

## Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis

<b>I. BERUFUNG DES PROFESSORALEN PERSONALS UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT .....</b>	<b>1</b>
1. DIE ENTSCHEIDUNG DES NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN GESETZGEBERS .....	1
2. HOCHSCHULE ALS SOZIALE PRAXIS.....	4
3. DIE IDEE DES KASKADENMODELLS .....	5
<b>II. DIE BEGRIFFLICHKEITEN DES KASKADENMODELLS .....</b>	<b>6</b>
1. ZUM BEGRIFF DER GLEICHSTELLUNGSQUOTE .....	6
2. ZUM BEGRIFF DER FÄCHERGRUPPE .....	6
3. ZUM BEGRIFF DER AUSGANGSGESAMTHEIT.....	9
<b>III. DIE ANWENDUNG DES KASKADENMODELLS.....</b>	<b>11</b>
1. DAS VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSQUOTE .....	11
2. DAS VERFAHREN ZUM ERREICHEN DER GLEICHSTELLUNGSQUOTE .....	12
<b>IV. ANGEMESSENHEIT IN DEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN JENSEITS DES KASKADENMODELLS .....</b>	<b>14</b>
<b>V. SONDERFRAGEN DES KUNSTHOCHSCHULBEREICHS.....</b>	<b>14</b>

### **I. Geschlechtergerechtigkeit in der Berufungspolitik**

#### **1. Die Entscheidung des nordrhein-westfälischen Gesetzgebers**

Der nordrhein-westfälische Landtag hat am 11. September 2014 das Hochschulzukunftsgesetz beschlossen. Dieses Gesetz besteht aus mehreren einzelnen Artikeln. Artikel 1 enthält ein neues Hochschulgesetz, welches das bestehende Hochschulgesetz ersetzt. Artikel 2 überträgt einige Regelungen des neuen Hochschulgesetzes auf das Kunst-

hochschulgesetz; dabei bleiben die Kunsthochschulspezifika indes durchweg gewahrt.

Bestandteil des neuen Hochschulgesetzes ist eine Regelung, die das bereits bspw. in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gut eingeführte Kaskadenmodell auch in den Universitäten und Fachhochschulen einführt. Für die Kunsthochschulen wurde eine modifizierte Regelung entwickelt, die auf die Besonderheiten der Kunst Rücksicht nimmt. Für die Universitäten und Fachhochschulen ist dieses Kaskadenmodell in § 37a Hochschulgesetz und für die Kunsthochschulen in § 30a Kunsthochschulgesetz geregelt. Diese beiden Vorschriften lauten folgendermaßen:

Die Regelung des Hochschulgesetzes:

#### § 37a

##### Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufsordnung.

Die Regelung des Kunsthochschulgesetzes:

#### § 30a

##### Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen, soweit solche bestehen, ansonsten für die in der Kunsthochschule vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Fachbereichsleitung ein Gleichstellungsziel fest, welches auf das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe ausgerichtet ist; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen.

(2) Die Kunsthochschule strebt ein Erreichen des Gleichstellungsziels an. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor.

(3) Die Kunsthochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 12 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist."

Wie jede gesetzliche Regelung bedienen sich auch diese beiden Regelungen einer mehr oder weniger verständlichen juristischen Fachsprache. Die Vorschriften sehen daher komplizierter aus, als sie wirklich sind. Der Sinn und Zweck dieser Handreichung besteht darin, die Regelung auch für Nichtjuristinnen und -juristen zu erläutern, um ihre Anwendung zu erleichtern. Nun sind rechtliche Regelungen häufig umso eher verständlich, desto besser verdeutlicht werden kann, in welchem gesellschaftlichen Kontext die Regelung eingebettet ist und auf welche gesellschaftlichen Herausforderungen sie eine Antwort geben will. Bei den Hochschulen besteht dieser gesellschaftliche Kontext in der Art und Weise, wie Hochschulen als soziale Praxis verfasst sind. Aus dieser

sozialen Praxis wiederum ergeben sich spezifische gesellschaftliche Herausforderungen, auf die das Kaskadenmodell eine Antwort gibt.

## **2. Hochschule als soziale Praxis**

Mittlerweile ist es ein Gemeinplatz, dass Hochschulen, Lehre und Forschung eine gesellschaftliche Praxis darstellen und als solche – wie eine jede soziale Praxis – von Normativität, Hierarchie und Geschlechterverhältnissen durchzogen sind. So prämiieren beispielsweise die normativen Rahmenbedingungen, nach denen in der Hochschule die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler produktiv sein können, typischerweise männliche Lebensentwürfe und propagieren damit das Vorbild des in seiner Forschungsarbeit gänzlich aufgehenden Wissenschaftlers, welcher vor dem Hintergrund einer hohen intrinsischen Motivation andere Lebensentwürfe zumindest nicht prioritär bewertet. Zu den sozialen Rahmenbedingungen der Hochschule gehört auch, dass Bewerberinnen auf eine Professur bei einem weitgehend gleichen Lebenslauf und gleicher Eignung als weniger kompetent und als weniger für eine Einstellung geeignet eingeschätzt werden als ihre männlichen Konkurrenten. Diese Vorverurteilung muss – und dies muss klar und deutlich betont werden – weder vorsätzlich noch bewusst erfolgen. Vielmehr kann sie auf verbreitete kulturelle Stereotypen zurückgeführt werden. Derartige Faktoren führen dazu, dass die Karrierechancen von Frauen im Zugang zur Professur nicht in gleichem Maße wie ihre Bildungschancen gestiegen sind.

In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Jahre 2007 hat der Wissenschaftsrat aus diesem Befund insgesamt gesehen den Schluss gezogen, dass die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen aufgrund unklarer Qualifikationsdefinitionen und eines Gender Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz negativ beeinträchtigt sein kann. Darüber hinaus weist der Wissenschaftsrat darauf hin, dass bei der Besetzung einer Professur insbesondere das als wirkmächtig eingestufte Entscheidungskriterium der "Passfähigkeit" in das künftige Arbeitsumfeld, über das in aller Regel männlich dominierte Berufungskommissionen entscheiden, in erster Linie negative Auswirkungen für den Erfolg weiterer Bewerbungen zeigt.

Diesem recht klaren und durch zahlreiche Ergebnisse der Genderforschung gut belastbaren Befund einer Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren steht indes das überwiegende Selbstbild von Berufungskommissionen gegenüber. Nach diesem Selbstbild wird ohne An-

sehen der Person über die geltenden Standards der personellen Selbstrekrutierung, nämlich der Bestenauslese und der Exzellenz, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern hinreichend gewährleistet. Auch hier gilt zunächst ein Allgemeinplatz festzuhalten: Berufungsverfahren werden wie eine jede soziale Praxis – weder vorsätzlich noch bewusst – durch geschlechtsspezifische Denk- und Verhaltensmuster beeinflusst, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen auf der einen und Bewerbern auf der anderen Seite erkennen lassen und die auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Art und Weise der Ausfüllung von Berufsrollen hinweisen. An dieser Stelle soll nochmals ausdrücklich betont werden: Es geht nicht darum, den in der Hochschule handelnden Personen vorzuwerfen, sie würden vorsätzlich androzentrische Denk- und Verhaltensmuster an den Tag legen. Dies wäre erkennbar eine falsche Vorstellung hinsichtlich der Wirkmechanismen, in die das Kaskadenmodell eingebettet ist. Es geht nicht um Vorwürfe, sondern um tief in die soziale Praxis sedimentierte Bestandteile des sozialen Handelns in Hochschulen.

Die Landesregierung hat aus dieser Situation den Schluss gezogen, in dem Regierungsentwurf des Hochschulzukunftsgesetzes das in den außeruniversitären Forschungsorganisationen bereits gut eingeführte Kaskadenmodell bei den Berufungsverfahren auch in den Universitäten, in den Fachhochschulen und – modifiziert – in den Kunsthochschulen gesetzlich verbindlich zu machen. Der Landesgesetzgeber hat diesen Vorschlag in dem § 37a Hochschulgesetz und dem § 30a Kunsthochschulgesetz aufgegriffen.

### **3. Die Idee des Kaskadenmodells**

Die politische Idee des Kaskadenmodells ist bestechend einfach. Soweit es um die Berufung von Professorinnen und Professoren geht, wird nach dem gängigen Modell in einem ersten Schritt der absolute Anteil von Frauen und Männern in einer Fächergruppe auf der der professoralen Ebene vorausgehenden Karrierestufe gemessen. Diese beiden Anteile werden in einem zweiten Schritt ins Verhältnis zueinander gesetzt und damit eine Quote ermittelt. Diese Quote stellt dann die gesetzliche Zielquote dar und basiert auf dem Frauenanteil an der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe. In einem dritten Schritt muss die Hochschule versuchen, innerhalb eines genau definierten Zeitraums diese Zielquote zu erreichen. Die Hochschule erreicht die Zielquote dann, wenn in der Abfolge der einzelnen Berufungsverfahren, die in diesem Zeitraum liegen, das Verhältnis der berufenen Wissenschaftlerinnen zu den berufenen Wissenschaftlern der Zielquote entspricht. In einem vierten Schritt wird am Ende des jeweiligen Zeitraums geprüft, ob und in wel-

cher Weise die Zielquote erreicht worden ist. Ist die Zielquote nicht erreicht worden, werden Maßnahmen überlegt, mit denen die Hochschule sich in ihrer Berufungspraxis zielquotenorientiert verbessern kann.

§ 37a Absatz 1 Hochschulgesetz regelt nun im Einzelnen die Schritte, die erforderlich sind, um diese zuvor genannten Begrifflichkeiten und Mechanismen rechtlich sauber auszuformulieren. Dabei wird im Folgenden zunächst der Wirkmechanismus des § 37a Hochschulgesetz vorgestellt. Die Besonderheiten des Kunsthochschulbereichs werden in Abschnitt V. erläutert.

## **II. Die Begrifflichkeiten des Kaskadenmodells**

§ 37a Absatz 1 Hochschulgesetz verwendet die Begriffe

Gleichstellungsquote,  
Fächergruppe,  
Ausgangsgesamtheit,  
sachgerechtes Kriterium.

Solange nicht feststeht, was unter diesen Begriffen zu verstehen ist, kann die Vorschrift nicht richtig angewendet werden. Die amtliche Begründung zu § 37a Hochschulgesetz enthält wichtige Hinweise zum Begriffsverständnis.

### **1. Zum Begriff der Gleichstellungsquote**

Die Gleichstellungsquote entspricht der oben bereits dargestellten Zielquote im hergebrachten Kaskadenmodell.

### **2. Zum Begriff der Fächergruppe**

Nach der amtlichen Begründung zu § 37a Hochschulgesetz kann der Begriff der "Fächergruppe" nicht nach wissenschaftsinternen fachwissenschaftlichen Kriterien allein ausgelegt werden. Denn die fachinternen Praxen, nach denen Fächer von Fächern unterschieden und Fächer zu Fächergruppen verbunden werden, folgen ihren eigenen, zumeist wissenschaftsinternen Gesetzmäßigkeiten. So stellen bspw. die Wirtschaftswissenschaften nach den wissenschaftsinternen Abgrenzungssusancen sicherlich ein eigenständiges Fach im Vergleich bspw. zur Chemie dar. Innerhalb der Wirtschaftswissenschaften werden jedoch zumeist Betriebs- von den Volkswirtschaften und innerhalb dieser Bereiche wiederum einzelne wirtschaftswissenschaftliche Diskurszu-

sammenhänge von anderen wirtschaftswissenschaftlichen Diskurszusammenhängen unterschieden.

Diese Unterscheidungen folgen zum Teil wissenschaftshistorischen Gegebenheiten und zum Teil Organisationspraktiken, die aus der Perspektive zum Teil wissenschaftstheoretischer Gesichtspunkte heraus gebildet sind. Der Sinn und Zweck des § 37a Hochschulgesetz besteht demgegenüber nicht darin, derartige wissenschaftsgeschichtliche oder wissenschaftstheoretische Aspekte zu tradieren, sondern Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten. Der Begriff der Fächergruppe muss daher nach dezidiert gleichstellungspolitischen Kriterien entfaltet werden. Dabei muss eines klar und deutlich unterstrichen werden: Hier geht es nicht darum, den Hochschulen etwas vorzugeben, welches ihrer forschungs- und lehrkulturellen Eigenarten widerspricht. Es geht vielmehr darum, das klassische juristische Handwerkszeug anzuwenden, welches nun einmal darin besteht, Rechtsvorschriften nach ihrem Sinn und Zweck auszulegen. Der Sinn und Zweck des § 37a Hochschulgesetz besteht aber in der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Dies muss sich dann in der Begriffsauslegung widerspiegeln.

In diesem gesetzesteleologisch informierten Sinne ist eine Fächergruppe dann gegeben, wenn gleichstellungspolitisch eine Zusammenschau verschiedener Fachlichkeiten sinnvoll ist, um das Gleichstellungsziel besser zu erreichen, mögen fachwissenschaftlich auch beispielsweise eher ein Fach oder zwei Fächergruppen gegeben sein. Um im Beispiel zu bleiben: Das wissenschaftsintern im Vergleich zu anderen Wissenschaften gesehen sicherlich einheitliche Fach Wirtschaftswissenschaft kann durchaus eine Fächergruppe im Sinne des § 37a Absatzes 1 sein. Falls gleichstellungspolitisch – bspw. bei großen wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen – es indes sinnvoll wäre, innerhalb der Wirtschaftswissenschaften nochmals andere Fächergruppen zu identifizieren, um das Gleichstellungsziel zu optimieren, wäre auch dies zulässig.

Wichtig ist insbesondere, dass die Fächergruppen nicht strategisch so zugeschnitten werden, dass das Gleichstellungsziel unterlaufen werden kann. So könnte es bspw. in den Naturwissenschaften sachgerecht sein, die biologischen Forschungszusammenhänge als eigene Fächergruppe anzusehen, um innerhalb der Naturwissenschaften zu vermeiden, dass eine "Übererfüllung" der Gleichstellungsquote in der Biologie zu einer Erfüllung der Gleichstellungsquote in der gleichstellungsqotal häufig nicht gut aufgestellten Physik führt. Ein derartiger "Quotenerfüllungstransfer" sollte auch vermieden werden, wenn die wissenschaftstheoretische Fächergruppe der Lebenswissenschaften betrachtet wird.

Auch hier dürfte es sinnvoll sein, innerhalb der Lebenswissenschaften gleichstellungsrechtlich verschiedene Fächergruppen zu bilden.

Die Berufungslisten werden nach Vorbewertung von der Berufungskommission typischerweise vom Fachbereichsrat beschlossen. Das Berufungsgeschehen ist daher fachlich vornehmlich in den Fachbereichen verortet. Angesichts dessen regelt § 37a Absatz 1 Satz 1 Hochschulgesetz, dass die Fachlichkeiten auf "die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen" bezogen sind. Es ist daher nicht zulässig, fachbereichsübergreifende Fächergruppen zu bilden. Das ergibt auch einen guten Sinn. Denn die Gleichstellungsquote wird zu erreichen versucht anhand der Abfolge mehrerer Berufungsverfahren innerhalb eines definierten Zeitraums. Die entscheidenden fachlichen Weichenstellungen werden dabei im Fachbereichsrat vor dem Hintergrund eines Votums der Berufungskommission getroffen. Dann muss aber auch der Fachbereichsrat in die Lage versetzt werden, seiner gleichstellungspolitischen Verantwortung hinreichend gerecht werden zu können – was nur der Fall ist, wenn er zugleich für das Berufungsgeschehen innerhalb der gleichstellungspolitisch sachgerecht zugeschnittenen Fächergruppen verantwortlich zeichnet. Für die Zulässigkeit nur fachbereichsweiter Fächergruppen spricht auch der Umstand, dass nach § 37a Absatz 1 Satz 1 Hochschulgesetz die Gleichstellungsquote im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan festgesetzt werden. Durch die Verwendung des Singulars wird hier deutlich geregelt, dass Fächergruppen nur innerhalb eines Fachbereichs gehandhabt werden.

Die einzelnen Verhältnisse unterscheiden sich von Hochschule zu Hochschule und von Fach zu Fach. Dementsprechend hat sich der Gesetzgeber dazu entschlossen, im Gesetz selbst nur den teleologisch mit Blick auf das Gleichstellungsziel klar vorgezeichneten Begriff der fachbereichlichen Fächergruppe zu verwenden, um die Regelung des Näheren sodann dem Senat anzuvertrauen. Nach § 37a Absatz 4 muss der Senat das Nähere zur Bildung der Fächergruppen in der Berufsordnungsregelung regeln. In welcher Weise dies geschieht, obliegt der hochschulautonomen Entscheidung des Satzungsgebers, die er nach pflichtgemäßem Normsetzungsermessen zu treffen hat. Dabei stehen dem Senat mehrere Wege zur Verfügung. Zum einen kann er das Verfahren und die Vorgaben regeln, anhand derer die Fächergruppen vom Rektorat oder vom Fachbereich gebildet werden. Zum anderen kann er unmittelbar regeln, welche der an seiner Hochschule vertretenen Fächer gleichstellungspolitisch zu Fächergruppen gebündelt werden. Mischformen zwischen diesen beiden Regelungsextremata sind zulässig.



Dem Senat ist es allerdings verwehrt, in der Berufsordnung Regelungen zu erlassen, die das eigentliche, von der Rektorin oder dem Rektor auf der Grundlage des § 37 Hochschulgesetz durchgeführte Berufungsverfahren und nicht nur das Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge nach § 38 Hochschulgesetz betreffen. § 37a Absatz 4 Hochschulgesetz regelt dies ausdrücklich.

### **3. Zum Begriff der Ausgangsgesamtheit**

Der Rechtsbegriff der Ausgangsgesamtheit entspricht der "Qualifikationsstufe" oder der "vorhergehenden Karrierestufe" im umgangssprachlichen Kaskadenmodell. Gemeint ist also die Gesamtheit all derjenigen, die in einer Fächergruppe abstrakt qualifiziert sind, um in das professorale Amt berufen zu werden. Die Ermittlung dieser Ausgangsgesamtheit kann im Einzelfall komplex sein. Angesichts dessen ruft § 37a Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz nach einem gewissen Pragmatismus, indem vorgegeben wird, dass das Rektorat die Ausgangsgesamtheit "nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien" bestimmen soll. Auch hier wieder geht es also primär nicht um wissenschaftsinterne Frage nach der internen Verfasstheit der Karrierestufen, sondern um eine dezidiert gleichstellungspolitische Fragestellung.

Am besten wäre es, wenn die Ausgangsgesamtheit in einem zweistufigen Verfahren ermittelt werden würde. Auf der ersten Stufe muss geklärt werden, welche die Befähigungen sind, die die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufweisen müssen, um überhaupt für eine Professur in der Fächergruppe "abstrakt qualifiziert" zu sein. Auf der zweiten Stufe muss geklärt werden, wer von all denjenigen, die überhaupt diese Befähigungen aufweisen, zum Kreis derjenigen zu rechnen ist, die bei der Bildung der Ausgangsgesamtheit herangezogen werden müssen.

#### Stufe 1:

Ermittlung der allgemeinen fächergruppenspezifischen Befähigung

Um die fächergruppenspezifische Befähigung zu ermitteln, müssen bei den Universitäten die verschiedenen Arten universitärer Juniorprofessuren oder universitärer Lehrbefähigungen daraufhin untersucht werden, welche dieser Lehrbefähigungen die Berufung auf eine Professur gleich welcher konkreten Denomination in der jeweiligen Fächergruppe zulässt. So berechtigen bspw. alle rechtswissenschaftlichen Lehrbefähigungen zu einer Professur in den Rechtswissenschaften und alle wirt-

schaftswissenschaftlichen Lehrbefähigungen in den Wirtschaftswissenschaften. Ob die jeweilige Lehrbefähigung zur konkreten Denomination einer konkreten Professur passt, ist demgegenüber ohne Belang. Denn diese Passfähigkeit wird erst relevant in den einzelnen Berufungsverfahren und kann daher bei der Bildung der Ausgangsgesamtheit naturgemäß keine Rolle spielen.

In den Fachhochschulen kann zur Ermittlung der fächergruppenspezifischen Qualifikation nicht in dieser Weise an Lehrbefähigungen angeknüpft werden. Hier sollte die Gesamtheit der fachlich fächergruppenspezifischen Qualifizierten pragmatisch gebildet werden. Bei den Ingenieurwissenschaften wäre dies bspw. die Gesamtheit der hinreichend qualitativ promovierten und mindestens fünfjährig einschlägig berufstätigen Ingenieurinnen und Ingenieure.

#### Stufe 2:

Ermittlung der gleichstellungspolitisch fächergruppenspezifischen Befähigung

Offensichtlich ist die Zahl der anhand der ersten Stufe ermittelbaren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch viel zu umfangreich und disparat, um allein mit dieser Stufe das Kaskadenmodell sinnvoll mit Leben zu füllen. Denn würde es bei der ersten Stufe verbleiben, müsste bei der Ermittlung der Ausgangsgesamtheit die Kohorte aller europäisch und außereuropäisch fachlich einschlägig qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zugrunde gelegt werden. Dies wäre weder gleichstellungspolitisch sinnvoll noch überhaupt praktikabel. Vor allem auf der zweiten Stufe greifen daher die in § 37a Absatz 1 Satz 3 Hochschulgesetz genannten "sachgerechte, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierte Kriterien".

Der Begriff des "sachgerechten Kriteriums" stellt dabei eine pragmatische Größe dar, die teleologisch wiederum an der Erreichung des gleichstellungspolitischen Ziels orientiert sein muss. Innerhalb der Rechtswissenschaften bspw. bewegt sich das Berufungsgeschehen in den dogmatischen Fächern weitgehend innerhalb des deutschen Sprachraums, so dass in der zweiten Stufe die Ausgangsgesamtheit auf die innerhalb dieses Sprachraums rechtswissenschaftlich Lehrbefähigten eingegrenzt werden kann. Wenn bei einer Fachhochschule die Rekrutierungspraxis des professoralen Personals sich weitgehend auf regionale Spezifika ausrichtet, wäre es ebenfalls sachgerecht, auf die für eine Professur in der Fächergruppe qualifizierten Personen der jeweiligen Region zurückzugehen.

Ansonsten sollte sinnvollerweise auf greifbares Datenmaterial (etwa auf die Bundesstatistik oder auf die Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz) zurückgegriffen werden.

Organzuständig für die Bildung der Ausgangsgesamtheit ist das Rektorat. Das Nähere zur Bildung kann auch hier wieder die Berufsordnung regeln.

### **III. Die Anwendung des Kaskadenmodells**

Im Lichte der soeben entschlüsselten Begrifflichkeiten des § 37a Hochschulgesetz soll nun geklärt werden, in welcher Weise der § 37a Hochschulgesetz in der Hochschulpraxis angewendet werden kann. Dabei sollen wiederum zwei Stufen unterschieden werden. Auf der ersten Stufe geht es darum, welche Schritte gegangen werden müssen, um die Gleichstellungsquote festzusetzen. Auf der zweiten Stufe geht es darum, was in der Hochschule geschehen muss, um die Gleichstellungsquote zu erreichen.

#### **1. Das Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote**

Das Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote ist in seinen wesentlichen Grundzügen in § 37a Absatz 1 Hochschulgesetz vorgezeichnet. Daneben wird der Senat im Rahmen der Berufsordnung Näheres regeln müssen, siehe § 37a Absatz 4 Hochschulgesetz.

Der Ausgangspunkt im gesamten Quotenfestsetzungsverfahren ist sicherlich ein hochschulinterner Diskussionsprozess um die gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen für die Berufung von Professorinnen an der jeweiligen Hochschule, an dem sich im Idealfall sowohl alle Statusgruppen als auch alle Leitungsverantwortlichen der Hochschule beteiligen. Ein derartiger umfassender Dialogprozess dürfte in fast allen Hochschulen Nordrhein-Westfalens schon seit längerer Zeit Bestandteil der laufenden Organisationspraxis sein. Mit Hilfe dieses Dialogprozesses wird es sehr viel einfacher sein, sowohl die richtigen Informationen für die zu treffenden Entscheidungen zu erreichen als auch die richtigen Entscheidungen im Lichte dieser Informationen zu treffen. Die Festsetzung der Gleichstellungsquote ist also nicht nur eine Aufgabe bspw. des Rektorates oder der Gleichstellungsbeauftragten. Mag auch das Rektorat förmlich organzuständig und damit letztendlich entscheidend sein für diese Festsetzung, liegt es doch auf der Hand, dass es der Durchsetzungskraft der Geschlechtergerechtigkeit hoch dienlich ist, wenn sich die gesamte Hochschule bei dieser Festsetzung ein-

bringt. Im Lichte dieses hochschulinternen Dialogprozesses sind hochschulgesetzlich die folgenden Verfahrensschritte vorgezeichnet:

Verfahrensschritt 1: Die Ermittlung der gleichstellungsrechtlich sachgerechten Fächergruppe

Verfahrensschritt 2: Die Ermittlung der gleichstellungsrechtlich sachgerechten Ausgangsgesamtheit

Verfahrensschritt 3: Die Ermittlung der Gleichstellungsquote durch

Teilschritt 3.1.:

Ermittlung der Anzahl der Frauen und der Anzahl der Männer in der Ausgangsgesamtheit sowie

Teilschritt 3.2.:

Die Bildung eines Quotienten aus den im Teilschritt 3.1. gebildeten Zahlen.

Verfahrensschritt 4: Förmlichkeiten: 1) Festsetzung der Gleichstellungsquote durch Rektoratsbeschluss im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan für in der Regel einen Zeitraum von drei Jahren; sodann 2) Veröffentlichung des Beschlusses im Verkündungsblatt der Hochschule, siehe § 37a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 Hochschulgesetz.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen Verfahrensschritten ausweislich § 24 Absatz 1 Hochschulgesetz mit.

## **2. Das Verfahren zum Erreichen der Gleichstellungsquote**

Wenn die Gleichstellungsquote nach § 37a Absatz 1 Hochschulgesetz festgesetzt worden ist, regelt § 37a Absatz 2 Hochschulgesetz, was sodann von der Hochschule zu veranlassen ist.

Nach § 37a Absatz 2 Hochschulgesetz ist die Hochschule verpflichtet anzustreben, innerhalb des Festsetzungszeitraums – also gemeinhin innerhalb von drei Jahren – durch ihre Berufungspolitik in den vorher in dem Verfahren zur Festsetzung der Gleichstellungsquote definierten Fächergruppen ein Geschlechterverhältnis zu etablieren, welches der Gleichstellungsquote entspricht. Diese Verpflichtung ist eine Verpflichtung der gesamten Hochschule. Daher obliegt diese Verpflichtung als

Amtspflicht sämtlichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern sowie allen Gremien und deren Mitgliedern, die im Rahmen eines Berufungsverfahrens und in seinem Umfeld eine Rolle spielen, also insbesondere auch den Mitgliedern der Berufungskommissionen.

Diese umfassende Verpflichtung entfaltet § 37a Absatz 2 Satz 2 Hochschulgesetz nochmals explizit. Diese Vorschrift ist durchweg in Pluralform verfasst. Es ist ausdrücklich von den "Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrates" sowie der "Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor" die Rede. Mit dieser Pluralfassung wird verdeutlicht, dass die Vorschrift keineswegs eine Geschlechterquote für die konkrete, personenbezogene Entscheidung hinsichtlich des konkreten Zuschnitts der Liste oder hinsichtlich der konkreten Berufung einer Person vorsieht. Die Gleichstellungsquote ist damit kein dienstrechtliches, auf den Zugang zu dem je konkreten Amt einer Professorin oder eines Professors bezogenes Instrument. Sie ist vielmehr ein planerisches Instrument, welches auf eine Gesamtheit von zeitlich abfolgenden Berufungsverfahren bezogen ist. Es geht darum, dass die entscheidungstragenden Instanzen der Hochschule in der Summe ihrer Entscheidungen die Zielquotenerreichung anstreben, hierzu Reflexionsinstrumente entwickeln und ihre Qualitätssicherung entsprechend ausüben.

Es kommt daher darauf an, dass das gesamte Berufungsverfahren so ausgerichtet wird, dass gleichstellungsrechtlich die sachgerechten Entscheidungen getroffen werden. So können bspw. schon zu Beginn des konkreten Verfahrens fachlich einschlägig ausgewiesene Wissenschaftlerinnen proaktiv vom Fachbereich angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Auch kann es sinnvoll sein, die Passfähigkeit auf die einzelne ausgeschriebene Professur vorab genau festzulegen, damit sowohl die Bewerberinnen und Bewerber ihre eigene Passung prüfen können als auch die entscheidenden Stellen innerhalb der Hochschule in die Lage versetzt werden, ihre Stellenbesetzungsentscheidungen ausschließlich an Qualitätsfragen zu orientieren.

Falls sich am Ende des Festsetzungszeitraums zeigt, dass die Gleichstellungsquote durch die Neuberufungen nicht erreicht worden ist, wird das Quotenfestsetzungsverfahren und das Quotenerreichungsverfahren neu beginnen müssen.

Nach § 37a Absatz 2 Satz 3 Hochschulgesetz ist die Hochschule in denjenigen Fächergruppen, in denen der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt, nicht verpflichtet, das Erreichen der Gleichstellungsquote anzustreben. Damit wird auf

den Umstand reagiert, dass in einzelnen Fächergruppen sehr viel mehr Frauen engagiert sind als Männer. Ein starres Festzurren der Zielquote würde dies eher noch perpetuieren. In diesen Fächergruppen spielt die Gleichstellungsquote somit keine Rolle in der Berufungspolitik.

#### **IV. Angemessenheit in den Geschlechterverhältnissen jenseits des Kaskadenmodells**

Nach § 37a Absatz 3 Hochschulgesetz muss die Hochschule darauf hinwirken, dass innerhalb der Mitglieder der einzelnen Statusgruppen, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

Mit dieser Regelung werden die Hochschulen darauf eingestimmt, Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen und in allen Facetten in den Hochschulalltag zu implementieren. Dabei wirkt die Hochschule dann auf Angemessenheit hin, wenn sie sich ernsthaft um eine derartige Angemessenheit bemüht. Es handelt sich hierbei um eine echte Rechtspflicht. Ein angemessenes Verhältnis ist dann hergestellt, wenn es sich an eine Geschlechterparität annähert oder wenn es sich auf der Linie des Kaskadenmodells bewegt.

Die Hinwirkungspflicht der Hochschule besteht unbeschadet der staatskirchenrechtlichen Vereinbarungen. Insoweit gilt der staatskirchenrechtliche Vorbehalt des § 80 Absatz 1 des Hochschulgesetzes.

#### **V. Sonderfragen des Kunsthochschulbereichs**

Bei den Kunsthochschulen stellen sich sowohl mit Blick auf die Besonderheiten der Kunst als auch mit Blick auf die geringere Größe dieser Hochschulen besondere Herausforderungen, wenn es um die Implementierung des Kaskadenmodells geht. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert, indem in § 30a des Kunsthochschulgesetzes ein kunsthochschulspezifisches Kaskadenmodell entwickelt worden ist.

Nach § 30a Absatz 1 Kunsthochschulgesetz greift statt einer Gleichstellungsquote, die gemäß § 37a Absatz 1 Hochschulgesetz bei den Universitäten und Fachhochschulen greift, ein Gleichstellungsziel. Dieses bildet kein geschlechterquotales ausgewiesenes Verhältnis der Professorinnen und Professoren im Vergleich zur vorhergehenden Qualifikati-

onsstufe ab. Vielmehr soll die Kunsthochschule anstreben, in der Abfolge ihrer Berufungsverfahren ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppen erreichen, welches angemessen ist. Über den Begriff der Angemessenheit sind die Kunsthochschulen mithin gehalten, ein hinreichendes Maß an Geschlechtergerechtigkeit in ihrer Berufungspolitik zu erzielen.