

Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit.

# Quoten als ein Steuerungselement für Chancengleichheit an Hochschulen?

## Dokumentation

zur Tagung „Gleichstellungsprozesse  
gemeinsam gestalten“  
am 8. Dezember 2015 in Erfurt

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	2
<b>Vortrag</b>	
Dr. Nina Steinweg .....	4
Über die Referentin .....	5
Inhaltliche Zusammenfassung des Vortrags .....	5
Quellen .....	9
<b>Podiumsgespräch</b>	
Prof. Dr. Christoph Stölzl	
Dr. Bärbel Thielicke	
Ulla Hendrix	
Sonja Lydtin .....	10
Über die Podiumsgäste .....	11
Inhaltliche Zusammenfassung des Podiumsgesprächs .....	13
1 Ursachen für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen .....	13
2 Gender Monitoring / Kennzahlen zur Gleichstellungsarbeit .....	13
3 Erfahrungen mit Geschlechterquoten im Hochschulkontext und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen .....	14
4 Maßnahmen zur Frauenförderung im Wissenschaftssystem .....	15
5 Politische Sanktionsmaßnahmen .....	15
6 Förderung von Genderkompetenz .....	16

### **Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit. Quoten als ein Steuerungselement für Chancengleichheit an Hochschulen?**

Zu Umsetzung von Chancengleichheit stellen Geschlechterquoten ein wichtiges Element der Personalpolitik dar und spielen auch für Hochschulen zunehmend eine Rolle. Häufig prägen jedoch Polemik und Emotionalität den öffentlichen Diskurs und erschweren eine konstruktive Diskussion. Daher kam das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung dem Wunsch der Thüringer Hochschulen nach, sich auf Grundlage von Fachwissen und Praxiserfahrung dem Thema Quotenregelungen an Hochschulen sachlich und erkenntnisorientiert zu nähern.

Im Rahmen der Fachtagung „Gleichstellungsprozesse gemeinsam gestalten“ am 8. Dezember 2015 im Bildungshaus St. Ursula in Erfurt waren Expert\*innen und Erfahrungsträger\*innen aus Deutschland und Österreich zu einem Podiumsgespräch geladen. Unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit – Quoten als ein Steuerungselement für Chancengleichheit an Hochschulen?“ berichteten die Podiumsgäste über rechtliche und politische Rahmenbedingungen und positionierten sich zur Wirksamkeit und Praktikabilität von Quoten im Hochschulkontext und zur Förderung von Frauen im Wissenschaftssystem.

Mit der vorliegenden Broschüre sind der einleitende Vortrag von Dr. Nina Steinweg und die zentralen Inhalte des Podiumsgesprächs dokumentiert.

## Vortrag

Dr. Nina Steinweg

### Über die Referentin



**Dr. Nina Steinweg** ist Mitarbeiterin im *Center of Excellence Women and Science (CEWS)* in Köln. In ihrem Vortrag stellt sie die verschiedenen Ausprägungen und Modelle von Quoten vor und geht dabei auf den politischen und historischen Hintergrund sowie auf Effekte von Quotenregelungen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein.

### Inhaltliche Zusammenfassung des Vortrags

Seit über 20 Jahren sind Quoten als Steuerungselement zur Verwirklichung der Chancengleichheit in der Wissenschaft ein umstrittenes Thema. Mit der zunehmenden Autonomie der Hochschule im Zuge der neuen Governance der Wissenschaft wird die Frage nach der Notwendigkeit, Wirksamkeit und Angemessenheit der unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumente kritisch diskutiert. Gleichstellungspolitische Ziele sind mittlerweile auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulsteuerung zunehmend verankert, zum Beispiel in Hochschulentwicklungsplänen, bei der leistungsorientierten Mittelvergabe sowie in Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Im Gegensatz zu den Entwicklungen in der Hochschul-Governance hat die staatliche Steuerung auf dem Gebiet der Gleichstellung eher zugenommen. Dies zeigt sich zum einen durch eine Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und zum anderen durch eine Steigerung der Verbindlichkeit rechtlicher Regelungen, wie beispielsweise zur Geschlechterparität in Gremien.

In Thüringen wird auf eine zielbezogene Außensteuerung gesetzt, durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen (§ 12 ThürHG), den Landeshochschulentwicklungsplan & die Rahmenvereinbarungen (§ 11 ThürHG). Dies wird ergänzt durch die Gleichstellungspläne als Instrument hierarchischer Selbststeuerung auf der Grundlage gesetzlicher Vorgaben.

Die nur sehr langsam steigenden Frauenanteile an den Professuren (GWK, PFI Monitoring Bericht, Chancengleichheitsbericht) haben in der Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik ab 2006 zu einem Bewusstseinswandel geführt (vgl. Dalhoff, Lipinsky, Löther, Steinweg, 100. CEWSjournal). Die Implementierung von Zielquoten als „ultima ratio“ sind in NRW im Hochschulgesetz (§ 38 a HG NRW) rechtlich verankert, für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 2012 verpflichtend und von Wissenschaftsrat und DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) gefordert. Die Diskurse zu Quoten in der Wissenschaft sind geprägt von unklaren Begrifflichkeiten und der pejorativen Beurteilung von Wissenschaftlerinnen, die auf Grund von Quotenregelungen berufen werden („Alibi-Professorin, „Goldene Rösche“). Dieses Bild hat sich durch die zunehmende Erkenntnis, dass Chancengleichheit ein notwendiger Bestandteil von exzellenter Wissenschaft ist, in den letzten Jahren gewandelt. Dennoch herrscht immer noch eine große Skepsis gegenüber „der Quote“, ohne das hinreichend zwischen verschiedenen Quotenregelungen differenziert wird.

Als Quote wird ein numerisch bestimmter Prozentsatz bezeichnet, der sich im Wissenschaftskontext insbesondere auf Gremien und / oder auf Personalauswahl beziehen. Quoten setzen sich in der Regel aus fünf wesentlichen Elementen zusammen, die jeweils unterschiedlich ausgestaltet und kombiniert werden können (vgl. Dalhoff, Steinweg, 2011):

- Qualifikation (Art. 33 Abs. 2 GG)
- Flexibilität
- Bindungswirkung
- Bezugsgröße (zum Beispiel 50 %, Kaskade)
- Anwendungszeitpunkt

Die Berechnung der Bezugsgröße auf der Grundlage der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe hat sich als „Kaskadenmodell“ seit 2006 stärker etabliert, um eine konkretere und individuellere Berechnung von Zielquoten zu ermöglichen.

Rechtliche Grundlagen für Quotenregelungen als „positive Maßnahmen“ im Bereich der Personalauswahl in der Wissenschaft finden sich im Europarecht, im Grundgesetz, im AGG und in den Landeshochschul- und Gleichstellungsgesetzen. Eine besondere Bedeutung kommt dabei Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG zu, der die faktische Durchsetzung der Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag formuliert. Das in Art. 33 Abs. 2 GG verankerte Prinzip der Bestenauslese wirkt als Korrektiv und macht „starre“ Quoten im öffentlichen Dienst und damit auch in der Wissenschaft unzulässig.

In der Wissenschaft lassen sich im Wesentlichen drei Formen von Quotenregelungen für die Personalauswahl unterscheiden:

- Zielvorgaben in Frauenförder- / Gleichstellungsplänen (in den Landeshochschul- / Gleichstellungsgesetzen seit dem Jahr 2000 verankert)
- Entscheidungsquoten („vorrangige Einstellung bei gleicher Qualifikation“, in den Landeshochschul- / Gleichstellungsgesetzen seit dem Jahr 2000 verankert)
- Zielquoten nach dem Kaskadenmodell (zum Beispiel GWK-Beschluss für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, DFG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, § 38 a HG NRW)

In Thüringen sind Quoten beispielsweise in § 6 ThürHG sowie in § 4 Abs. 3 und § 8 GleichstG geregelt. Bundesweit sind die ersten Zielquoten 2011 von der GWK für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen verbindlich vorgegeben worden, verbunden mit einer jährlichen Berichtspflicht im Monitoring Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation.

Im Rahmen der Umsetzung der Zielquoten in den vier Forschungsorganisationen (MPG, WGL, Fraunhofer, Helmholtz) ergaben sich Herausforderungen bei Festlegung von „realistischen und ambitionierten“ Quoten. Eine realistische Bestimmung der zukünftigen Professorinnenanteile erfordert eine bundesweite und ggf. sogar internationale Ermittlung des Potentials an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dies gestaltet sich im deutschen Wissenschaftssystem auf Grund mangelnder Datenerhebung und fehlender Personalkategorien unterhalb der Professur sehr schwierig.

Um das Kaskadenmodell nicht als reines Rechenmodell, sondern als gleichstellungspolitisches Instrument einzusetzen, müssen die Zielquoten ambitioniert kalkuliert werden. Hierzu empfiehlt es sich, Szenarien für den Einfluss unterschiedlicher Quotenberechnungen auf die Erhöhung der Frauenanteile zu entwerfen (vgl. Samjeske / Brodesser, 2016). Ebenso relevant wie die Verbindlichkeit der Zielquoten ist die Begleitung ihrer Umsetzung durch Handreichungen, Kalkulationshilfen etc. (zum Beispiel das Onlinetool zur Gleichstellungsquote nach § 38a HG NRW, [www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal)). Ein wesentlicher Erfolg der GWK-Quoten und der Einführung der NRW-Zielquoten ist die Steigerung der Datengrundlage und des Bewusstseins über die geringen Frauenanteile in der Wissenschaft. Daher sind Quotenregelungen langfristig ein wichtiges Steuerungselement zur Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft, da sie als Anregung zur Selbstreflexion dienen.

Das Gender-Monitoring führt zu mehr Transparenz, macht strukturelle Diskriminierung sichtbar und schärft die Wahrnehmung von sozialen Ungleichheiten. Quoten erhöhen zudem den Druck zur Umsetzung einer aktiven und (geschlechter-)gerechten Personalplanung und -rekrutierung. Ein frühzeitiges *talent scouting* und die Nutzung verschiedener Rekrutierungsinstrumente sollten genutzt werden, um die Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen (Steinweg, Brodesser, Pawlak, Forschung & Lehre).

Entscheidend ist schließlich, dass Quotenregelungen in die Organisations- und Personalentwicklung eingebettet und von anderen Strategien und Maßnahmen flankiert werden. Ihre Implementierung sollte aktiv begleitet und unterstützt werden, zum Beispiel durch eine Verankerung in der Berufsordnung und durch Trainings zur Erhöhung der Genderkompetenz der Berufungskommissionen.

Auf wissenschaftlicher Ebene gilt es zudem, die Steuerungswirkung von Quoten stärker interdisziplinär zu beforschen (vgl. zu Herausforderungen an die Gender-, Gleichstellungs- und Hochschulforschung Kunadt et al. 2014).

## Quellen

- Dalhoff, Jutta; Lipinsky, Anke; Löther, Andrea; Steinweg, Nina (2015): Wissenschaftskultur und Wissenschaftspolitik – Eine Bestandsaufnahme im Herbst 2015, CEWSJournal Nr. 100. Online verfügbar unter: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSJournal/cews-journal100.pdf>
- Dalhoff, Jutta; Steinweg, Nina (2011): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, 2., erweiterte Auflage CEWS Positionspapier. Online verfügbar unter: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4-2teAufl.pdf>
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2017). Online verfügbar unter: [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/)
- GWK (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 60. Online verfügbar unter: <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk/>
- GWK (2018): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring Bericht 2018. Online verfügbar unter: <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk>
- GWK (2011): Beschluss vom 7. November 2011.
- Kunadt, Susann; Lipinsky, Anke; Löther, Andrea; Steinweg, Nina; Vollmer, Lina (2014): Gender in der Hochschulforschung. Status Quo und Perspektiven. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung (1), S. 93–104. Online verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/38934>
- Brodesser, David; Samjeske, Kathrin (2015): Professorinnenanteile – Entwicklung und Szenarien für Vergangenheit und Zukunft, GESIS Papers, 2015/21. Online verfügbar unter: [https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis\\_reihen/gesis\\_papers/GESIS-Papers\\_2015-21.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-21.pdf)
- Steinweg, Nina; Pawlak, Natalie; Brodesser, David (2014): Es muss gehandelt werden – wo liegt der Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren?, In: Forschung & Lehre 21 (6), S. 466–467.
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, 25.5.2012, Drs. 2218-12. Online verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

Hinweis: Einige Links wurden zwischenzeitlich aktualisiert.

## Podiumsgespräch

Prof. Dr. Christoph Stölzl

Dr. Bärbel Thielicke

Ulla Hendrix

Sonja Lydtin

## Über die Podiumsgäste



**Prof. Dr. Christoph Stölzl** ist seit 2010 Präsident der Hochschule für Musik FRANZ LISZT. Als Hochschulpräsident, Mitglied der Thüringer Landespräsidentenkonferenz und ehemaliger Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Berlin eröffnet er die Perspektive auf das Thema aus einer leitenden Position heraus.



**Dr. Bärbel Thielicke** ist seit 2011 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fraunhofer-Gesellschaft und Koordinatorin des Netzwerks von derzeit 78 Beauftragten für Chancengleichheit aus den Fraunhofer-Instituten. Erklärtes Ziel der Fraunhofer-Gesellschaft ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in der angewandten Forschung zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu gewährleisten. Neben frauenfördernden Instrumenten wie einem Karriere-Förderprogramm (TALENTA) setzt Fraunhofer auf familienfreundliche Rahmenbedingungen und flexible Arbeitszeitmodelle.



Der Arbeitsschwerpunkt von **Ulla Hendrix** von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW liegt in der Hochschulforschung. Sie ist unter anderem zuständig für die Analyse von Daten zur Geschlechterverteilung in Wissenschaft und Hochschule und hat aktuell an der Entwicklung eines Statistikportals mitgewirkt, das ein Onlinetool zur Gleichstellungsquote sowie genderbezogene Daten zu Qualifizierung, Personal und Leitungsebenen an nordrhein-westfälischen Hochschulen enthält.



**Sonja Lydtin** ist seit 2013 Mitarbeiterin in der Stabsstelle *Gender Policy* der Wirtschaftsuniversität Wien, die das Ziel verfolgt, die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß Universitätsgesetz zu koordinieren und im Verbund mit den bestehenden Gleichstellungsaktivitäten zu verstärken. In diesem Rahmen berät sie das Rektorat bei der Förderung von Gleichstellungsprozessen und Geschlechtergerechtigkeit, entwickelt und evaluiert Konzepte und Fördermaßnahmen und erstellt Gleichstellungsberichte.

## Inhaltliche Zusammenfassung des Podiumsgesprächs

### 1 Ursachen für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen

Angesichts von Gender Mainstreaming auf EU-, Bundes- und Landesebene, Formulierung von Zielen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Leitbildern und Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen, DFG-Gleichstellungsstandards und Professorinnen-Programm ging zunächst die Frage an die Runde, warum sich bislang so wenig verändert hat, insbesondere im Hinblick auf den Frauenanteil auf Professuren und anderen wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Aus Sicht der Hochschulleitung brachte Prof. Christoph Stözl ein, dass es an genügend Frauen in dem Pool an Bewerberinnen für bestimmte Positionen und vor allem in männerdominierten Fachbereichen fehle und das „Feld, aus dem man fischen (könne), unterschiedlich bestellt“ sei. Sonja Lydtin merkte an, dass die Datenlage, sprich das „Feld, aus dem man fischen kann“ oftmals gar nicht bekannt sei. Dr. Bärbel Thielicke räumte ein, dass sich zwar weniger Frauen auf Spitzenpositionen bewerben, dies erkläre jedoch noch nicht, was aus den in einigen Fachbereichen weit über 50 Prozent erfolgreichen Absolventinnen oder Promovendinnen werde. Dies sei der Punkt, an dem Förderinstrumente ansetzen müssten. Als mögliche Ursachen führte sie an, dass gerade akademische Führungspositionen durch eine Kultur der Dauerpräsenz und beständigen Verfügbarkeit geprägt seien, die mit dem Lebensverlauf vieler Frauen einfach nicht zu vereinbaren sind. Ulla Hendrix warnte vor vorschnellen naheliegenden Erklärungen, wie „Frauen wollen keine Führungsposition“ oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehe Frauen im Weg. Aus ihrer Sicht handle es sich hierbei um Vorurteile. Vielmehr bestehe die Problematik darin, dass einer Frau – unerheblich, ob sie Kinder hat oder will – ein Vereinbarkeitsproblem „unterstellt“ würde. Des Weiteren verfügen Frauen in der Tendenz nicht über die gleichen wirksamen Karrierenetze wie Männer, was implizite und unbewusste Ausschlussmechanismen nach sich zieht. Dem schloss sich Sonja Lydtin an, die erklärte Vereinbarkeit sollte nicht nur als Frauenthema wahrgenommen werden. Sie wies auf die subtilen unterschiedlichen Bewertungsmechanismen von Männern und Frauen (*gender bias*) hin.

### 2 Gender Monitoring/Kennzahlen zur Gleichstellungsarbeit

Im weiteren Gesprächsverlauf stellt Ulla Hendrix ein Onlinetool vor: Um Transparenz über die Frauenanteile in den unterschiedlichen Fachbereichen und Qualifikationsstufen der Hochschulen zu schaffen, entwickelte das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ein

statistisches Onlinetool<sup>1</sup> zur Berechnung der Gleichstellungsquote des novellierten Hochschulgesetzes des Landes NRW. Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert und soll in zukünftigen Berufungsverfahren der Hochschulen Nordrhein-Westfalens Anwendung finden. Demnach bildet der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifikationsstufe die Zielquote für die Besetzung von Stellen (hier: Professuren). Das Statistiktool richtet sich an alle, die mit der Umsetzung der Quote an den Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW befasst sind. Darüber hinaus kann das Tool auch auf Bundesebene als Orientierungsgröße zur Berechnung einer Geschlechterquote für individuelle Fächergruppen angewendet werden. Kritisch wurde hier hinterfragt, ob das Kaskadenmodell wirklich längerfristig zu einer Erhöhung des Frauenanteils auf Spitzenpositionen führt, da in einigen Fachbereichen wie zum Beispiel den Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil auf der Ebene der Studierenden bereits verschwindend gering ist. Ein Mehrwert des Tools, so Ulla Hendrix, bestehe darin, einen Diskussionsprozess in Gang zu setzen. So sei der „gefühlte“ Frauenanteil an den Hochschulen oftmals höher als der tatsächliche.

### 3 Erfahrungen mit Geschlechterquoten im Hochschulkontext und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Während an deutschen Hochschulen noch kontroverse Debatten zur Einführung einer Geschlechterquote geführt werden, ist sie in anderen EU-Staaten bereits gesetzlich verankert. Das Österreichische Universitätsgesetz (2014) sieht beispielsweise vor, dass der Frauenanteil in allen universitären Kollegialorganen mindestens 50 Prozent betragen muss und auch bei den Wahlvorschlägen, wie etwa für den Senat, künftig mindestens die Hälfte der wählbaren Plätze mit Frauen zu besetzen ist. Auf die Nachfrage, ob diese Gesetzesänderung bereits einen spürbaren Effekt habe, erklärte Sonja Lydtin, dass Veränderungen zuerst an der Spitze sichtbar würden. So sei die Zahl der Rektorinnen inzwischen auf acht gestiegen. Weiterhin berichtet Sonja Lydtin, dass vor der Gesetzesänderung sehr starke Bedenken und Vorbehalte gegenüber der Einführung einer Quote geäußert wurden. Inzwischen lässt sich jedoch beobachten, dass mit der Einführung von Quoten auch deren Akzeptanz steige.

Auf die Frage nach der Umsetzung und dem Effekt von Quoten berichtete Dr. Bärbel Thielicke von dem Vorgehen der Fraunhofer-Gesellschaft zur Erhöhung des Frauenanteils durch Neueinstellungen und Fluktuation bei der Besetzung. So soll jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt werden.

1 URL: [www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal). Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW.

In den Führungspositionen sei der Zielwert jedoch noch nicht erreicht. Neben reinen Quotierungen müsse sich hierfür jedoch auch die Arbeitskultur ändern und sich stärker nach den Bedürfnissen und Lebensentwürfen der Menschen richten. Als eine sinnvolle flankierende Maßnahme halte sie hier das sogenannte „Job-Sharing“ nach dem Prinzip „Act as One“ in Führungspositionen.

### 4 Maßnahmen zur Frauenförderung im Wissenschaftssystem

Eine wirkungsvolle Methode, um die Anzahl der Bewerberinnen zu erhöhen, sei, so Ulla Hendrix, die aktive Ansprache und Rekrutierung von Frauen durch Mitglieder der Berufungskommission. Ergänzend positioniert Dr. Bärbel Thielicke, die Frauen „fit“ zu machen, damit es keiner aktiven Rekrutierung bedarf und sie sich selbst auf Professuren bewerben.

Laut Prof. Christoph Stölzl sei es in erster Linie wichtig, Elternschaft stärker zu berücksichtigen; hier bestehe gerade in der Musikbranche noch Handlungsbedarf. So gebe es bis heute keine „Halbtagsmusiker“ und es fehle an Promotionsförderungen für Musikerinnen. Er sei jedoch zuversichtlich, dass sich durch gezielte Fördermaßnahmen der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen und künstlerischen Spitzenpositionen erhöht, auch an den Musikhochschulen.

Nach Sonja Lydtin „müsste an vielen Schrauben gedreht werden, um die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern an der Hochschule zu fördern“. Die Quote sei nur eine davon. So könne die Quote einen wichtigen Beitrag zum Kulturwandel an Hochschulen leisten. Um sichtbare Erfolge zu erzielen, bedarf es flankierender Maßnahmen. Autoritäre Entscheidungen „von oben“ hätten oft nur einen kurzfristigen Effekt. Stattdessen gehe es bei der Diskussion um eine Frauenquote auch immer um Bewusstseinsbildung und eine Erweiterung des Möglichkeits(spiel)raumes.

### 5 Politische Sanktionsmaßnahmen

Auch die Frage nach der Wirksamkeit von Sanktionsmechanismen durch die Politik wurde diskutiert. Laut Prof. Christoph Stölzl funktionierten Quotenregelungen nur dann, wenn sie staatlich gesetzt würden. Dies nehme den Staat jedoch in die Pflicht, zusätzliche Professuren für Frauen zu schaffen. Generell halte er jedoch positive Anreize für sinnvoller als Sanktionen. Dr. Bärbel Thielicke sprach sich für Sanktionen aus, da diese einen Anreiz bieten, um entsprechende Maßnahmen und Programme einzuführen (zum Beispiel Mentoringprogramme, Workshops zum gendersensiblen Führen). Ulla Hendrix vermisst in vielen Selbstverpflichtungen der Hochschulen wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen,

Frauenförderplänen oder Gleichstellungskonzepten die Verbindlichkeit und betont, wie wichtig „harte“ Formulierungen zur Erhöhung der Frauenanteile seien.

## 6 Förderung von Genderkompetenz

Generell waren sich alle Gäste einig, dass es in jedem Fall Strukturen brauche, um Genderkompetenz auch in den unterschiedlichen Ebenen der Hochschule zu verankern. Laut Prof. Christoph Stözl liegt es im gesamtgesellschaftlichen Interesse, um „Humanität in Arbeitssituationen abzubilden“. Dem schloss sich Sonja Lydtin an und bekräftigte, es brauche nicht per se mehr Frauen, sondern mehr Menschen mit Genderkompetenz an den Hochschulen.



Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung ist eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen mit dem Ziel, die Hochschulen bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen zu unterstützen.