

## Zum Stand der Frauenförderung an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 1990

(Nationale Dokumentation)<sup>1</sup>

Susanne Grimm, Susanne Heyn, Elisabeth Nitzinger

Im folgenden Aufsatz wird ein Vergleich über die rechtliche Verankerung der Frauenförderung an den Hochschulen in den alten Bundesländern angestellt. Hierbei wird davon ausgegangen, daß die Umsetzung erstens davon abhängt, ob es sich um ein sozialdemokratisch (A-Land) oder christdemokratisch (B-Land) geführtes Bundesland handelt und zweitens davon, wann die entsprechenden Regelungen verabschiedet wurden.

Ausgehend von den BLK-Empfehlungen zur "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" wird für jedes Bundesland ein Ist-/Soll-Vergleich vorgelegt und es werden drei Typen von Bundesländern charakterisiert:

Typ 1: A-Land mit später Verabschiedung der gesetzlichen Regelungen, Typ 2: B-Land mit früher Verabschiedung und Typ 3: B- oder A-Land mit mittlerer Verabschiedung.

Beiträge zur Hochschulforschung 2- 1992

---

<sup>1</sup> Die Untersuchung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft gefördert.

## 1 Einführung

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen im Hochschulbereich und anderen gesellschaftlichen Bereichen ist bundesweit ein **soziales Problem**. Die Ursachen dieser geschlechtsspezifischen Ungleichheit sind uns durch die sozialwissenschaftliche Forschung seit langem bekannt<sup>1</sup>. Wir haben daher in den 90er Jahren in bezug auf Frauenförderung an den Hochschulen keinen Forschungs-, sondern Handlungsbedarf. Dieser Notwendigkeit hat der Gesetzgeber bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in § 2, Abs. 2,

"Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin."

und durch Gleichstellungs- oder Fördergesetze (GlG; FG)<sup>2</sup> in der Bundesrepublik Deutschland Rechnung getragen.

### 1.1 Ziele der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, den **Stand der Frauenförderung an den Hochschulen**<sup>3</sup> in Form einer nationalen Dokumentation transparent

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B.: Brothun, M.: Die Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in universitären Spitzenpositionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Köln 1988, S.316-336;  
Clemens, B.; Metz-Göckel, S.; Neusel, A.; Port, B.: (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt 1986;  
Just, T.: Frauenförderung für Führungspositionen. Konzepte und Praxis. Konstanzer Schriften zur Sozialwissenschaft, Bd.11. Konstanz 1991;  
Röhrich, H.: Die Frau: Rolle, Studium und Beruf. Eine Literaturanalyse. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Bd.15. München 1986;  
Wetterer, A.: Frauen und Frauenforschung in der bundesdeutschen Soziologie. Ergebnisse der Soziologinnen-Enquête. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel, Werkstattberichte 27. Kassel 1990.

<sup>2</sup> bzw. Richtlinien zur beruflichen Gleichstellung oder Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst.

<sup>3</sup> Außeruniversitäre von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Forschungseinrichtungen haben wir in unserer Dokumentation unberücksichtigt gelassen, da sie Körperschaften öffentlichen oder privaten Rechts sind, so daß der Bundes- oder Landesgesetzgeber keine Möglichkeit der Einflußnahme hat. Empfehlungen der BLK müßten in die jeweiligen Rechtsgrundlagen (Satzung, Gesellschaftsvertrag) dieser Institutionen aufgenommen werden.

zu machen. Aus ihr soll ersichtlich werden, in welcher Weise und in welchem Umfang die alten Bundesländer den Empfehlungen und konkreten Maßnahmevorschlägen des Gesetzgebers bei der Novellierung des HRG und durch GIG- oder FG bzw. Richtlinien gefolgt sind.

Da die Länder aufgrund der föderativen Struktur der Bundesrepublik im Bereich von Kultur und Bildung autonom sind, gehen wir davon aus, daß die Umsetzung der Vorschläge der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)<sup>1</sup> länderunterschiedlich erfolgt ist. Aufgabe der nationalen Dokumentation ist es, diese länderspezifischen Unterschiede in der juristischen Situation der Frauenförderung an Hochschulen offenzulegen und zu interpretieren.

Der länderspezifische Stand der Frauenförderung an Hochschulen in der BRD soll im Rahmen verschiedener Dimensionen analysiert werden. Der rechtssoziologische Vergleich der länderspezifischen Fördermaßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen erstreckt sich dabei auf folgende Dimensionen:

- den Grad der Verbindlichkeit (Geltung) der Regelungen,
- den Zeitpunkt der Verabschiedung der Regelungen,
- die Art der Umsetzung der Regelungen,
- den Umfang der Umsetzung (Zielgrößen der Frauenförderung) der Regelungen,
- die Kontrolle der Umsetzung (Berichterstattung) der Regelungen,
- den Umfang der Maßnahmen und
- die Art der Maßnahmen.

---

<sup>1</sup> Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19. Bonn 1989.

## 1.2 Literatúrauswahl

Angesichts der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen im Hochschulbereich hat sich der Deutsche Bundestag 1986 für besondere Fördermaßnahmen ausgesprochen, um die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen. 1987 erörterte die BLK auf Anregung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft das Problem der "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" und beauftragte einen ihrer Ausschüsse, Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu erarbeiten. Diese Empfehlungen wurden 1989 von der BLK als Bericht zur "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" verabschiedet und an die Regierungschefs des Bundes und der Länder gesandt<sup>1</sup>.

Da dieser **Bericht als Katalog von SOLL-Vorstellungen** zur Frauenförderung an Hochschulen aufzufassen ist, fungiert er in unserer Untersuchung als **Bewertungsmaßstab**<sup>2</sup>. Er stellt die Meßlatte dar, entlang derer die länderspezifischen IST-Zustände der juristischen Situation der Frauenförderung an Hochschulen von uns beschrieben und bewertet werden. IST-Zustände sind dabei die Fördermaßnahmen, die in den HG-Novellen und GIG- oder FGn bzw. Richtlinien der einzelnen Bundesländer angesprochen sind. Nach Erfassung der diesbezüglichen Gesetzeslage in den einzelnen Bundesländern werden wir die Ergebnisse unserer Analyse über die IST-Zustände in den einzelnen Bundesländern den SOLL-Vorstellungen des BLK-Berichts gegenüberstellen.

Um die SOLL-Vorstellungen in ihrer Gesamtheit und Differenziertheit zu erfassen, haben wir den Bericht der BLK auf die ausgesprochenen Empfehlungen hin analysiert. Im einzelnen enthält er folgende Zielvorstellungen:

---

<sup>1</sup> a.a.O.

<sup>2</sup> Den BLK-Bericht, der 1989 erschien, als Bewertungsmaßstab heranzuziehen - obwohl einige Bundesländer die Regelungen bereits vor diesem Zeitpunkt verabschiedet haben - erscheint uns dennoch möglich, da zwischen den bereits 1986 vom Deutschen Bundestag ausgesprochenen Fördermaßnahmen und späteren Initiativen ein Sachzusammenhang besteht.

Tabelle 1: Zielvorstellungen der BLK zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

I.	<p><b>Umsetzung des § 2 Abs.2 HRG / Frauenbeauftragte (FB)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsetzungsverfahren der FB;</li> <li>- Verpflichtung der Hochschule, die FB zu unterrichten und zu beteiligen</li> <li>- die FB ist mit sächlichen und personellen Mitteln auszustatten;</li> <li>- die FB ist von sonstigen Dienstpflichten zu entlasten.</li> <li>- Kompetenzen der FB: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Informationsrecht</li> <li>2. Teilnahmerecht (mit berat.Stimme)</li> <li>3. Recht zur Stellungnahme</li> <li>4. Antragsrecht</li> <li>5. Beteil. an Berufg.verfahren</li> <li>6. Mitwirkg.an d.Berichterstat.</li> </ul> </li> </ul>
II.	<p><b>Stellenbesetzungsverfahren / Beteiligung der FB</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung</li> <li>2. Bevorzugte Einstellung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräs. sind</li> <li>3. Einladung zu Probenvorträgen und Einstellungsgesprächen</li> </ol>
III.	<p><b>Sonstige Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stellenbesetzung gemäß Frauenanteil auf der jeweiligen Qualifikationsstufe</li> <li>2. Bevorzugte Vergabe von Lehr- und Forschungsaufträgen</li> <li>3. Förderung von Möglichkeiten zur Publikation und</li> <li>4. Förderung von wiss. Fach- und Fortbildungsveranstaltungen</li> </ol> </li> <li>b) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besondere Berücksichtigung des Erwerbsverlaufs bei Frauen im Auswahlverfahren</li> <li>2. Anhebung der Altersgrenzen</li> <li>3. Teilzeitbeschäftigung für wiss. Nachwuchs</li> <li>4. Verlängerung von Zeitverträgen und</li> <li>5. Anerkennung der Familienphase und Kindererziehung als berufsrelevante Praxis in entsprechenden wiss. Arbeitsfeldern (auch bei Vätern).</li> </ol> </li> <li>c) Frauenförderpläne und regelmäßige Berichterstattung</li> <li>d) Studienwahlverhalten <p>Besondere Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (Studienberatung)</p> </li> </ol>
VI.	<p><b>Frauenforschung*</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bildung von Schwerpunkten</li> <li>2. Verbesserte Projektfinanzierung und</li> <li>3. Koordination</li> </ol>

\* Die Empfehlung, Frauenforschung zu fördern, haben wir bei der Analyse der Ländergesetze nicht weiterverfolgt, da diese Fördermaßnahme als Angelegenheit hochschulinterner Haushalte oder der Finanzminister der Länder anzusehen ist.

### 1.3 Hypothesen

Da in der BRD seit 1973 eine "Polarisierung der Bildungspolitik"<sup>1</sup> zwischen sozialliberalen Länderregierungen (A-Länder) und CDU/CSU-regierten Ländern (B-Länder) besteht, gehen wir davon aus, daß sich diese länderspezifischen **Unterschiede in den politischen Auffassungen** auch in der Frauenförderung an Hochschulen abzeichnen<sup>2</sup>.

Ferner gehen wir davon aus, daß die Einbeziehung oder Nicht-Einbeziehung der Ergebnisse der öffentlichen Diskussion über Frauenförderung einen Einfluß hat auf Art und Umfang der Regelungen und Maßnahmen in den jeweiligen Landesgesetzen. Konkret bedeutet dies, daß wir annehmen, daß sich **der Zeitpunkt der Verabschiedung der Regelungen** auf den Stand der Frauenförderung in den jeweiligen Bundesländern auswirkt.

Für unseren Analyseprozeß formulierten wir daraus zwei Hypothesen:

Hypothese 1: In den **A-Ländern** ist der Auftrag des Bundesgesetzgebers in den Landesgesetzen umfassender und weitreichender umgesetzt worden als in den **B-Ländern**.

Hypothese 2: Je **später** die Regelungen in den Bundesländern verabschiedet wurden, desto **umfassender und weitreichender** ist der Auftrag des Bundesgesetzgebers in den Landesgesetzen umgesetzt.

### 1.4 Methodisches Vorgehen

Als **Erhebungsmaterialien** unserer Untersuchung sind

- die Hochschulgesetz(HG)-Novellen und
- die GIG oder FG bzw. Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der alten Länder der BRD anzusehen.

---

<sup>1</sup> Grimm, S.: Soziologie der Bildung und Erziehung. Eine Einführung und kritische Bilanz. München 1987, S. 32.

<sup>2</sup> Die Einteilung in A- und B-Länder erfolgt auf dem Stand des Jahres 1990.

Die **Erhebungsauswahl** erstreckt sich bei beiden Regelungen auf die Gesamtheit der alten Länder (11).

Hierzu haben wir eine **schriftliche Befragung** der Kultusministerien (HG-Novellen) und der Innenministerien bzw. FBn (GIG- oder FG bzw. Richtlinien) der elf Bundesländer als Erhebungsmethode durchgeführt. Die Auswertung der Regelungen erfolgte mittels einer **quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse** (Auswertungsmethode). Ziel der Analyse war die Überprüfung der Hypothesen und die Systematisierung der Ergebnisse.

**Erhebungs- und Auswertungszeitpunkt war 1990.**

## 2 Empirische Ergebnisse

Die inhaltsanalytische Auswertung der Regelungen führte zu einer Differenzierung unserer Hypothesen:

Hypothese 3: Wenn **A-Land** und **späte** Verabschiedung (ab 1989), dann relativ gute Umsetzung.  
(Bremen, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein; Niedersachsen als Ausnahme).

Hypothese 4: Wenn **B-Land** und **frühe** Verabschiedung (bis 1987), dann minimale Umsetzung.  
(Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz).

Hypothese 5: Wenn **B- oder A-Land** und **mittlerer** Zeitpunkt der Verabschiedung (1988), dann mittelmäßige Umsetzung.  
(Bayern und Nordrhein-Westfalen).

**Neuere Gleichstellungsregelungen**, die in manchen Ländern früh erlassene Hochschulgesetze ergänzen (Berlin, Hessen), stellen **funktionale Äquivalente zu später** und damit umfassender und weitreichender **formulierten Hochschulgesetzen** dar. Sie haben den gleichen Effekt wie die in den A-Ländern später erlassenen Regelungen, den Auftrag des Bundesgesetzgebers in Landesgesetze **besser** umgesetzt zu haben als typische B-Länder dies geleistet haben.

## 2.1 Länderübergreifende Gemeinsamkeiten der Regelungen

Die Darstellung der Ergebnisse soll zunächst die Regelungen und Maßnahmen herausgreifen, hinsichtlich derer die Bundesländer **mehr oder weniger einheitlich** verfahren sind, d.h. wo länderübergreifende Gemeinsamkeiten festzustellen sind.

Hier kommen unsere Hypothesen 3 - 5 weniger zum Tragen, da sie ja die Unterschiedlichkeit der Länder akzentuieren. Wo sich dennoch Unterschiede im Detail abzeichnen, werden wir dies anmerken.

### 2.1.1 Grad der Verbindlichkeit (Geltung) der Regelungen

Die inhaltsanalytische Auswertung der Regelungen zur Frauenförderung an Hochschulen zeigte, daß die Regelungen in fünf unterschiedlichen Graden der Verbindlichkeit vorliegen; in Form von

- Gesetzen (G) (1)
- Gesetzentwürfen (GE) (2)
- Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) (V) (3)
- Entwurf einer Verwaltungsvorschrift (VE) (4)
- Empfehlungen an die Hochschulen (ohne rechtliche Verbindlichkeit) (E)<sup>1</sup>. (5)

**Übersicht 1** weist aus, welche Regelungen in den einzelnen Bundesländern in die Auswertung eingingen und welchen Grad der Verbindlichkeit sie besitzen.

Darüber hinaus wird unterschieden, ob die Regelungen - neben den Hochschulgesetzen -

- Anwendung oder
- keine Anwendung<sup>2</sup>

im Hochschulbereich finden.

---

<sup>1</sup> Empfehlungen an die Hochschulen, die keine rechtliche Verbindlichkeit besitzen, blieben bei unserer Analyse unberücksichtigt.

<sup>2</sup> Als Regelung, die keine Anwendung im Hochschulbereich findet, da sie sich nicht auf öffentlich-rechtliche Körperschaften bezieht, sind die Gleichstellungsrichtlinien von Schleswig-Holstein anzusehen.

Übersicht 1\*: In die Auswertung einbezogene Regelungen und deren Geltungsbereich

Bundesländer	im Hochschulbereich unmittelbar geltende			Verwaltungsvorschriften	Verwaltungsvorschriften mit Empfehlungswirkung	im Hochschulbereich nicht anwendbare Normen
	Hochschulgesetze	Frauenförderungsgesetze	FVE-B <sup>4)</sup>			
Baden-Württemberg	HG-BW v.30.10.87				FV-BW v.12.1.87 <sup>5)</sup>	
Bayern	HG-Bay v.8.12.88					
Berlin	HG-B v.13.11.86					
Bremen	HG-HB v.20.12.88	GIGF-HB <sup>1)</sup>				
Hamburg	HG-HH v.16.1.90					
Hessen	HG-H v.6.6.78					
Niedersachsen	HG-NS v.14.6.89				FV-NS v.7.5.87 <sup>6)</sup>	
Nordrhein-Westfalen	HG-NRW v.15.3.88					
Rheinland-Pfalz	HG-RPF v.9.9.87				FV-RPF v.84.FE-RPF v.85 <sup>7)</sup>	
Saarland	HG-S v.8.3.89 <sup>2)</sup>				FV-S, FE-S v.11.86 <sup>8)</sup>	
Schleswig-Holstein	HG-SH v.28.2.90					GV-SH v.12.89 <sup>9)</sup>

\*) genaue Bezeichnung der Gesetze und ihre Fundstelle s. Anhang:

- 1) § 1 GIGF-HB IVm § 2 Abs. 1 S. 1 HG-HB;
- 2) Art. 1 FG-NRW IVm § 2 Abs. 3 S. 1 HG-NRW; ~~8~~xt. II Abs. 3 FG-NRW;
- 3) § 9 Abs. 1 S. 1 HG-S; Art. 2a § FG-S;

- 4) § 2 Abs. 3 HG-B;
- 5) Zif. 6.3 FV-BW;
- 6) Zif. 8 FV-NS;
- 7) FE-RPF; FE-S;

9) Zif. 1.2 GV-SH, vgl. Seite 27 der Begründung zur GV-SH.

Zu den Regelungen, die neben den Hochschulgesetzen Anwendung im Hochschulbereich finden, zählen

- das Frauenfördergesetz von Nordrhein-Westfalen und vom Saarland,
- der Frauenförderplan und die Grundsatzempfehlung von Hessen,
- der Gesetzentwurf zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in Bremen und
- der Entwurf der Allgemeinen Anweisung in Berlin.

### 2.1.2 Art der Umsetzung der Regelungen

Unter "Art der Umsetzung" interessiert uns primär, in welcher Weise die einzelnen Bundesländer die Empfehlungen der BLK in ihren Regelungen (Hochschulgesetzen und Fördergesetzen bzw. -richtlinien) umgesetzt haben (d.h. ob als Muß-, Soll- oder Kann-Bestimmung bzw. in welcher Zahl und Reichweite).

#### - Frauenbeauftragte

Für die Umsetzung der Regelungen in die gesellschaftliche Wirklichkeit ist die Position der Frauenbeauftragten als **zentral** anzusehen. Es ist daher entscheidend, ob die Institutionalisierung dieser Position als Muß-, Soll- oder Kann-Bestimmung juristisch verankert ist.

**Fazit:** Die Einsetzung der Frauenbeauftragten im Hochschulbereich ist in fast allen Bundesländern **geregelt**<sup>1</sup>, und zwar

in den meisten **A-Ländern** als Muß-Bestimmung,

in den meisten **B-Ländern** hingegen nur als Soll-Bestimmung<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Zu den Fundstellen der Regelungen s. Übersicht 2b im Anhang.

<sup>2</sup> In Hamburg - als einzigem Bundesland - ist die Einsetzung einer Frauenbeauftragten oder eines entsprechenden Ausschusses in einer Kann-Vorschrift geregelt, § 86 HG-HH.

Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Als **Muß-Bestimmung** ist die Frauenbeauftragte in den Hochschulgesetzen in 4 von 5 A-Ländern verankert (mit Ausnahme Hamburgs) hingegen nur in 2 von 6 B-Ländern (Bayern und Berlin).

Als **Soll-Bestimmung** ist die Institutionalisierung dieser Position in der Hälfte der B-Ländern (Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz) juristisch gefaßt, während in Baden-Württemberg eine **gesetzliche Regelung** der Einsetzung der Frauenbeauftragten **gänzlich fehlt**.

#### - **Bestellung der Frauenbeauftragten**

Für die Einsetzung der Frauenbeauftragten haben sich inhaltsanalytisch drei Verfahren herauskristallisiert:

- die Wahl durch die von ihr zu vertretende Gruppe - als demokratisch-optimale Variante -,
- die Bestellung durch den Senat und
- die Bestellung durch den **Rektor bzw. Präsidenten** der Hochschule.

**Fazit:** Die Bestellung der Frauenbeauftragten erfolgt in den **meisten** Bundesländern durch den **Senat**<sup>1</sup>, d.h. in drei A-Ländern (Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein) und in drei B-Ländern (Bayern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz). Die demokratisch-optimale Variante, sie von einer **Frauengleichstellungskommission** vorschlagen zu lassen - bestehend aus Vertreterinnen der Mitgliedsgruppen der Hochschulen<sup>2</sup> - wird lediglich in Schleswig-Holstein praktiziert. Die Frauenbeauftragte durch den **Rektor bzw. Präsidenten** der Hochschule einsetzen zu lassen, sehen zwei A-Länder vor (Nordrhein-Westfalen und Saarland)<sup>3</sup>, während Berlin und Hessen das **Verfahren** der Einsetzung den **Hochschulen** überlassen<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> § 5a Abs. 3, S. 1 HG-HB; § 86 Abs. 2 HG-HH; § 66b Abs. 2, S. 1 HG-SH; Art. 34 Abs.1, S. 2 HG-Bay; § 80 Abs. 7 HG-NS; § 67 Abs. 5 HG-RP.

<sup>2</sup> § 66b Abs. 2, S. 2 HG-SH.

<sup>3</sup> § 20 Abs. 1, S.2, i.V.m. § 21 Abs. 1 HG-NRW; § 26 Abs. 1, S. 1 HG-S.

<sup>4</sup> § 59 Abs. 3, S. 1 HG-B; 1.1 GE-H.

- **Kompetenzen der Frauenbeauftragten**

Welche Wirkungsmöglichkeiten die Frauenbeauftragte für die Herstellung geschlechtsspezifischer Chancengleichheit tatsächlich hat, hängt entscheidend davon ab, mit welchen Kompetenzen diese Position ausgestattet ist.

- Zahl der Kompetenzen

Um prüfen zu können, wie die Landesgesetzgeber in dieser hochschulpolitisch zentralen Frage verfahren sind, haben wir den Katalog der Soll-Vorstellungen der BLK hinsichtlich der Kompetenzen der Frauenbeauftragten unserer Auswertung vorangestellt.

In **Tabelle 2** ist die Gesamtheit der **möglichen** Kompetenzen der Frauenbeauftragten aufgelistet.

Tabelle 2: SOLL-Vorstellungen von den Kompetenzen der Frauenbeauftragten laut BLK

<ul style="list-style-type: none"><li>- Informationsrecht: Recht, über einschlägige Sachverhalte informiert zu werden und Informationen bei den zuständigen Stellen einzuholen</li><li>- Akteneinsicht: z.B. in Personalakten oder Bewerbungsunterlagen bei Berufungsverfahren</li><li>- Teilnahmerecht (mit beratender Stimme) an den Sitzungen der Hochschulorgane</li><li>- Recht zur Stellungnahme: in Frauen betreffenden Angelegenheiten gegenüber den zuständigen Organen der Hochschule</li><li>- Beanstandungsrecht: Beanstandung von bereits getroffenen Maßnahmen oder Entscheidungen, wenn sie den Grundsätzen der Frauenförderung nicht Rechnung tragen</li><li>- Antragsrecht: Anträge an die zuständigen Gremien oder Organe der Hochschule</li><li>- Vorschlagsrecht: Vorschläge in die zuständigen Gremien einbringen zu können</li><li>- Beteiligung an Berufungsverfahren</li><li>- Mitwirkung an der Berichterstattung: Berichterstattung der Hochschule über die Fortschritte der Frauenförderung</li></ul>
--

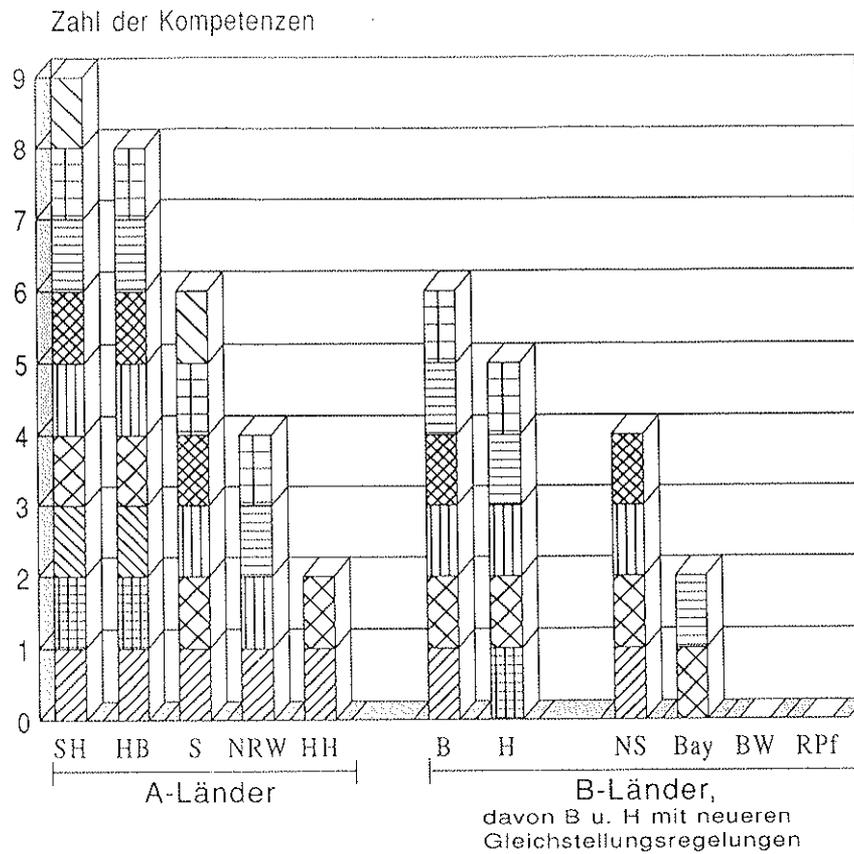
Wie sieht demgegenüber die **tatsächliche** Rechtslage aus? Wieviele Kompetenzen haben die einzelnen Bundesländer der Frauenbeauftragten zugestanden?

**Graphik 1** zeigt die Verteilung<sup>1</sup> der tatsächlichen Kompetenzen der Frauenbeauftragten in den Bundesländern.

---

<sup>1</sup> So weit im Text keine Angaben von Fundstellen erfolgt, wird auf die Übersichten im Anhang verwiesen.

Graphik 1: Zahl der Kompetenzen der Frauenbeauftragten



- Recht zur Stellungnahme (!)
- Beanstandungsrecht (!)
- Antragsrecht (!)
- Beteiligung an Berufungsverfahren (!)
- Informationsrecht
- Akteneinsicht
- Teilnahmerecht
- Vorschlagsrecht
- Mitwirkung an der Berichterstattung

In Rheinland-Pfalz findet sich in den Regelungen lediglich ein Verweis auf die Grundordnung. In Baden-Württemberg enthalten die Regelungen keinerlei Aussagen zur Frauenbeauftragten.

Im Detail bestätigt die Verteilung der tatsächlichen Kompetenzen auf die Bundesländer tendenziell unsere Hypothesen:

In **A-Ländern**, deren Regelungen **spät** (ab 1989) verabschiedet wurden - (Bremen, Saarland, Schleswig-Holstein) - hat der Gesetzgeber die Frauenbeauftragten mit **mehr** Kompetenzen ausgestattet als in den **B-Ländern** mit **früher** (bis 1987) und **mittlerem** (1988) Verabschiedungszeitpunkt (Bayern, Rheinland-Pfalz).

Hat ein A-Land seine Regelung relativ früh (1988) verabschiedet - wie Nordrhein-Westfalen - so hat die Frauenbeauftragte weniger Kompetenzen erhalten als in den übrigen A-Ländern, weil die öffentliche Diskussion weniger in den Gesetzestext eingegangen ist.

Positive Abweichungen zeigen die B-Länder, deren Hochschulgesetz spät (ab 1989) verabschiedet wurde (Niedersachsen), oder die ergänzende (Gleichstellungs-)Regelungen erlassen haben (Hessen: Grundsatzempfehlung 1989; Berlin: Richtlinienentwurf 1990). Dort haben die Frauenbeauftragten ähnlich viele Kompetenzen wie in Nordrhein-Westfalen.

#### - Reichweite der Kompetenzen

Die Art der Kompetenzen, die wir als SOLL-Vorstellungen aufgelistet haben (Tab. 2), ist nicht gleichgewichtig. Aus der Kenntnis universitärer Entscheidungssituationen haben wir von den neun möglichen Kompetenzen der Frauenbeauftragten vier Kompetenzen als "weitreichend" gewichtet:

- Recht zur Stellungnahme,
  - Beanstandungsrecht,
  - Antragsrecht und
  - Beteiligung an Berufungsverfahren.
- (Vgl. zur Verteilung in den Bundesländern Graphik 1).

Die inhaltsanalytische Auswertung der Landesgesetze bestätigt auch hier tendenziell unsere Hypothesen:

In zwei **A-Ländern**, deren Regelungen **spät** (ab 1989) verabschiedet wurden - Bremen und Schleswig-Holstein - hat der Gesetzgeber der Frauenbeauftragten **alle vier** weitreichenden Kompetenzen eingeräumt.<sup>1</sup>

Typische **B-Länder** mit **früh** (bis 1987) verabschiedeten Regelungen - Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz - haben die Institutionalisierung der Frauenbeauftragten **überhaupt nicht geregelt** oder an die Grundordnung der Hochschulen delegiert, so daß sie unter diesem Aspekt entfallen.

In A- und B-Ländern mit **mittlerem** Verabschiedungszeitpunkt (1988) - Nordrhein-Westfalen und Bayern - hat die Frauenbeauftragte immerhin **eine** weitreichende Kompetenz.

### 2.1.3 Kontrolle der Umsetzung der Regelungen

Ebenso wichtig wie die gesetzliche Verankerung der Regelungen und Maßnahmen ist die Kontrolle ihrer Anwendung.

Die BLK spricht auch hier die klare Verpflichtung für die Hochschulen aus, über die Effektivität der eingerichteten Fördermaßnahmen den Kultusministerien regelmäßig zu berichten (zweijährige Berichterstattungspflicht).

Wie sieht demgegenüber die **tatsächliche** Situation der Berichterstattung aus? In welchen Landesgesetzen ist diese Pflicht der Hochschulen verankert und wo nicht?

**Fazit:** Eine **Berichterstattungspflicht** besteht nur bei der **Minorität der Bundesländer** (fünf von elf: den beiden A-Ländern Hamburg und Saarland, den beiden B-Ländern, Hessen und Niedersachsen, und in Berlin als Mischtyp. (Zwischenzeitlich zum A-Land geworden)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ausnahmen unter den A-Ländern sind das Saarland und Hamburg; hier hat die Frauenbeauftragte nur zwei weitreichende Kompetenzen. Diesen A-Ländern vergleichbar sind Niedersachsen (B-Land mit spätem Hochschulgesetz) und Berlin (B-Land mit funktionalem Äquivalent: Richtlinienentwurf von 1990): sie statten die Frauenbeauftragte ebenso aus.

<sup>2</sup> § 3 Abs. 2, S. 4 HG-HH; § 82 Abs. 1, S. 3, Nr. 2 HG-NS; § 26 Abs. 4, S. 1 HG-S; § 12 FVE-B; 1.6 GE-H.

Die **Majorität** der alten Länder (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) hat den Hochschulen gesetzlich **keine Berichterstattungspflicht** gegenüber der Landesregierung oder dem zuständigen Ministerium auferlegt.

#### 2.1.4 Art der Umsetzung der Regelungen

##### - Allgemeine Maßnahmen

Unter "allgemeinen Maßnahmen" wollen wir diejenigen Einrichtungen verstehen, die **generell** zur Förderung von Frauen an Hochschulen bzw. zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern beitragen sollen. Wie bei allen Regelungen ist es auch hier wichtig zu prüfen, in welcher Zahl und Art die Maßnahmen in den einzelnen Ländern gesetzlich verankert wurden.

##### - Zahl der allgemeinen Maßnahmen

Die SOLL-Vorstellungen der BLK beinhalten einen Katalog allgemeiner Maßnahmen.

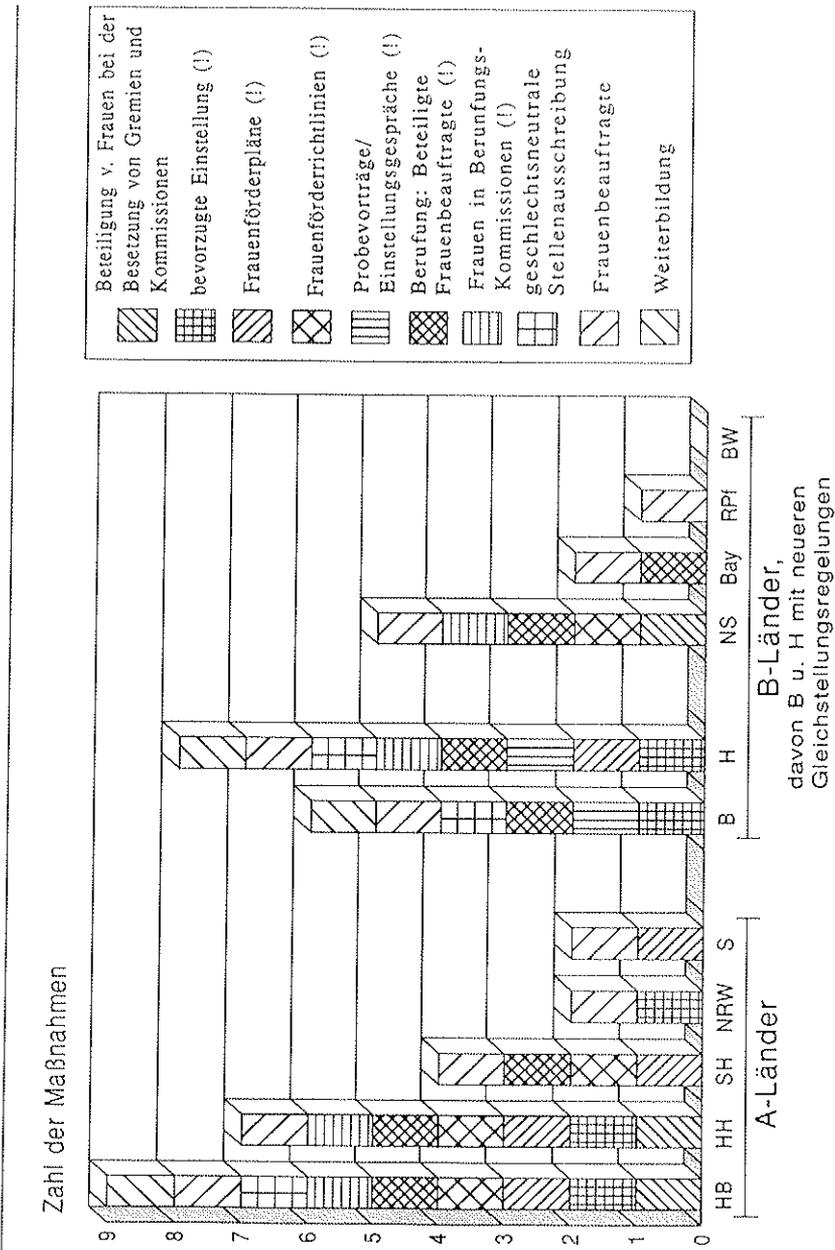
Tabelle 3: SOLL-Vorstellungen von den allgemeinen Maßnahmen laut BLK

<ul style="list-style-type: none"><li>- Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Gremien und von Kommissionen</li><li>- bevorzugte Einstellung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind</li><li>- Frauenförderpläne</li><li>- Frauenförderrichtlinien</li><li>- Einladung zu Probenvorträgen und Einstellungsgesprächen</li><li>- Berufungen bzw. Stellenbesetzungen unter Beteiligung der Frauenbeauftragten</li><li>- Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen mit Frauen</li><li>- geschlechtsneutrale Stellenausschreibung</li><li>- Frauenbeauftragte</li><li>- verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen</li></ul>
--

Zu welchem Ergebnis führt hier die Analyse der Gesetzestexte?

**Graphik 2** zeigt die Zahl der tatsächlich gesetzlich verankerten allgemeinen Maßnahmen bundesweit.

Graphik 2: Zahl der allgemeinen Maßnahmen in A- und B-Ländern



Wie sieht hier die Staffelung der Verteilung aus?

Am höchsten ist die Zahl der allgemeinen Maßnahmen (7 - 8) in zwei **A-Ländern**, deren Regelungen **spät** (ab 1989) verabschiedet wurden (Bremen, Hamburg)<sup>1</sup> und in den zwei **B-Ländern**, deren Hochschulgesetze durch **neuere Gleichstellungsregelungen ergänzt** wurden (Berlin, Hessen).

**Eine bzw. keine** allgemeine Maßnahme sehen kontrastierend dazu die Regelungen in den **B-Ländern** mit **früher** Verabschiedung (bis 1987) vor (Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz).

Länder mit **mittlerem** Verabschiedungszeitpunkt (1988) - Bayern (B-Land) und Nordrhein-Westfalen (A-Land) - weisen immerhin **zwei** allgemeine Maßnahmen auf.

#### - Reichweite der allgemeinen Maßnahmen

Die Kenntnis universitärer Entscheidungssituationen veranlaßte uns, innerhalb des Katalogs möglicher allgemeiner Maßnahmen eine Selektion vorzunehmen. Von den insgesamt zehn Maßnahmen haben wir sechs als "**weitreichend**" gewichtet:

- Bevorzugte Einstellung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Frauenförderpläne
- Frauenförderrichtlinien
- Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren
- Regelungen zur Besetzung der Berufungskommissionen mit Frauen
- Einladung zu Probevorträgen und Einstellungsgesprächen.

Was erbrachte hier die Auswertung der Gesetzestexte?

In den **A-Ländern**, deren Regelungen **spät** (ab 1989) verabschiedet wurden - Bremen und Hamburg - sieht der Gesetzgeber **mehr** weitreichende allgemeine Maßnahmen vor als in **A- und B-Ländern** mit mittlerem oder **früher**

---

<sup>1</sup> Tendenziell abgeschwächt erwiesen sich die Regelungen von Schleswig-Holstein und Niedersachsen mit 4 - 5 allgemeinen Maßnahmen und vom Saarland mit 2 - 3 allgemeinen Maßnahmen (s. Anhang). Dementsprechend ist auch die Zahl der "weitreichenden allgemeinen Maßnahmen" in diesen Ländern geringer.

Verabschiedungszeitpunkt - Nordrhein-Westfalen und Bayern; Baden Württemberg und Rheinland-Pfalz.

Eine **ähnliche Zahl** an weitreichenden Maßnahmen wie die **A-Länder** mit späten Regelungen weisen nur diejenigen **B-Länder** auf, deren Hochschulgesetze durch spätere (Gleichstellungs-)Regelungen **ergänzt** wurden (Hessen: Grundsatzempfehlung von 1989; Berlin: Richtlinienentwurf von 1990).

#### - **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Unterschied zu den allgemeinen Maßnahmen der Frauenförderung an Hochschulen wollen wir die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als **spezielle** Maßnahmen bezeichnen und nunmehr in den Mittelpunkt unserer Analyse stellen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen zwei Problemen Rechnung: zum einen sollen sie das Nebeneinander von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie erleichtern bzw. ermöglichen; zum andern sollen sie eine Benachteiligung von Frauen im Beruf aufgrund familiärer Verpflichtungen abbauen. Für die Wirksamkeit der Maßnahmen sind auch hier **Zahl** und **Reichweite** von zentraler Relevanz.

#### - **Zahl der spezifischen Maßnahmen**

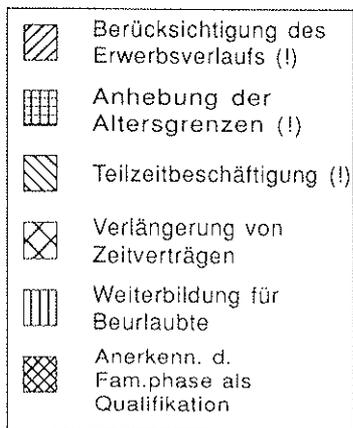
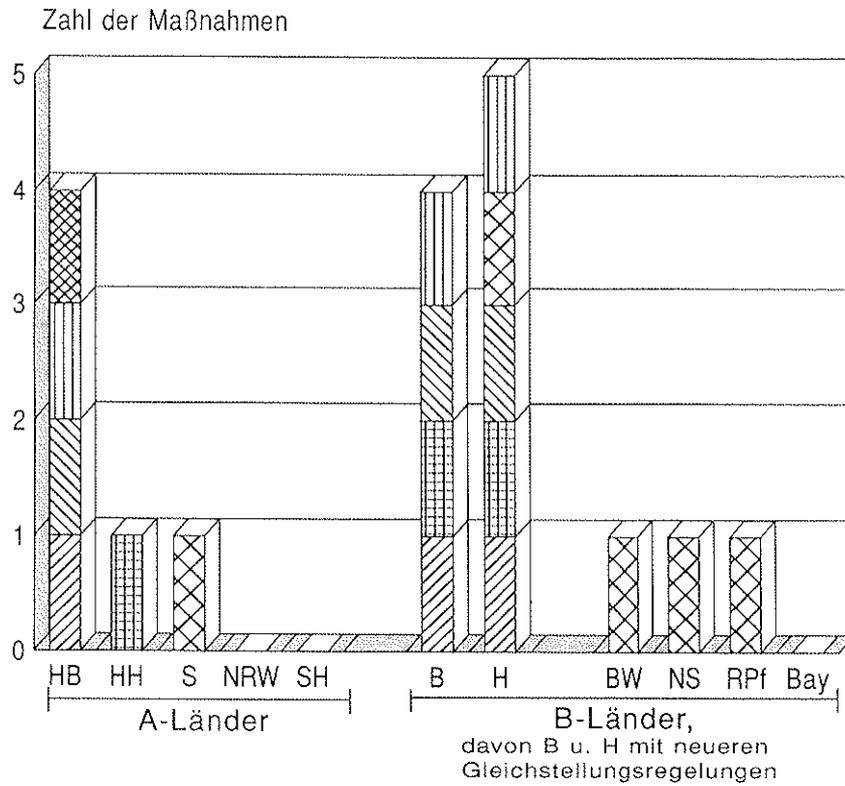
Die Zielvorstellungen der BLK stellen auch hier den Bezugsrahmen für die von uns erhobenen sieben Maßnahmen dar:

Tabelle 4: SOLL-Vorstellungen von den spezifischen Maßnahmen laut BLK

<ul style="list-style-type: none"><li>- besondere Berücksichtigung des Erwerbsverlaufs bei Frauen im Auswahlverfahren</li><li>- Anhebung der Altersgrenzen</li><li>- Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung</li><li>- Verlängerung von Zeitverträgen</li><li>- Weiterbildung für Beurlaubte</li><li>- Anerkennung der Familienphase und Kindererziehung als berufsrelevante Praxis in entsprechenden wissenschaftlichen Arbeitsfeldern</li><li>- ausreichende Plätze für ganztägige Kinderbetreuung</li></ul>
--

Graphik 3 zeigt, in welchem Umfang die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Ländern **tatsächlich** verankert wurden. Bei der Zahl dieser spezifischen Maßnahmen verwischen sich die Länderunterschiede weitgehend.

Graphik 3: Zahl der spezifischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Spitzenreiter sind Bremen (A-Land mit später Verabschiedung), Berlin und Hessen (B-Länder mit mehreren Gleichstellungsregelungen, die die Hochschulgesetze ergänzen): hier hat der Gesetzgeber **mehrere** Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgelegt.

Jeweils **eine** Maßnahme legen die Regelungen in den **A-Ländern** Hamburg, Niedersachsen und Saarland (späte Verabschiedung, ab 1989) sowie in den **B-Ländern** Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz (**frühe** Verabschiedung bis 1987) fest.

In den **A-Ländern** und **B-Ländern** mit mittlerem Verabschiedungszeitpunkt (1988) (Nordrhein-Westfalen und Bayern) sieht der Gesetzgeber **keine Maßnahmen** vor, ebenso nicht in Schleswig-Holstein (neuerdings A-Land).

#### - Reichweite der spezifischen Maßnahmen

Von den empfohlenen sieben Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir drei Maßnahmen als "weitreichend" eingestuft:

- besondere Berücksichtigung des Erwerbsverlaufs bei Frauen im Auswahlverfahren
- Anhebung der Altersgrenzen
- Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

Wie sieht hier die Analyse der IST-Zustände aus?

Alle **drei** weitreichenden Maßnahmen weisen diejenigen **B-Länder** auf, deren Hochschulgesetze durch neuere Regelungen **ergänzt** wurden (Berlin, Hessen).

In zwei A-Ländern mit spätem Verabschiedungszeitpunkt (ab 1989) sieht der Gesetzgeber **zwei** (Bremen) bzw. **eine** (Hamburg) weitreichende Maßnahme vor<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Länder, die keine spezifische Maßnahme gesetzlich verankert haben (s. Graphik 3 auf der vorhergehenden Seite) Nordrhein-Westfalen, Bayern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen entfallen unter diesem Aspekt.

## 2.2 Länderunterschiedliche Regelungen

Die Ergebnisse, die wir nun präsentieren wollen, konzentrieren sich auf die Regelungen und Maßnahmen, hinsichtlich derer die Bundesländer unterschiedlich verfahren sind. Dabei wird deutlich, daß der Auftrag des Bundesgesetzgebers zur Frauenförderung an den Hochschulen (in Hochschulgesetz-Novellen und Frauenfördergesetzen bzw. -gesetzentwürfen bzw. -richtlinien) **länder-unterschiedlich** berücksichtigt wurde. Hier werden unsere Hypothesen 3 und 4 weitgehend bestätigt, indem zwei Kontrastgruppen von Ländern in Erscheinung treten.

### - Frauenförderpläne

Frauenförderpläne sind Entwürfe bewußter und gezielter Personalplanung und -politik, die das Ziel haben, die Chancenungleichheit von Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich abzubauen. Voraussetzung eines Frauenförderplans ist die Erstellung einer IST-Analyse, aus der die Verteilung der Frauen (im Vergleich zu Männern) nach Positionen, Funktionen, Gehaltsstufen und Aufstiegschancen ersichtlich ist. Sie stellt den Ansatzpunkt für gezielte personalpolitische Maßnahmen dar, für die das Setzen von numerischen Richtwerten ebenfalls unverzichtbar ist<sup>1</sup>.

Die SOLL-Vorstellungen der BLK fokussieren hier gleichzeitig die regelmäßige Berichterstattung - in zweijährigem Rhythmus -, um Veränderungen gegenüber der Ausgangslage festzuhalten.

Wie sieht im Vergleich zu den SOLL-Vorstellungen der IST-Zustand in den Bundesländern aus?

Die Ausarbeitung von Frauenförderplänen<sup>2</sup> ist in den **A-Ländern** mit spät verabschiedeten Regelungen (ab 1989) - Saarland, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein als MUSS-Bestimmung verankert, in den **B-Ländern** mit früh verabschiedeten Regelungen (bis 1989) - Baden Württemberg, Berlin und Rheinland-Pfalz - hingegen **nicht**<sup>3 4</sup>.

---

<sup>1</sup> Vgl. Kresbach-Gnath, Camilla; Frauenförderung. In: Lissner, Anneliese; Süßmuth, Rita; Walter, Karin (Hg.); Frauenlexikon. Traditionen, Fakten, Perspektiven. Freiburg 1988.

<sup>2</sup> Zu den Fundstellen der Regelungen s. Übersicht 2b im Anhang.

<sup>3</sup> Als einziges B-Land empfiehlt Hessen in Ziffer 1.5 seiner 1989 erlassenen Grundsatzempfehlung die Aufstellung eines Frauenförderplanes.

## - Stellenbesetzungsverfahren

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren kann als "weitreichende" Kompetenz der Frauenbeauftragten gelten. Sollen Frauen - bei gleicher Qualifikation - so lange bevorzugt eingestellt werden, bis ein bestimmter Frauenanteil erreicht ist - etwa gemäß dem Frauenanteil auf der jeweiligen Qualifikationsstufe - so ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren unverzichtbar. Diese Kompetenz stellt daher auch eine SOLL-Vorstellung der BLK dar.

Wie sieht demgegenüber die tatsächliche Rechtslage<sup>1</sup> aus?

In Bundesländern, die ihre Regelungen **später** erlassen haben (ab 1988) - Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen (GE-H), Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein - , erfolgen **Berufungen unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten**<sup>2</sup>, in Bundesländern mit **früh** verabschiedeten Regelungen (bis 1987) - Baden-Württemberg, Berlin und Rheinland-Pfalz - hingegen **nicht**<sup>3</sup>.

## - bevorzugte Einstellung

In welchem **Umfang** die Umsetzung der Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen im Hochschulbereich erfolgt, läßt sich unter anderem daran ermesen, ob die einzelnen Landesgesetze oder die Verwaltungsvorschriften der Länder die **bevorzugte Einstellung** von Frauen vorschreiben (Entscheidungsquote) oder nicht.

**A-Länder**, die die Vorschriften **später** (ab 1988) erlassen haben - Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen<sup>4</sup> - **regeln** die bevorzugte Einstellung von

---

<sup>4</sup>(...Fortsetzung)

<sup>4</sup> Inhaltliche Anforderungen an die Frauenförderpläne stellen außerdem Bremen (§ 4 Abs. 2 S. 2 HG-HB) und Hessen (1.5 GE-H).

<sup>1</sup> Zu den Fundstellen der Regelungen s. Übersicht 2b im Anhang.

<sup>2</sup> und unter Mitwirkung von Frauen in der Berufungskommissionen: § 4 Abs. 2, S. 3 HG-HB; § 101 Abs. 1, S. 2 HG-HH; 2.1 HG-H; 3.57 Abs. 3, S. 5 HG-NS.

<sup>3</sup> Beteiligung der Frauenbeauftragten an sonstigen Auswahlverfahren: Zif. V.6 FV-H; 2.1 GE-H; § 12 Abs. 6 GIG-HB; § 11 Abs. 3 FVE-B.  
Beteiligung an der Einstellung von wissenschaftl. und künstler. Nachwuchs: § 80 Abs. 7, S. 2 HG-NS.

<sup>4</sup> Saarland als weiteres A-Land, das seine Vorschriften ab 1988 erlassen hat, sieht zumindest die Einstellung gemäß dem Anteil an den Bewerbungen vor, Art. 1, Art. 2a § 2 FG-S.

Frauen, **B-Länder**, die die Vorschriften früh erlassen haben (bis 1987) - Baden-Württemberg, Berlin, Rheinland-Pfalz -, hingegen **nicht**<sup>1</sup>.

#### - Ausstattung der Frauenbeauftragten

Die Effizienz der Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist nicht unwesentlich von der Ausstattung der Position - mit sächlichen und personellen Mitteln - abhängig. Die BLK verpflichtet daher die Hochschulen, die Frauenbeauftragten mit diesen notwendigen Arbeitsbedingungen auszustatten.

Wie sieht demgegenüber die **tatsächliche** Situation der Frauenbeauftragten bundesweit aus?

In **A-Ländern**, die die Regelungen **spät** (ab 1989) verabschiedet haben - Bremen, Saarland und Schleswig-Holstein - hat der Normgeber die Frauenbeauftragte mit **sächlichen und personellen Mitteln** ausgestattet, in **B-Ländern**, die die Regelungen **früh** (bis 1987) verabschiedet haben - Berlin, Hessen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz - hingegen **nicht**.

#### - Entlastung der Frauenbeauftragten

Will die Frauenbeauftragte ihren vielfältigen Verpflichtungen nachkommen (s. Kompetenzen) und ihrer zentralen Bedeutung bei der Umsetzung der Regelungen gerecht werden, so ist es unabdingbar, sie von sonstigen Dienstpflichten in ihrer Hochschule angemessen zu entlasten. Diese Arbeitsbedingung gehört daher auch zu den SOLL-Vorstellungen der BLK.

Wie sieht demgegenüber die **tatsächliche** Rechtslage in den Ländern aus?

In **A-Ländern**, deren Hochschulgesetze **spät** verabschiedet wurden (ab 1989), - Bremen, Saarland und Schleswig-Holstein - ist die Frauenbeauftragte zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von sonstigen Dienstpflichten **zu entlasten**<sup>2</sup>. In **B-Ländern** mit **früherem oder mittlerem** Verabschiedungszeitpunkt der Regelungen (bis 1988) ist dies **nicht** der Fall (Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Zu den Fundstellen der Regelungen s. Übersicht 2b im Anhang.

<sup>2</sup> Dies ist ebenso in Nordrhein-Westfalen der Fall (mittlerer Verabschiedungszeitpunkt 1988).

<sup>3</sup> Ausnahme unter den B-Ländern ist hierbei Hessen, das die Entlastung der Frauenbeauftragten in der das Hochschulgesetz ergänzenden Grundsatzempfehlung von 1989 (später Verabschiedungszeitpunkt) regelt.

- **Frauenförderrichtlinien**

Während Frauenförderpläne die zukünftige Entwicklung der Frauenförderung planen und geeignete Maßnahmen vorschlagen, stellen **Frauenförderrichtlinien** meistens die konkrete Umsetzung dieser Pläne in Form von Anweisungen an die zuständigen Stellen dar.

In Bundesländern, die keine Frauenförderrichtlinien kennen, müssen diese Aufgabe meist die Frauenförderpläne erfüllen (vgl. Frauenförderplan für den hessischen Landesdienst).

Nach unserer Analyse ergibt sich folgendes Bild der **tatsächlichen Rechtslage**<sup>1</sup>:

In **A-Ländern**, die die Regelungen **spät** verabschiedet haben (ab 1989) - Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen als B-Land -, ist die Ausarbeitung von Frauenförderrichtlinien<sup>2</sup> als **MUSS-Bestimmung** verankert, in **B-Ländern** mit **frühem und mittlerem Zeitpunkt der Verabschiedung**

(bis 1988) - Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen als A-Land - hingegen **nicht**.

- **Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Die Nachwuchsförderung kann - im Gegensatz zu den allgemeinen Maßnahmen der Frauenförderung an Hochschulen - als **spezielle Fördermaßnahme** angesehen werden. Besondere Relevanz hat die Nachwuchsförderung deshalb, weil sie **unabdingbare Voraussetzung** für die darauf aufbauenden allgemeinen Maßnahmen der Frauenförderung (wie etwa die bevorzugte Einstellung von Frauen) ist.

---

<sup>1</sup> Zu den Fundstellen der Regelungen s. Übersicht 2b im Anhang.

<sup>2</sup> Inhaltliche Vorgaben bestehen außerdem in Bremen und Schleswig-Holstein, § 4 Abs. 2 HG-HB, § 33 Abs. 1 HG-SH.

Tab.5: SOLL-Vorstellungen der BLK zur Nachwuchsförderung

- Stellen gemäß dem Frauenanteil auf der jeweiligen Qualifikationsstufe {}
- bevorzugte Vergabe von Lehr- und Forschungsaufträgen {}<sup>1</sup>
- Förderung von Möglichkeiten zur Publikation
- Förderung von wissenschaftlichen Fach- und Fortbildungsveranstaltungen

Entgegen diesen Zielvorstellungen waren in den von uns ausgewerteten Regelungen **generell** nur sehr wenige Aussagen zur Nachwuchsförderung vorhanden<sup>2</sup>.

Für Zahl und Reichweite der Maßnahmen (!) läßt sich dennoch die Tendenz bestätigen, daß Regelungen zur Nachwuchsförderung eher in **A-Ländern** mit **spätem** Verabschiedungszeitpunkt ihrer Regelungen vorhanden sind als in **B-Ländern**. Einzige Ausnahme unter den B-Ländern ist Rheinland-Pfalz (früher Verabschiedungszeitpunkt), wo das Hochschulgesetz immerhin einen Programmsatz zur Nachwuchsförderung enthält.

Wir haben daher ergänzend untersucht, welche Regelungen zumindest einen "Programmsatz" zur Nachwuchsförderung enthalten.

Unter "Programmsatz" versteht der vorliegende Bericht eine im Hochschulgesetz enthaltene allgemeine Feststellung, daß insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zu fördern sei - diese wird meist innerhalb der Übernahme des Art. 2.2 HRG formuliert. "Programm" bleibt dieser Satz zu meist, da die von uns analysierten Regelungen darüber hinaus nur wenige weitere Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses enthalten.

Bundesweit ergibt sich folgendes Bild:

Einen Programmsatz zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses enthalten die Hochschulgesetze im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Rheinland-Pfalz.

Nur Schleswig-Holstein legt über diesen Programmsatz hinausgehend fest, daß in den nach diesem Hochschulgesetz vom Senat zu erlassenden Frauen-

---

<sup>1</sup> Die ersten zwei Maßnahmen wurden als "weitreichend" gewichtet.

<sup>2</sup> Vgl. dazu auch die Anmerkungen in Übersicht 2d im Anhang.

förderrichtlinien auch die Förderung von Frauen bei der Vergabe der Mittel, die ganz oder teilweise der Nachwuchsförderung dienen, zu regeln sei (Art. 33.1).

In Bremen und Hamburg findet sich kein Programmsatz, dafür jedoch jeweils eine andere zusätzliche Regelung zur Nachwuchsförderung.

In Bremen sollen die nach den inhaltlichen Vorgaben des Hochschulgesetzes zu entwickelnden Richtlinien zur Frauenförderung die Regelung enthalten, daß Ausbildungsplätze und Stellen mit Qualifikationsfunktion gemäß dem Frauenanteil an den Studienanfängern zu besetzen sind.

### 2.3 Resümee: Zwei Kontrast-Typen von Bundesländern

Die empirische Überprüfung unserer Hypothesen ergab, daß der Auftrag des Bundesgesetzgebers konträr umgesetzt wurde und wir hinsichtlich der Mehrzahl von Regelungen und Maßnahmen zwei Typen von Bundesländern (Kontrastgruppen) unterscheiden können.

Typ 1:	Typ 2:
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>A-Länder</b> (Ausnahme NS);</li><li>- <b>späte Verabschiedung</b> der Regelungen (d.h. ab 1989)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>B-Länder</b></li><li>- <b>frühe Verabschiedung der Regelungen</b> (d.h. bis 1987)</li></ul>
<b>relativ gute Umsetzung</b> (HG-Novellen: HB, HH,S, SH,NS; GIG-Regelungen/F-Richtlinien: HB, S; B u. H (B-Länder mit funktionalen Äquivalenten)	<b>minimale Umsetzung</b> (HG-Novellen: BW, RPF)

### 3 Bewertung und Ausblick

Um abschließend zu einer generellen Bewertung der Umsetzung zu kommen, wollen wir unsere Meßlatte (die SOLL-Vorstellungen der BLK) mit der juristischen Situation (den IST-Zuständen der Regelungen) in den einzelnen Bundesländern vergleichen.

Hier wird zunächst deutlich, daß hinsichtlich der

- allgemeinen Maßnahmen zur Frauenförderung sowie der

- Ausgestaltung der Position der Frauenbeauftragten (Kompetenzen, Entlastung und Ausstattung)

auch unsere Hypothese 5 bestätigt wird. Bei diesen Maßnahmen und Regelungen tritt auch Typ 3 von Bundesland in Erscheinung:

Typ 3:

- **B- oder A-Land**
- **zeitlich mittlere Verabschiedung der Regelungen**  
(d. h. 1988)

**mittelmäßige Umsetzung**  
(HG-Novellen: BAY, NRW).

Vergleichen wir SOLL-Vorstellungen und IST-Zustände dieser Maßnahmen und Regelungen, so treten alle drei Typen von Bundesländern in Erscheinung:

- **Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die BLK hat einen Katalog von zehn allgemeinen Maßnahmen zur Frauenförderung empfohlen, von denen wir sechs als "weitreichend" bewertet haben:

- bevorzugte Einstellung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Ausarbeitung von Frauenförderplänen
- Ausarbeitung von Frauenförderrichtlinien
- Einladung von Bewerberinnen zu Probevorträgen und Einstellungsgesprächen
- Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren
- Frauen in Berufungskommissionen.

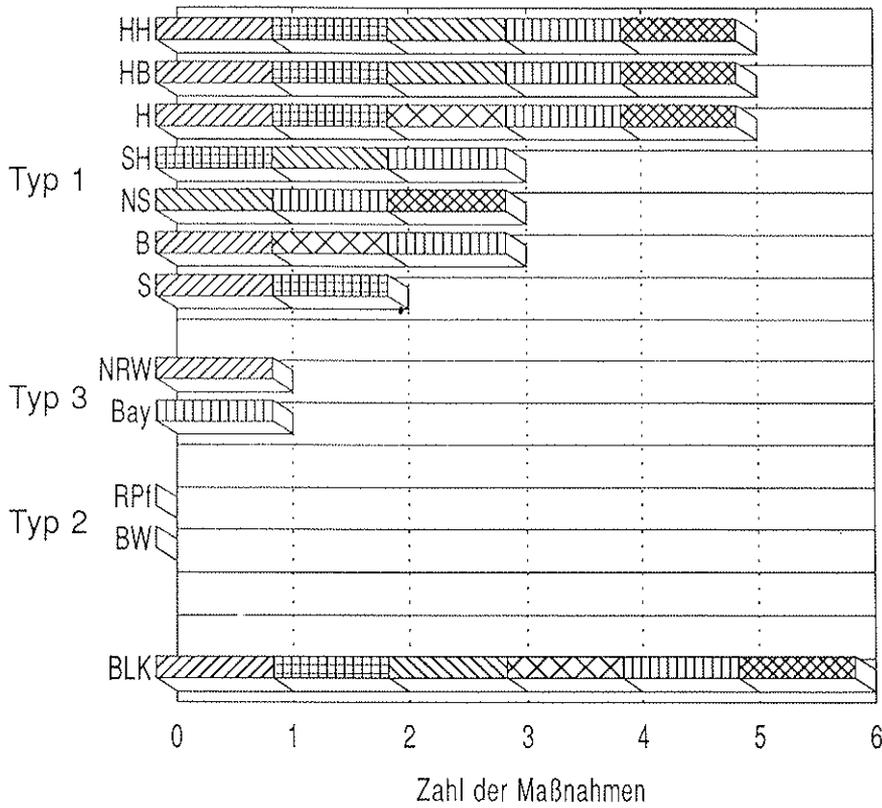
Wie sieht gegenüber diesen Zielvorstellungen die tatsächliche Rechtslage bundesweit aus?

Alle dem Typ 1 zuzuordnenden Länder - Bremen, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen und Berlin - haben **mindestens** zwei der Maßnahmen in ihren Regelungen verankert (s.Graphik 4, S.240).

Die **Typ 2** zugehörigen Bundesländer - Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz - haben dagegen **keine** der sechs Empfehlungen im Hochschulbereich verwirklicht.

Die **Typ 3** zuzurechnenden Länder - Bayern und Nordrhein-Westfalen - haben zumindest jeweils **eine** dieser Maßnahmen in ihre Regelungen übernommen.

Graphik 4: Weitreichende allgemeine Maßnahmen  
- Soll-/Ist-Vergleich



Berlin und Hessen (B-Länder) haben in neueren Gleichstellungsregelungen funktionale Äquivalente zu den in den A-Ländern später erlassenen Hochschulgesetzen, so daß sie auch Typ 1 zuzuordnen sind.

- **Frauenbeauftragte (Kompetenzen, Entlastung und Ausstattung)**

Die für die Umsetzung der Regelungen und Maßnahmen in die gesellschaftliche Wirklichkeit zentrale Position der Frauenbeauftragten ist von der BLK nicht nur mit einer Mehrzahl von Kompetenzen ausgestattet worden, sondern die Effektivität ihrer Arbeit sollte auch durch eine adäquate Entlastung von sonstigen Dienstpflichten und die Ausstattung mit sächlichen und personellen Mitteln gewährleistet werden.

Wie sieht im Vergleich zu diesen SOLL-Vorstellungen die Gesetzeslage in den einzelnen Ländern aus?

Die **Typ 1** zugehörigen Länder - Bremen, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, Berlin und Hessen - haben der Frauenbeauftragten mindestens **vier** der empfohlenen Kompetenzen zugestanden und regeln überwiegend zusätzlich Ausstattung und Entlastung der Frauenbeauftragten (s. Graphiken 5 und 6.)

Die zu **Typ 2** gehörenden Länder - Baden Württemberg<sup>1</sup> und Rheinland-Pfalz<sup>2</sup> - haben **keine** Regelungen für den Hochschulbereich, weder für Kompetenzen noch für Entlastung und Ausstattung der Frauenbeauftragten, getroffen.

Die beiden unter **Typ 3** fallenden Bundesländer - Bayern und Nordrhein-Westfalen - haben im Unterschied zu den beiden Kontrastgruppen (Typ 1 und 2) der Frauenbeauftragten **zwei** der empfohlenen Kompetenzen zugewiesen. Nordrhein-Westfalen hat darüber hinaus auch die dienstliche Entlastung der Frauenbeauftragten vorgesehen.

Der Vergleich von SOLL-Vorstellungen der BLK und IST-Zuständen der Regelungen in den Landesgesetzen zielt darauf ab, eine Bewertung der **Umsetzung** des Auftrags des Bundesgesetzgebers in Landesgesetze vorzunehmen.

Unter dem Aspekt der **unterschiedlichen Umsetzung** erfahren die **drei Typen von Bundesländern** abschließend folgende **Bewertung**:

---

<sup>1</sup> In Baden-Württemberg enthalten die Regelungen keinerlei Aussagen zur Frauenbeauftragten.

<sup>2</sup> In Rheinland-Pfalz findet sich in den Regelungen lediglich ein Verweis auf die Grundordnung.

**T y p 1:**

- **A-Länder** (Ausnahme NS)
- **späte Verabschiedung der Regelungen** (ab 1989)

**annähernde Übereinstimmung** zwischen SOLL-Vorstellungen und IST-Zustand.

**T y p 3:**

- **B- oder A-Land**
- **mittlere Verabschiedung der Regelungen** (1988)

**relativ große Diskrepanz** zwischen SOLL-Vorstellungen und IST-Zustand.

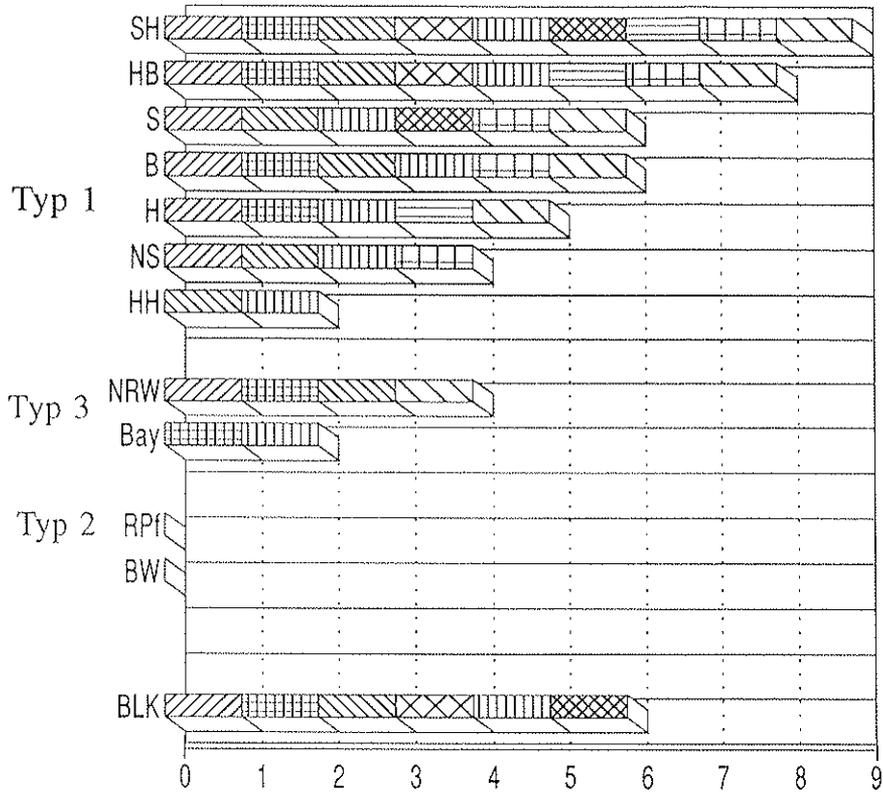
**T y p 2:**

- **B-Länder**
- **frühe Verabschiedung der Regelungen** (bis 1987)

**große Diskrepanz** zwischen SOLL-Vorstellungen und IST-Zustand.

Richten wir - über diese generelle Bewertung hinaus - noch einen Blick auf die **zentralen Ergebnisse** unserer nationalen Dokumentation, so werden in der gegenwärtigen Rechtslage folgende **Defizite** manifest:

Graphik 5: Kompetenzen der Frauenbeauftragten  
- Soll-/Ist-Vergleich



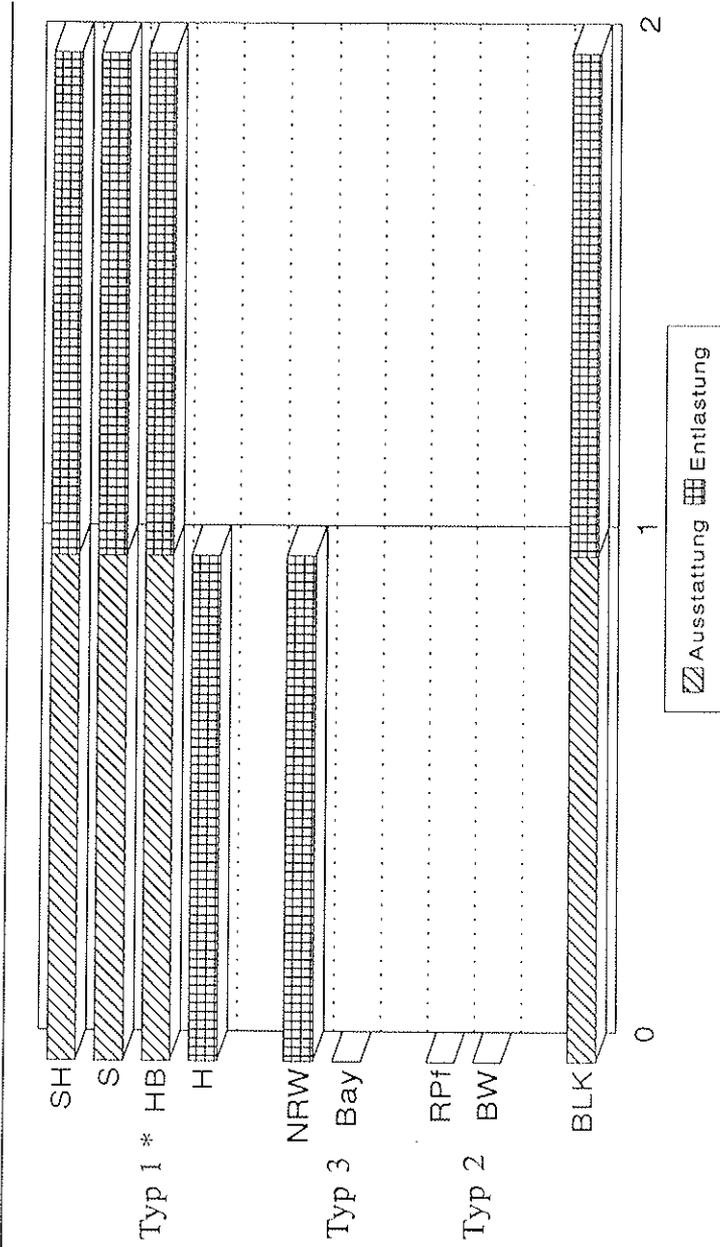
Soll-Vorstellungen der BLK

- Informationsrecht
- Teilnahmerecht
- Recht zur Stellungnahme
- Antragsrecht
- Beteiligung an Berufungsverfahren
- Mitwirkung an der Berichterstattung

Tatsächliche Kompetenzen

- Informationsrecht
- Teilnahmerecht
- Recht zur Stellungnahme
- Antragsrecht
- Beteiligung an Berufungsverfahren
- Mitwirkung an der Berichterstattung
- Beanstandungsrecht
- Akteneinsicht
- Vorschlagsrecht

Graphik 6: Ausstattung und Entlastung der Frauenbeauftragten  
- Soll-/Ist-Vergleich



\* Das hamburgische Hochschulgesetz enthält keine Aussagen zur Ausstattung und Entlastung der Frauenbeauftragten, sondern den Verweis auf die Grundordnung der Hochschule. Ebenso enthalten das niedersächsische Hochschulgesetz und die Berliner Regelungen keinen Passus zur Ausstattung und Entlastung der Frauenbeauftragten.

- 1) Den primären Mangel in der Umsetzung des Auftrags des Bundesgesetzgebers in Landesgesetze sehen wir in der **fehlenden Kontrolle** (zweijährige Berichterstattungspflicht) der Umsetzung der Regelungen.  
Die Tatsache, daß die **Majorität** der alten Länder (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) die Hochschulen **nicht** gesetzlich verpflichtet hat, über die Effektivität der eingerichteten Fördermaßnahmen zu berichten, läßt die Alibifunktion, die die Frauenförderung in diesen Bundesländern genießt, offenbar werden.
- 2) Vergegenwärtigt man sich, daß die **Besonderheit weiblicher Lebenssituation** (im Vergleich zu Männern) darin besteht, Familie und Beruf verbinden zu wollen, und die BLK daher eine Mehrzahl spezifischer Maßnahmen vorgibt (7), um das Nebeneinander beider Tätigkeiten zu ermöglichen, die Mehrzahl der Länder aber dieser Besonderheit weiblicher Lebenssituation durch **keine** (Nordrhein-Westfalen, Berlin, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) **oder lediglich eine Maßnahme** (Hamburg, Saarland, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz) Rechnung trägt, so wird auch hier ein eklatanter Mangel in der Rechtslage der meisten Länder sichtbar.
- 3) Nicht minder gravierend ist die Tatsache, daß die **Nachwuchsförderung** als unabdingbare Voraussetzung für darauf aufbauende Fördermaßnahmen rechtlich **total im argen** liegt, wenn man von einigen programmatischen Äußerungen absieht.
- 4) Die **Kluft**, die zwischen den beiden **Kontrastgruppen von Ländern** (Typ 1 und 2) hinsichtlich einer Mehrzahl von Regelungen und Maßnahmen besteht, ist erheblich, sieht man von den B-Ländern ab, die eine frühe **unzureichende Umsetzung** durch spätere Ergänzungsregelungen (Hessen: Grundsatzempfehlung; Berlin: Richtlinienentwurf) kompensiert haben. An konkreten Regelungen und Maßnahmen veranschaulicht, bedeutet dies:

**Typische B-Länder** (Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz)

- haben die zentrale Position der **Frauenbeauftragten** mit **keiner** einzigen weitreichenden Kompetenz ausgestattet, noch ihr sächliche und persönliche Mittel zur Verfügung gestellt und sie von sonstigen Dienstpflichten adäquat entlastet,
- haben in ihren Landesgesetzen - in Abweichung zu den umfangreichen Zielvorstellungen der BLK - **keine** oder lediglich **eine allgemei-**

**ne Maßnahme** zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlerinnen vorgesehen,

- erwähnen mit **keinem** Satz die notwendige Ausarbeitung von **Frauenförderplänen**, jenen Instrumenten gezielter Personalpolitik zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit,
- praktizieren **Berufungen** und Stellenbesetzungen **ohne** Beteiligung der Frauenbeauftragten und
- sehen auch - bei gleicher Qualifikation - **keine bevorzugte Einstellung** von Frauen vor.

Gehen wir in unserer kritischen Bilanz noch einen Schritt über die Ergebnisse unserer Analyse hinaus, so fällt **ein weiteres Defizit** ins Gewicht:

- 5) Weder die BLK in ihren Zielvorstellungen noch die Landesgesetzgeber sehen **positive Konsequenzen** für den Nachweis erfolgreicher Frauenförderung vor, d. h. die **Vergabe** zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder ist nicht an den Nachweis effektiver Frauenförderung gebunden.<sup>1</sup>

Gehen wir davon aus, daß eine adäquate Rechtslage die Voraussetzung für den tatsächlichen Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit in den Führungspositionen der Hochschulen ist, so hat unsere nationale Dokumentation offengelegt, in welchen Punkten und in welchem Ausmaß ein **dringender Handlungsbedarf** nach wie vor besteht.

---

<sup>1</sup> Dies ist der Fall, obwohl bis zum Jahre 2000 50 % der Professorenstellen neu zu besetzen sind und der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren - trotz gestiegener Habilitationsquoten - seit 10 Jahren bei 5 % stagniert.

## **Anhang:**

Zur Auswertung herangezogene Regelungen:

### **Baden-Württemberg:**

- Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg in der Fassung vom 30. Oktober 1987 (GBl. S.545); [HG-BW]
- Leitlinien der Landesregierung zur Förderung von Frauen im Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 12. Januar 1987; [FV-BW]

### **Bayern:**

- Bayerisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Dezember 1988 (GVBl. S. 399); [HG-Bay]
- Politik für Frauen in Bayern: Ein Programm der Bayerischen Staatsregierung, Fortschreibung 1990, Hrsg. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung;

### **Berlin:**

- Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin vom 13. November 1986 (GVBl. S. 1771); [HG-B]
- Entwurf Allgemeine Anweisung über die Frauenförderung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin; [FVE-B]

### **Bremen:**

- Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 20. Dezember 1988 (BremGBl. S.25); [HG-HB]
- Entwurf des Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen; [GIGE-HB]

**Hamburg:**

- Hamburgisches Hochschulgesetz vom 22. Mai 1978 unter Berücksichtigung des Entwurfes eines Hochschuländerungsgesetzes vom 16. Januar 1990; [HG-HH]<sup>1</sup>

**Hessen:**

- Hochschulgesetz vom 6. Juni 1978, zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Oktober 1987 (GVBl. I S. 181); [HG-H]
- Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan) der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten vom 18. März 1987 (St.Anz. 13/1987 S. 692); [FV-H]
- Grundsatz-Empfehlung zur Gleichstellung der Frau an den hessischen Hochschulen in Ausführung des § 3 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz und in Ergänzung der Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan) vom 28. April 1989; [GE-H]

**Niedersachsen:**

- Niedersächsisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 14. Juni 1989; [HS-NS]
- Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst vom 7. Mai 1987; [FV-NS]

**Nordrhein-Westfalen:**

- Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 20. November 1979, zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. März 1988; [FV-NRW]

---

<sup>1</sup> Die in Hamburg bestehenden Richtlinien zur Frauenförderung konnten nicht in die Auswertung miteinbezogen werden, da sie trotz mehrmaliger Anfrage und Zusicherung nicht zugesandt wurden.

- Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S.567); [FG-NRW]

#### **Rheinland-Pfalz:**

- Landesgesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen in Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 9. September 1987 (GVBl. S.249); [HG-RP]
- Berufliche Förderung von Frauen im Landesdienst - Gemeinsames Rundschreiben der Staatskanzlei und der Ministerien vom 20. April 1983 (MinBl. 3/1984 vom 14. Februar 1984 S. 54); [FV-RP]
- Weiterführende Empfehlungen des Ministerrats zur Umsetzung der Leitlinien - Beschluß vom 9. Dezember 1985; [FE-RP]

#### **Saarland:**

- Gesetz über die Universität des Saarlandes vom 8. März 1989 (Amtsbl. S. 609); [HG-S]
- Gesetz zur Förderung von Frauen und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 10. Mai 1989 (Amtsbl. S.977); [FG-S]
- Richtlinien der Landesregierung zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes vom 4. November 1986 (GMBL. Saar, Landesregierung 1986 S. 502); [FV-S]
- Bekanntmachung der Empfehlung der Richtlinien der Landesregierung zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes vom 4. November 1986 (GMBL. Saar, Landesregierung 1986 S. 503); [FE-S]

#### **Schleswig-Holstein:**

- Gesetz über die Hochschulen im Lande Schleswig-Holstein in der Fassung vom 28. Februar 1990 (GVOBl.Schl.-H. S.85); [HG-SH]
- Richtlinien zur Gleichstellung der Frauen im schleswig-holsteinischen Landesdienst (Gleichstellungsrichtlinien) vom Dezember 1989; [GV-SH]

## Übersicht 2a: Kompetenzen der Frauenbeauftragten

	HB GlGE(2) HG	HH HG	NRW HG	S HG	SH HG	B FVE(4) HG	BW HG	Bay HG	H FV(3) FE	NS HG	RPF
Recht zur Stellungnahme	§ 12 IV § 5a IV2	§ 86 II	§ 23a,3	§ 26 II 1	§ 66a II 4	§ 59 II 2				§ 80 VII 2	
Beanstandungsrecht	§ 12 VI § 5a IV5				§ 66a III				VI 5		
Antragsrecht	§ 5a III 2				§ 66a III 3						
Beteiligung an Berufungsverfahren	§ 12 III	§ 14 III 3 § 13 II		§ 21 III Nr. 2 § 21 IV	§ 97 III 6	§ 11 III 2		Art. 34 I 3	2.5	§ 80 VII 2	
Informationsrecht	§ 12 III § 5a IV 4		§ 23a,3,4	§ 26 III	§ 66a II 2	§ 11 I § 59 II 1			VI 6 1.4	§ 80 VII 3	
Akteneinsicht	§ 12 III			§ 26 III	§ 66a II 2	§ 11 I				§ 80 VII 3	
Teilnahmerecht	§ 6a III 2		§ 23a,4		§ 66a III 3	§ 59 II 3		Art. 34 I 3	1.4		
Vorschlagsrecht	§ 5a IV 2 § 5a III 2		§ 23a,3,4	§ 26 III 1	§ 66a III 3	§ 59 II 2			VI 6 1.4		
Mitwirkung an der Berichterstattung				§ 26 IV 1	§ 43a I						
Zahl der Kompetenzen	8	2	4	6	9	6		2	5	4	

Übersicht 2b: Allgemeine Maßnahmen

	HB GlGE(2) HG	HH HG	NRW FG (1)W HG	S FV (6) HG	SH HG	B FVE(4) HG	BW FV HG	Bay HG	H FV(3) FE	NS FV (3) HG	Rpf FV(5) FES HG
Beteil. von Frauen bei Besetzung v. Gremien u. Kommissionen	§ 4 § 5a	§ 3 II								6. § 79 I	
bevorzugte Einstellung	§ 3 I, V § 4 II	§ 14 III	Art. 1 I	2.		§ 4 I	2.1		3.1 2.4	2.1	1.1
Frauenförder- pläne	§ 4 II	§ 82 II		§ 26 II	§ 43a, I				1.5		
Frauenförder- richtlinien	§ 4 II	§ 84 II § 97 VI			§ 33 I					§ 91 II, 16	
Einlad. zu Probevor- träg. u. Einstellgespr.						§ 3 IV			3.3 2.3		1.1
Berufungen: Beteil. d. Frauenbeauftragten	§ 12 II, VI	§ 13 II			§ 97 III	§ 11 III		Art. 34 1, 3	2.5	§ 80 VII	
Frauen i. Berufungs- Kommissionen	§ 4 II	§ 101 I					2.3		2.1	§ 57 III	
geschlechtsneutrale Stellenausschreib.	§ 6			1.		§ 2 I, II	1.		2.1 2.2	1.1	1.3
Frauenbeauftragte	§ 11 § 5a	§ 86 II § 101 I	§ 23a	§ 26	§ 66a, b § 43a § 41	§ 11 I § 59		Art. 34	6. 1.1 1.3 1.4	§ 80 VII	§ 57 V
Weiterbildungs- möglichkeiten	§ 8			5.1., 2., 3.		§ 9	4.1		5.	4.	2. 2.
Zahl der Maßnahmen	9	7	2	(3) 2	4	6 1	(4)	2	8	(4) 5	1

## Übersicht 2c: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

	HB GlGE(2) HG	HH HG	NRW HG	S FV(5) HG	SH	B FVE(4) HG	BW FV HG	Bay HG	H FV(3) FE	NS FV(5) HG	RPf FV(5) HG
Berücksichtigung d. Erwerbsverlaufs	§ 3 III					§ 3 I			III.1	2.5 2.2	
Anhebung der Altersgrenzen		§ 20a I				§ 3 V			5.2		
Teilzeit- beschäftigung	§ 7			3.1		§ 5 II	3.1 3.3		IV 5.3	3	4.
Verlängerung von Zeitverträgen				Art. 50 V			§ 61 VII		5.1	§ 54b	§ 56a, 1
Weiterbildung für Beurlaubte	§ 9, II, III			6.2		§ 9 VII	5.1		V.3	5.1	3.
Anerkennung der Familienphase	§ 3 IV									2.5	
sonstige Kinderbetreuung								*Art. 2 IV			
Zahl der Maßnahmen	4	1		(2)	1	4	(2)	1	5	(4)	1 (2) 1

\* Die Hochschulen ... unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten

Übersicht 2d: Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

	HB	HR	NRW	S	SH	B	BW	Bay	H	NS	RPF
	HG	HG	FG(1)	HG	HG	B	BW	Bay	FV(3)	FE	HG
Stellen gem. Frauenanteil d. Qualifik.stufe	§ 4 II*		1,2,** 11,3		§33 I***					2,4 4,3 6.	
bevorzugte Vergabe von Lehr- u. Forsch.aufträg.											
"Programmsatz"				§ 1 IV	§ 2 II						\$2,11
Förderung von Möglichk. zur Publikation											
Förderung von Fach- u. Fortbild.veranstalt.											
Zahl der Maßnahmen											

\* Vergabe von Stellen mit Qualifizierungsfunktion mind. entsprechend dem Anteil der Studienanfängerinnen des jeweiligen Bereichs

\*\* Bevorzugte Einstellung gilt auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs

\*\*\* Der Senat erläßt Frauenförderrichtlinien, in denen auch die Vergabe der Mittel, die ganz oder teilweise der Nachwuchsförderung dienen, zu regeln ist

Anschrift der Verfasserin

Dr. Susanne Grimm  
Institut für Soziologie  
der Universität München  
Konradstr. 6

8000 München 40