

Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen im Rahmen der Berufungsverfahren an der Technischen Hochschule Wildau [FH]

1. Das Problem

An der Technischen Hochschule Wildau [FH] sind zum 30.04.2011 68 Professuren besetzt. Davon entfallen 12 Professuren auf Frauen.

Die Professorinnen verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Fachbereiche.

Im Fachbereich Wirtschaft, Verwaltung und Recht beträgt der Anteil von Frauen an den Professuren 25%, im Fachbereich Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen 23% und im Fachbereich Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik 14%.

Insgesamt entspricht dies einem Frauenanteil an den Professuren von 17,6%.

2. Die rechtliche Lösung

Nicht nur das Recht der Europäischen Union, sondern auch das einschlägige Bundes- und Landesrecht enthalten für Probleme dieser Art eine eindeutige Lösung. Sie lautet: Gezielte Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts.

a. Unionsrecht

Das unionsrechtliche Primärrecht enthält in Artikel 157 Absatz 4 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Regelung:

Art. 157 AEUV

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

Eine entsprechende Regelung im unionsrechtlichen Sekundärrecht findet sich in Artikel 3 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

b. Bundesrecht

Die Umsetzung des Artikels 3 der RL 2006/54/EG erfolgte in der Bundesrepublik Deutschland durch § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Vorschrift lautet:

§ 5 Positive Maßnahmen

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

Bei der Auslegung nationaler Vorschriften, die – wie die Vorschrift des § 5 AGG – auf der Umsetzung europäischer Richtlinien beruhen, ist maßgeblich auf das Ziel der Richtlinie abzustellen. Die verbindliche Auslegung des primären und sekundären Unionsrechts ist die Aufgabe des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH sind die primärrechtlichen und sekundärrechtlichen Vorschriften zur Durchführung von Fördermaßnahmen nicht dahingehend zu verstehen, „dass die Mitgliedstaaten jede Form der Vergünstigung zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn aufrechterhalten oder beschließen können. Vielmehr muss die das unterrepräsentierte Geschlecht fördernde Maßnahme stets im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen, was vom Mitgliedstaat begründet werden muss und vom EuGH überprüfbar ist. Eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts um jeden Preis, die eine sachgerechte Entscheidung vermissen lässt, ist daher nicht zu rechtfertigen. Insbesondere deckt Art. 157 Abs. 4 AEUV keine Bevorzugung von im Vergleich zu Konkurrenten minderqualifizierten Arbeitnehmern des unterrepräsentierten Geschlechts.“ (Fuchs/Marhold, Europäisches Arbeitsrecht, 3. Auflage 2010, Seite 190)

Gleichzeitig hat der EuGH aber klargestellt, dass eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerber in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gefördert werden sollen, mit dem Unionsrecht vereinbar ist, *"wenn sie weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und wenn die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird."* (Fuchs/Marhold, a.a.O., Seite 193).

c. Landesrecht

Unter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben wurden im Land Brandenburg entsprechende Regelungen für den Hochschulbereich in § 7 Abs. 1 bis 3 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) wie folgt formuliert:

§ 7 Gleichstellung von Frauen und Männern

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

(2) Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in Wissenschaft und Kunst. Die Hochschulen sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen.

(3) Bei Einstellungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe besteht, sind Bewerberinnen

1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen hierfür zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und

2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3. Konkrete Maßnahmen

Solange an der Technischen Hochschule Wildau [FH] eine starke Unterrepräsentanz von Professorinnen besteht (s. o. 1.), ist die Hochschule nicht nur berechtigt, sondern gemäß § 7 BbgHG auch verpflichtet, wirksame Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen zu ergreifen.

Als geeignet und angemessen können insbesondere die folgenden fünf Maßnahmen der Hochschulleitung (Maßnahmen 1. und 2.) und der am Berufungsverfahren beteiligten Gremien (Maßnahmen 3, 4 und 5) angesehen werden:

1. Die Hochschule schreibt zukünftig Professuren an allen Fachbereichen ausnahmslos als „teilzeitgeeignet“ aus.
2. Die Hochschule verbindet jede Ausschreibungen mit dem ausdrücklichen Hinweis: „Die Berufung von Professorinnen wird von der Hochschule nach Maßgabe des § 7 BbgHG. gezielt gefördert.“
3. Die Berufungskommission gibt allen Bewerberinnen, deren Bewerbungsunterlagen sich in Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen des § 39 BbgHG als unvollständig darstellen, ausreichend Gelegenheit, fehlende Angaben oder Unterlagen nachzureichen, bevor sie über die Einladungen zum Probevortrag entscheidet.
4. Die Berufungskommission lädt grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die Einstellungsvoraussetzungen des § 39 BbgHG erfüllen, zum Probevortrag ein. Ist die Zahl der Bewerberinnen hierfür zu groß, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Probevortrag einzuladen.
5. Die Berufungskommission und die übrigen am Berufungsverfahren beteiligten Gremien bevorzugen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Bewerberin, d. h. sie räumen ihr bevorzugt den Listenplatz 1 ein, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das Dokument wurde unter der Federführung von **Prof. Dr. jur. Stefan Strassner** im Frühjahr 2011 in der von GBA geleiteten Arbeitsgruppe „Gleichstellungskonzept 2012“ erarbeitet und am **16.05.11 vom Senat beschlossen.**