielquote eine Unterschreitung der Grundausstattung zur Folge hat.

Zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und zur Konkretisierung des Gleichstellungsauftrages in **§ 4 Abs. 2 der Anlage zum GWK-Abkommen** sollten die Forschungseinrichtungen im GWK-Abkommen verpflichtet werden, eine leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquote festzulegen. Die Nichterfüllung dieser Zielquote sollte sich unmittelbar auf die Finanzierung der Forschungseinrichtungen auswirken. Grundlage sollte das CEWS-Modell der Zielquote auf der Grundlage eines individuellen Kaskadenmodells sein, unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Einrichtung sowie der Stellenentwicklung. Das Verfahren zur Ermittlung der Zielvorgaben sowie die finanziellen Auswirkungen ihrer Nichterfüllung sollten in der **AV-Glei** geregelt werden.

Beamtenrecht

§ 9 Bundesbeamtengesetz (BBG) stellt ausdrücklich fest, dass leistungsabhängige Quotenregelungen der diskriminierungsfreien Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern nicht entgegen stehen.

Diskriminierungsrecht

Die leistungsabhängige Zielquote ist eine zulässige positive Maßnahme im Sinne von § 5 AGG.

§ 5 AGG

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

¹⁶ Zu den Voraussetzungen für eine „strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit“ vgl. BVerfG, Entscheidung vom 26.10.2004, Az. 1 BvR 911/00.

¹⁷ Vgl. OVG NRW, Entscheidung vom 10.6.2010, Az. 15 B 2574/06 mwN.

Das vorgeschlagene Modell der leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote ist geeignet und angemessen, um die durch die Unterrepräsentanz indizierten bestehenden Nachteile von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft auszugleichen. Konkurrierende Wissenschaftler werden durch dieses Quoten-Modell nicht benachteiligt, da ihre Rechte im Rahmen der einzelnen Personalentscheidung durch die geltenden Gleichstellungsgesetze gewahrt sind.

Landesrecht

Leistungsabhängige und verbindliche (sanktionsbewehrte) Zielquoten enthält z.B. das Hessische Gleichberechtigungsgesetz.¹⁸

¹⁸ Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGleiG); ausführlich dokumentiert auf S. 24-25 des vorliegenden Positionspapiers.

V. Anhang: Relevante Rechtsvorschriften und Entscheidungen

V.1 Rechtsvorschriften

Art. 3 Grundgesetz (GG)

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. **Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 5 Abs. 3 GG

Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

Art. 33 Abs. 2 GG

Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Art. 91b GG

- (1) Bund und Länder können auf Grund von Vereinbarungen in Fällen überregionaler Bedeutung zusammenwirken bei der Förderung von:
1. Einrichtungen und Vorhaben der wissenschaftlichen Forschung außerhalb von Hochschulen;
 2. **Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen;**
 3. Forschungsbauten an Hochschulen einschließlich Großgeräten.
- Vereinbarungen nach Satz 1 Nr. 2 bedürfen der Zustimmung aller Länder.

§ 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

§ 9 Bundesbeamten-gesetz (BBG)

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber richtet sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung sowie zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.

§ 5 Abs. 3 bis Abs. 7 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGleIG)

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in vom Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(4) In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen oder ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Frauenförderplanes, so ist er nach Ablauf des Zwei-Jahres-Zeitraumes nach Abs. 3 entsprechend zu ändern. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten kann der Frauenförderplan auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Abs. 4 Satz 6 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen be-

setzt werden können.

(7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

§ 10 Abs. 4 und Abs. 5 HGIG

(4) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, im Geltungsbereich der bei den Ministerien und der Staatskanzlei aufgestellten Frauenförderpläne der Zustimmung der Landesregierung. Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauenförderpläne ist die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, des Rektors oder der Rektorin erforderlich. In Gemeinden ist die Beschlussfassung des Gemeindevorstandes, in Gemeindeverbänden die Beschlussfassung des Kreisausschusses, bei kommunalen Zweckverbänden die Beschlussfassung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Beschlussfassung des Verwaltungsausschusses und beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Zustimmung des Organs, das die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts ist die Zustimmung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich; die Angelegenheit ist der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis zu geben. Ist ein in Satz 3 oder 4 genanntes Organ bereits nach anderen Rechtsvorschriften mit der Angelegenheit zu befassen, so ist vor der ersten Beschlussfassung unter Beifügung einer Stellungnahme der Frauenbeauftragten darauf hinzuweisen, dass der Frauenförderplan in diesem Bereich nicht erfüllt wurde; eine weitere Beschlussfassung nach Satz 3 oder 4 entfällt. Satz 1 findet keine Anwendung in Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Hessischen Verfassung.

(5) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 70 oder 71 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

§ 4 Abs. 2 der Anlage zum GWK-Abkommen

Die Vertragsschließenden fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam geförderten Einrichtungen und Vorhaben entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder und in Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Förderung zum Ausdruck kommenden Grundsätze und wirken auf die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts hin.

§ 1 AV-Glei

(1) Bund und Länder verpflichten sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und -vorhaben (im Sinne des GWK-Abkommens) entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts hinzuwirken. Ihr Ziel ist es, Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Die GWK wird bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen gewährleisten, dass die Zuwendungsempfänger die in der Anlage zu dieser Vereinbarung niedergelegten Grundsätze beachten. Sie wird von den Zuwendungsempfängern alle vier Jahre Berichte über die bisherigen Erfahrungen und die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,

2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung

anfordern und diese der Bundesregierung für die nach § 25 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) erforderliche Berichterstattung an den Deutschen Bundestag zugänglich machen.

Ziff. 7 Abs. 2 der Anlage zur AV-Glei

Die Einrichtungen (Arbeitgeber) sind gehalten, die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten zu beschreiben und deren Förderung in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Fachrichtungen (Bereiche) auszuwerten. Zur Erreichung von Gleichstellung in den einzelnen Bereichen sind **konkrete Zielvorgaben** unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln.

Artikel 157 Abs. 1 und Abs. 4 EGV (ex-Artikel 141 EGV)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(...)

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

V.2 Auszüge aus Gerichtsentscheidungen**Entscheidung des EuGH vom 28.03.2000, Badeck, Rechtssache C-158/97**

„Daher ist zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie stehen einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen.“

Entscheidung des EuGH vom 6.07.2000, Abrahamsson, Rechtssache C-407/98

„Auf die dritte Frage ist daher zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer auf einer nationalen Verwaltungspraxis beruhenden Regelung, nach der ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts einem Bewerber des anderen Geschlechts vorgezogen werden kann, wenn die Verdienste der Bewerber als gleichwertig oder fast gleichwertig anzusehen sind, nicht entgegensteht, sofern die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.“

OVG NRW, Entscheidung vom 10.06.2010, 15 B. 2574/06

Aus diesem Teilhaberecht folgt jedoch nicht, dass der Wissenschaftler einen Anspruch darauf hätte, so ausgestattet zu werden, wie er es unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten für erforderlich hält.(...) Es gibt auch keinen Rechtssatz, dass der einmal gewährte Bestand aufrecht erhalten bleiben müsse. Sicher gestellt werden muss bei Universitätsprofessoren lediglich eine Mindestausstattung, die unerlässlich ist, um in dem jeweiligen Fachgebiet wissenschaftliche Forschung und Lehre zu betreiben.