



Empfehlungen
zur Chancengleichheit
von Wissenschaftlerinnen
und Wissenschaftlern

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	5
A. Ausgangslage.....	7
A.I. Empfehlungen von 1998	7
A.II. Quantitative Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik seit 1998.....	9
II.1. Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf.....	10
II.2. Disziplinäre Unterschiede	13
II.3. Außerhochschulische Forschungseinrichtungen	16
II.4. Entwicklung in den Bundesländern	17
II.5. Fazit.....	18
A.III. Ursachenforschung.....	20
B. Strukturelle Barrieren in der Wissenschaft: Maßnahmen und Instrumente zu ihrer Beseitigung	23
B.I. Nachwuchsrekrutierung und Personalentwicklung: Verfahren formalisieren und transparenter machen	23
B.II. Modifizierung der Leistungsbewertung	29
B.III. Work-Life-Balance: Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf....	32
B.IV. Quote und Anreizsysteme.....	35
C. Ausblick.....	39
D. Anhang	43
<i>Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</i>	45

Vorbemerkung

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen war für den Wissenschaftsrat Mitte der neunziger Jahre Anlass, die Defizite und Behinderungen bei der Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung genauer zu untersuchen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu erarbeiten. Die damalige Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Dagmar Schipanski, leitete die Arbeitsgruppe, die in einem Zeitraum von zwei Jahren und unter Einbezug zahlreicher Experten und Expertinnen aus dem In- und Ausland (Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Spanien, Italien, Schweden, USA) umfassende „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ erarbeitete. Sie wurden 1998 vom Wissenschaftsrat verabschiedet.

Mit dem derzeit laufenden Prozess einer zunehmenden Differenzierung und Profilbildung im deutschen Wissenschaftssystem, an dessen Ende eine deutliche Leistungs- und Qualitätssteigerung stehen soll, nimmt die Bedeutung von Flexibilität, Autonomie und Wettbewerb im System zu. Angesichts dieser Entwicklung hält es der Wissenschaftsrat für notwendig, den Aspekt der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erneut aufzugreifen. Dabei muss insbesondere die Frage, welche Konsequenzen die neuen Rahmenbedingungen und Konditionen für die Gleichstellungspolitik mit sich bringen und wie darauf zu reagieren ist, im Mittelpunkt stehen. Sie soll vor allem mit Blick auf die Verbesserung der Partizipationschancen von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung aufgegriffen werden.

Anstelle einer üblichen Nachverfolgung der Empfehlungen von 1998 in schriftlicher Form fand am 28./29. November 2006 in Köln eine von der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates organisierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Tagung zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ statt. Mit ihr sollte auch ein medienwirksames Signal für die anhaltende Dringlichkeit der Durchsetzung von Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem gesetzt werden. Eingeladen waren Entscheidungsträger aus Hochschulen und Forschungsorganisationen sowie der Politik, um gemeinsam mit Expertinnen und Experten über entsprechende Handlungsoptionen zu diskutieren. Neben der Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen (insbe-

sondere der Ursachen ihrer Benachteiligung) ging es vor allem um die Ausarbeitung von Maßnahmen für eine leistungs- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Wissenschafts- und Forschungssystems. Am Ende der Veranstaltung haben sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben. Die gemeinsam von den Allianzpräsidenten unterzeichnete „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ hält fest, mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten die Wissenschaftsorganisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen. Die entsprechenden Textdokumente finden sich im Anhang dieser Empfehlungen.

Mit den vorliegenden Empfehlungen soll, basierend auf den zentralen Ergebnissen und Botschaften der Tagung vom November 2006, ein Orientierungsrahmen für die kommenden Jahre vorgelegt werden. Absicht ist es daher nicht, eine den Empfehlungen von 1998 vergleichbar dichte und systematische Form der Darstellung mit detaillierter statistischer Bestandsaufnahme sowie umfassender Ursachenanalyse vorzulegen.

An der Vorbereitung und Durchführung der zweitägigen Konferenz haben auch viele Sachverständige und Expertinnen mitgewirkt, die nicht Mitglied des Wissenschaftsrates sind. Ihnen und allen anderen, die an der Ausrichtung der Veranstaltung beteiligt waren, weiß sich der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet.

Der Wissenschaftsrat hat die vorliegenden Empfehlungen am 13. Juli 2007 in Berlin verabschiedet.

A. Ausgangslage

A.I. Empfehlungen von 1998

Die 1998 vom Wissenschaftsrat verabschiedeten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ boten eine gleichermaßen umfassende wie facettenreiche Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen und waren auf das Ziel ausgerichtet, die Partizipation von Frauen in allen Qualifizierungsstufen, besonders jedoch in den Leitungspositionen, deutlich zu erhöhen. Eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen, so argumentierte der Wissenschaftsrat damals, löse nicht nur ein Grundrecht ein, sondern bereichere zugleich das Kreativitätspotenzial der Wissenschaft, erweitere die wissenschaftlichen Perspektiven und erhöhe die Kompetenz, die unsere Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. In ihren Grundsätzen wie in vielen Einzelheiten sind diese Empfehlungen auch heute – nach rund zehn Jahren – nach wie vor aktuell und müssen bedauerlicherweise noch immer aufrechterhalten werden.

Mit der Wahl des Terminus Chancengleichheit, die 1998 als bewusste Abkehr von dem bis dahin gängigen Begriff der „Frauenförderung“ intendiert war, zeichnete sich bereits ein genereller Paradigmenwechsel ab. Der lange geläufige Terminus der Frauenförderung war auf individuelle Emanzipation ausgerichtet und vorwiegend mit dem Ziel verbunden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere für Frauen) herzustellen. Hingegen akzentuiert der aktuelle Ansatz der Chancengleichheit als strategische Leitungsaufgabe (Gender Mainstreaming) eine strukturelle Funktion. Denn er zielt aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive auf generelle Änderungen im System ab, die es erlauben, das Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Gesellschaft maximal auszuschöpfen und nicht nur auf die Hälfte des Talentpools zurückzugreifen.

Die Empfehlungen basierten auf einer umfangreichen Bestandsaufnahme zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem, die neben den wissenschaftsinternen Faktoren auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit einbezog. Mit Blick auf ihre Umsetzbarkeit differenzierten die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zwischen kurz- und mittelfristig umsetzbaren Maßnahmen und strukturellen Veränderungsvorschlägen mit längerfristigem, grundsätzlichem Charakter. Aufbauend auf einem umfassenden Prozess der Bewusstseinsveränderung, so eine damalige Forde-

rung, sollten regelmäßig Zwischenziele – zum Beispiel in Form von Frauenförderplänen – als Teil der Entwicklungsplanung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestimmt und formuliert werden. Insbesondere bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung setzte der Wissenschaftsrat auf transparente und formalisierte Verfahren und sprach sich für einen hochschulübergreifenden Wettbewerb um Stipendien und Qualifikationsstellen aus. Generell wurde die Herstellung der Chancengleichheit als strategische Aufgabe eingeordnet, die eine Zusammenarbeit über alle Ebenen hinweg erfordert.

Ausführlich hat sich der Wissenschaftsrat 1998 auch mit den Ursachen und Gründen für die Marginalisierung von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem befasst. Er hat dabei neben den vorrangig behandelten wissenschaftsinternen Aspekten auch psychosoziale Faktoren und historische Entwicklungen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Einige zentrale Aussagen von damals, überwiegend sozio-kulturelle Strukturen betreffend, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Eine grundlegende Ursache für das ungleiche Geschlechterverhältnis liegt in den gesellschaftlichen Normen begründet, zuvorderst in der unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen. Bereits in der Vorschulzeit werden Mädchen und Jungen durch klassische Rollenfixierungen geprägt. Sie entwickeln implizite und explizite Vorstellungen über vermeintlich geschlechtsangemessene Eigenschaften und Verhaltensweisen, die sich beispielsweise in der Berufs- wie der Fächerwahl niederschlagen. Diese Stereotypen werden durch tief sitzende Vorurteile in der Gesellschaft verstärkt und immer wieder bestätigt. Sie spielen eine wichtige Rolle für Fremd- und Selbstzuschreibungsprozesse und fließen in die längerfristige Ausprägung von Geschlechtsidentität ein. Geschlechtliche Rollenstereotypen und Klischees besitzen eine große Beharrungskraft und können das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen maßgebend beeinflussen.
- In enger Verbindung damit steht die spezielle Ausprägung des Mutterbilds in der deutschen Gesellschaft. In keinem anderen westlichen Land müssen sich Frauen, die Berufstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren wollen, mit vergleichbaren Anforderungen und Vorurteilen auseinandersetzen, die im Negativbild der „Rabenmutter“ gipfeln. Dieses einengende Rollenbild, das sich als besonders zäh und langlebig erweist, erfuhr nicht zuletzt durch den Mutterkult des Nationalsozialismus

eine gesellschaftliche Verankerung. Die Diffamierung der berufstätigen Frau in der Ideologie des Nationalsozialismus führte auch zu ihrer Verdrängung aus der Wissenschaft mit der Folge, dass eine große Lücke bei der Heranbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entstand.

- In den Vereinigten Staaten, aber auch in den meisten europäischen Ländern ist die außerfamiliäre Betreuung der Kinder wesentlich umfassender geregelt und bedarfsgerechter – auch im Sinne der Kinder – organisiert. Die Berufstätigkeit von Frauen besitzt eine ganz andere gesellschaftliche Akzeptanz und gehört zum Teil schon seit Jahrzehnten zur Normalität des sozialen Lebens, für die das Schulsystem mit Vorschulen und Ganztagsbetreuung den nötigen organisatorischen Rahmen schafft. In der Bundesrepublik kommen nur langsam und zögerlich Lösungen für diese gesellschaftlichen Teilbereiche zustande.
- Ein wichtiger Grund für die Marginalisierung von Frauen liegt sicher auch in ihrem späten Eintritt in das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem begründet, das über Jahrhunderte ohne sie ausgekommen ist.¹ Quasi als „Neulinge“ wurden sie mit Vor-Urteilen und Stereotypen bedacht, die sich erst langsam abbauen ließen und lassen. Vor allem wurden sie mit Regeln konfrontiert, die ohne sie zustande gekommen und die für sie erst anzupassen waren. Insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsweges wie des Wissenschaftssystems als Ganzen, deren Beschreibung und Analyse im Weiteren ein eigenes Kapitel gewidmet ist (vgl. Kap. B), wirken sich nachteilig für den Karriereverlauf und die Integration von Wissenschaftlerinnen aus.

A.II. Quantitative Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik seit 1998

In den seit 1998 vergangenen Jahren sind zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen initiiert worden, um den Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung und besonders ihre Beteiligung in naturwissenschaft-

1 In der Schweiz, in England, Frankreich, Italien, Russland und Schweden, wo Frauen auf der Ebene des Schulsystems integriert waren, wurden bereits in den sechziger und siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts Studentinnen an Universitäten aufgenommen; in den Vereinigten Staaten gab es Studienmöglichkeiten für Frauen schon seit 1845. In Deutschland mussten Frauen auf Studienmöglichkeiten bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts warten, vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit, Köln 1998, S. 13-16. Siehe auch Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 111-145, hier: S. 113f.

lich-technischen Berufen und Studiengängen zu erhöhen.² Der Erfolg der von Bund und Ländern durchgeführten Initiativen ist bislang jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben.³ Wenngleich inzwischen auch zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind und vor allem das Bewusstsein gegenüber Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem durch diese Programme weiter geschärft worden ist, kann von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses keine Rede sein.⁴ Das Problem ist allerdings kein wissenschaftsspezifisches, sondern ein gesamtgesellschaftliches, wie der Blick auf die mangelnde Gleichstellung in den Leitungspositionen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung zeigt.

II.1. Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

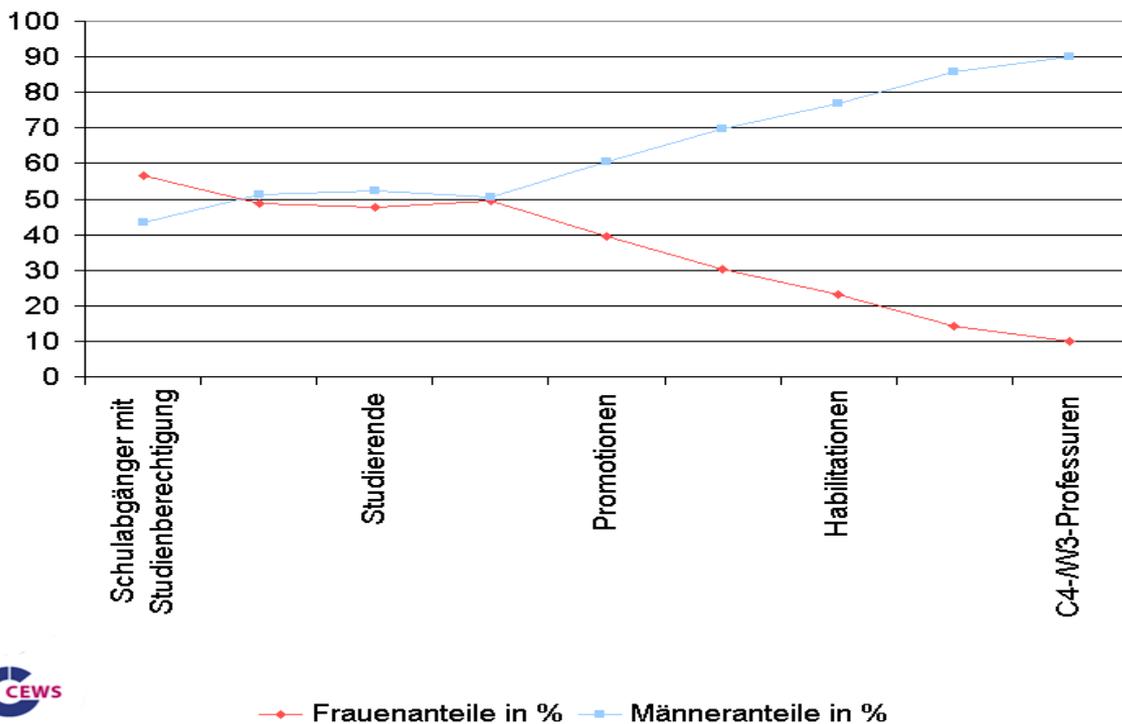
Seit Ende der achtziger Jahre erfasst die Bund-Länder-Kommission (BLK) kontinuierlich die statistischen Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und wertet sie systematisch aus.⁵ 2006 ist die inzwischen zehnte Fortschreibung des Datenmaterials erschienen. Dieses bietet die Möglichkeit, die Veränderungen, die sich in der letzten Dekade vollzogen haben, genauer zu analysieren.⁶ Generell hat sich in dieser Zeit die Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf deutlich erhöht. So steigerte sich der Frauenanteil bei Studienabschlüssen, Promotionen

-
- 2 Ein wesentliches Element des 1999 von Bund und Ländern verabschiedeten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) war das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, das die in früheren Sonderprogrammen verankerten finanziellen Festlegungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft fortsetzte und bis 2006 eine finanzielle Basis für gleichstellungspolitische Maßnahmen an den Hochschulen legte (rd. 30,7 Mio. Euro p.a.). Ergänzend hierzu haben sich Bund und Länder im HWP verpflichtet, eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 Prozent bei allen Programmen anzustreben. Bund und Länder haben in den Jahren 2002 und 2004 Empfehlungen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen, in den Ingenieur- und Naturwissenschaften und in der Medizin verabschiedet. Bund und Länder haben sich 2003 in der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung verpflichtet, bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen mit den Zuwendungsempfängern Maßnahmen zur Förderung von Frauen festzuschreiben (AV-Glei vom 06.10.2003, BAnz. S. 24803). Bund und Länder haben im Pakt für Forschung und Innovation gemeinsam mit den großen Forschungseinrichtungen und in der Exzellenzinitiative sowie im Hochschulpakt 2020 die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als Leistungskriterium verankert.
 - 3 So jüngst die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Krista Sager, Grietje Bettin, Ekin Deligöz und weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 16/5181 vom 27.04.2007, hier: S. 1.
 - 4 1990 standen 3 C4-Professorinnen 97 C4-Professoren gegenüber, 2004 betrug die Relation 9 zu 91. Mit Halbprozentsschritten dieser Art, so Jutta Allmendinger, wäre das Gleichgewicht etwa um das Jahr 2090 erreicht. Jutta Allmendinger: Zwischenruf. Butter bei die Fische!, in: IAB Forum 2/06, S.18. Vgl. auch Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S.111-145. Sie weist darauf hin, dass die Dauer der Programme sowie die Höhe ihrer finanziellen Ausstattung noch nicht ausreichend waren, um eine in jeder Beziehung nachhaltige Wirkung im Wissenschaftssystem zu erzeugen.
 - 5 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19), Bonn 1989, 2. Aufl. 1991. Dieser Bericht wurde ständig fortgeschrieben und aktualisiert durch die regelmäßig erscheinende Untersuchung: „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.
 - 6 Eine ausführliche Auswertung dieses Materials hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung vorgenommen, siehe CEWS: Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft – Wo stehen wir heute? (Manuskript, 29.06.06); Inken Lind, CEWS: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn Januar 2006.

und Habilitationen im Zeitraum von 1992 bis 2004 um rund zehn Prozentpunkte. Auch bei dem Anteil an Neuberufungen auf Professuren ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Ein Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt, dass 2005 zwar die Hälfte aller Studienabschlüsse und nahezu 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, aber ihr Anteil an den Habilitationen nur 22,7 Prozent betrug. Dieser Sachverhalt – Frauen scheiden an einer bestimmten Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem aus – wird als „leaky pipeline“ bezeichnet. (Bei der Abbildung 1 ist zu berücksichtigen, dass sie eine Momentaufnahme darstellt und die Personen im System aus verschiedenen Alterskohorten und mit unterschiedlicher Verweildauer in einer Statusgruppe berücksichtigt.)

Abbildung 1: „Leaky Pipeline“ 2005



—◆— Frauenanteile in % —■— Männeranteile in %

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

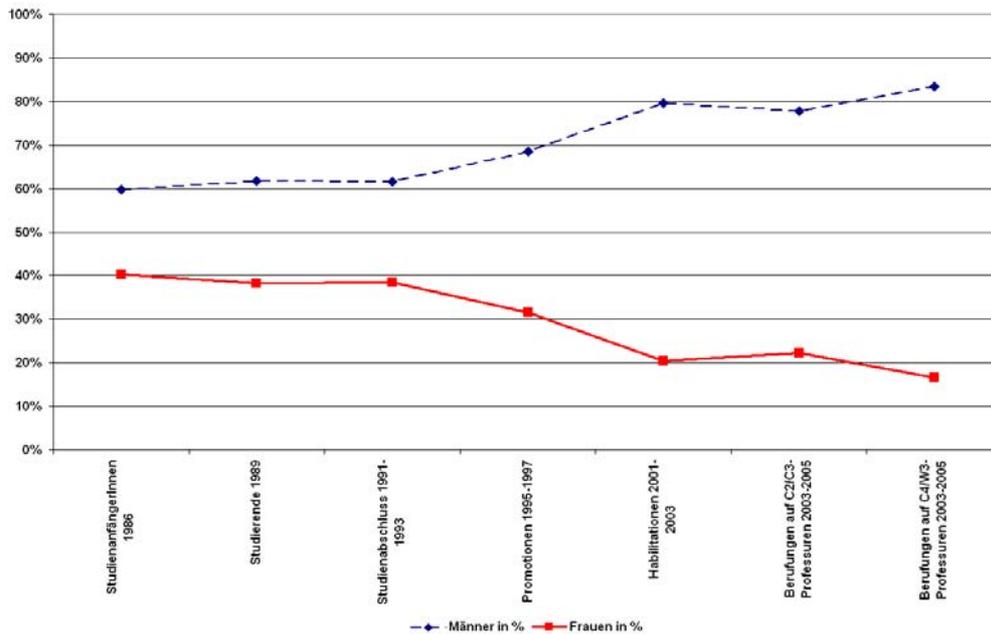
Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht eines eindrucksvoll deutlich: Die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen öffnet sich nach dem Studienabschluss und wird mit steigendem Status immer größer.

Dass bei Karriereverläufen in der Wissenschaft an bestimmten Stellen auffällig viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus- statt aufsteigen, zeigt auch der Blick auf die Entwicklung in den Spitzenpositionen, den Professuren. Im ersten BLK-Berichtsjahr 1987 lag der Frauenanteil an allen Professuren in der damaligen Bundesrepublik bei 5,0 Prozent; nur 2,6 Prozent der C4-Professuren waren von Wissenschaftlerinnen besetzt. Gegenüber Ende der achtziger Jahre hat sich der Frauenanteil an den Professuren bis heute zwar fast verdreifacht - auf 13,6 Prozent im Jahr 2004 an allen Professuren, auf 9,2 Prozent an den C4/W3-Professuren. Dennoch ist die allgemeine Situation nach wie vor unbefriedigend, dies wird auch durch eine retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer belegt (vgl. Abb. 2). Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit nach wie vor auf einem hinteren Rang.

Eine Änderung in diesem Segment könnte sich durch die Einführung der Juniorprofessur ergeben. Von diesem neu geschaffenen Qualifikationsweg können Wissenschaftlerinnen, soweit die bereits vorliegenden Zahlen eine Analyse zulassen, offensichtlich profitieren: Der Frauenanteil an Berufungen auf eine Juniorprofessur (W1) lag 2004 bei 32 Prozent und damit sowohl über dem Anteil an C1-Stellen als auch über dem an Habilitationen (beide 23 Prozent). Ein Vergleich des Frauenanteils an den Juniorprofessuren mit den Vollprofessuren (C3/C4 bzw. W2/W3) zeigt, dass Frauen bei den Juniorprofessuren in allen Fächergruppen deutlich stärker vertreten sind.⁷ Es ist allerdings eine offene Frage, inwieweit befristete Juniorprofessuren im bisherigen Umfang überhaupt eine relevante Steigerung der Professorinnenzahl bewirken können und ob in der Folge auch der Anteil an den W3/W2-Professuren entsprechend steigen wird.

7 Jüngst hat das Centrum für Hochschulforschung (CHE) eine auf einer Befragung von 47 Universitäten sowie rd. 360 Stelleninhabern basierende Studie über die Juniorprofessur herausgegeben: Gero Federkeil/Florian Buch: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite Befragung zum Stand der Professur, Mai 2007 (CHE-Arbeitspapier Nr. 90), hier: S. 22.

Abbildung 2: Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

II.2. Disziplinäre Unterschiede

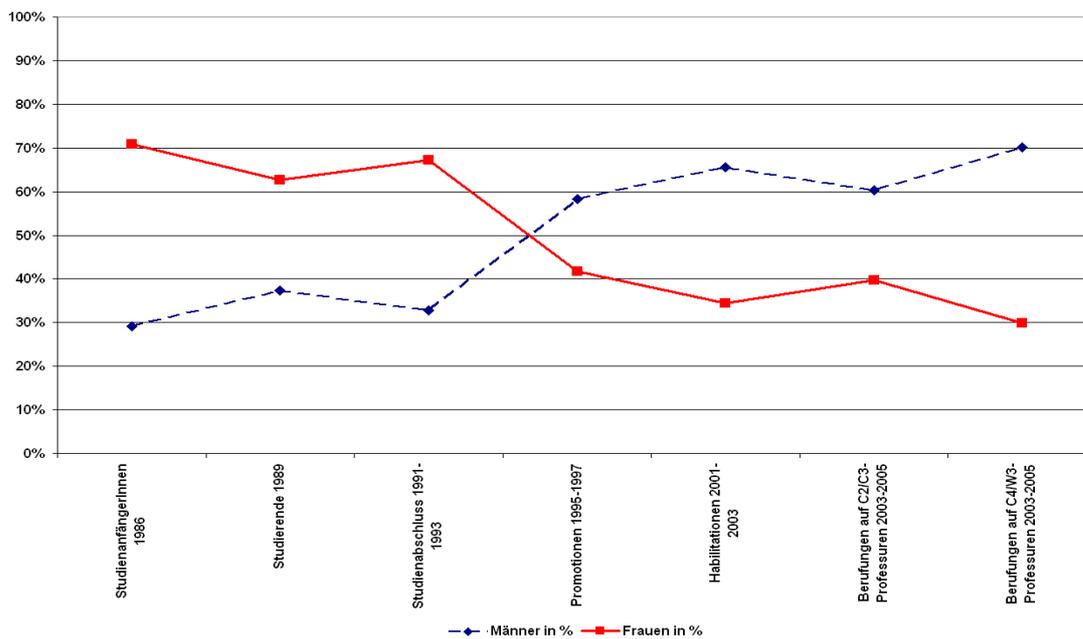
Bisher wurden Prozesse der Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft vorwiegend übergreifend für alle Fächer untersucht. Die Tatsache, dass der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen abnimmt, trifft auch grundsätzlich auf alle Fachkulturen zu, es lassen sich jedoch große Unterschiede zwischen den Disziplinen feststellen, die erst in jüngster Zeit in der Forschung verstärkt aufgegriffen werden.⁸

Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften der Anteil von Frauen im Studium bei rund 70 Prozent (1986) lag, sank er dramatisch über den Qualifikationsverlauf, so dass er bei den Berufungen auf C4/W3-Professuren im Zeitraum von 2003 bis 2005 bis auf 35-40 Prozentpunkte gefallen war. Ähnlich große Differenzen zwischen den Frauenanteilen an den Studienanfängern und an den Erstberufungen zeigen sich in der Human- und Veterinärmedizin sowie den Agrar-, Ernährungs- und Forstwissen-

⁸ Einen Überblick über die bisherigen Forschungsansätze und interessante neue Ergebnisse finden sich bei Inken Lind/Andrea Löther (Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? - Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 (1), 2007, derzeit noch im Druck), auf deren Studie auch im Weiteren zurückgegriffen wird. Auf der Tagung des Wissenschaftsrates griff Hans-Gerhard Husung diesen Aspekt auf: Chancengleichheit – Erfolge sind machbar. Eine Ländererfahrung, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 43-57, hier: S. 48f. Staatssekretär Husung bezieht sich dabei auf Andrea Löther: Von der Studentin zur Professorin. Eine Analyse zum Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess, in: Forschung & Lehre 11/2006, S. 634ff.

schaften.⁹ In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften fällt der Frauenanteil von 35 Prozent bei den Studienanfängern auf 18 Prozent bei den Berufungen. Damit ist der Rückgang nach Prozentpunkten zwar geringer, aber proportional genau so stark wie in den Fächern mit hohem Frauenanteil. Auch wenn die Abnahme des Frauenanteils an Professoren in verschiedenen Fächern proportional gleich ist, so geht für das jeweilige Fach in unterschiedlichem Umfang bereits hoch qualifiziertes Potential an Wissenschaftlerinnen verloren.

Abbildung 3: Retrospektive Verlaufsanalyse Sprach- und Kulturwissenschaften



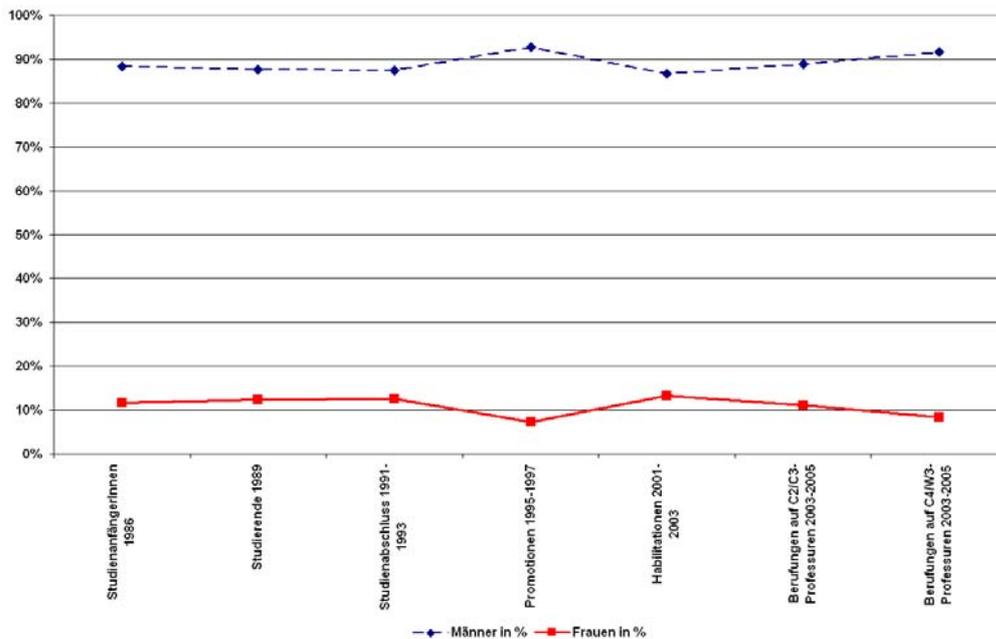
Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Bei der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist ein Rückgang von fast 50 Prozent an den Studienanfängern 1986 auf 25 Prozent bei den Promotionen festzustellen, allerdings dann ein geringerer Rückgang bei den Habilitationen (8 Prozentpunkte). Auffällig ist in diesem Fächerfeld, dass der Frauenanteil an Berufungen auf C2-/C3- und W2-Professuren um 14 Prozentpunkte höher liegt als der Anteil an Habilitationen und sogar noch um 10 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an den Promotionen ist. Eine Erklärung hierfür mag in dem Umstand begründet liegen, dass fast drei Viertel aller Berufungen in dieser Fächergruppe an Fachhochschulen erfolgt und dort eine Habilitation nicht Voraussetzung für die Professur ist. Außerdem liegt der Frauenanteil an Fachhochschulberufungen in dieser

⁹ In der Veterinärmedizin sinkt der ursprüngliche Frauenanteil von 62 % auf 27 % bei Erstberufungen, in der Humanmedizin von 40 % auf 11 %, vgl. Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 10f.

Fächergruppe mit 34,4 Prozent gegenüber 27,9 Prozent an Universitäten höher, was teilweise sicher auf die in diesem disziplinären Feld dort angebotenen frauenaffinen Fächer zurückzuführen ist, evtl. aber auch Rückschlüsse auf eine aktive Berufungspolitik der Fachhochschulen zugunsten von Frauen in diesen Fächergruppen erlaubt.

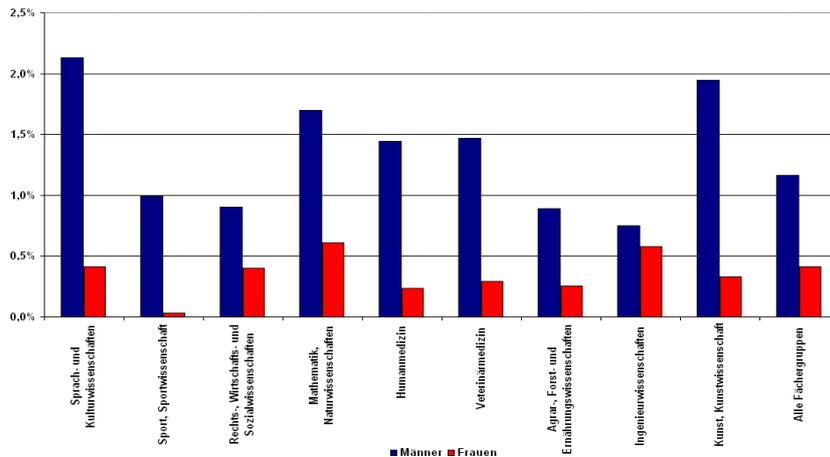
Abbildung 4: Retrospektive Verlaufsanalyse Ingenieurwissenschaften



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Anders als in allen anderen Fächergruppen stellt sich die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf für die Ingenieurwissenschaften nicht als Scherendiagramm dar. Dort ist der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums mit rund 12 Prozent (1986) zwar sehr gering, er bleibt jedoch über den gesamten Qualifikationsprozess gesehen konstant (Frauenanteil von 11,2 Prozent bei Erstberufungen 2003-2005). Es ist jedoch auch für die Ingenieurwissenschaften zu befürchten, dass mit steigenden Studentinnenanteilen der Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen nicht entsprechend wächst. So waren 1995 19,7 Prozent der Studienanfänger Frauen. Während sich der Frauenanteil an den Abschlüssen bis 2001 ebenfalls auf 19,8 Prozent steigerte, lag er 2005 bei den Promotionen mit 13,6 Prozent deutlich unter dieser Steigerungsrate. Erfahrungsgemäß lässt sich der Frauenanteil schon im Studium steigern, wenn Studienprogramme angeboten werden, die auf das besondere Interesse von jungen Frauen zugeschnitten sind (derzeit z. B. interdisziplinäre Themen mit gesellschaftlicher Relevanz).

Abbildung 5: Aufstiegswahrscheinlichkeit in Fächergruppen



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Abb. 3 stellt die Chancen von Absolventen und Absolventinnen auf eine Berufung in den verschiedenen Fächergruppen dar. Die den prozentualen Berechnungen zugrunde liegenden absoluten Zahlen beziehen sich auf die Absolventenjahrgänge 1991-93 und die Berufungen auf Professuren 2003-2005. Über alle Fächergruppen betrachtet werden von 1000 Absolventen 12 Professoren, von 1000 Absolventinnen 4 Professorinnen. In den Ingenieurwissenschaften ist das Verhältnis 1000/8 und 1000/6, in den Sprach- und Kulturwissenschaften 1000/21 und 1000/4.

Internationale Vergleiche machen deutlich, wie stark die geschlechtsspezifische Fächerwahl und die Einbindung von Frauen in den Qualifikationsprozess durch soziokulturelle Zuschreibungen beeinflusst sind. Studienfächer haben offensichtlich ein Geschlecht. Warum aber beispielsweise die Physik hierzulande, anders als in Osteuropa, als besonders anspruchsvoll und prestigeträchtig gilt, in Indien dagegen als schönggeistiges Fach eingeschätzt wird, das von Männern kaum gewählt wird,¹⁰ darüber lässt die derzeitige Forschungslage noch keine eindeutigen Aussagen zu.

II.3. Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Obwohl alle außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ihren Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen in den vergangenen Jahren steigern konnten, ist er insgesamt immer noch deutlich niedriger als an den Hochschulen. In der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) liegt er im Bezugsjahr 2004 mit

10 Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 16. H. Stadler: Dualismus und Wissenschaft – Physik als männliche Domäne, in: M. Bidwell-Steiner/W. Wozonig (Hrsg.): Die Kategorie Geschlecht im Streit der Disziplinen, Bd. 1 der Reihe „Gendered Subjects“, Innsbruck/Wien/München/Bozen 2005, S. 206-222.

33,6 Prozent am höchsten,¹¹ gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) (31,5 Prozent) und der Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) (24,4 Prozent). Schlusslicht bildet die Fraunhofer Gesellschaft. Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der Führungspositionen¹² wider. Die erste Erhebung ergab für 1988, dass lediglich 18 Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen der genannten Forschungseinrichtungen tätig waren, was einem Anteil von 1,4 Prozent entsprach. 2004 war mit fast 8 Prozent mit Frauen besetzter Führungspositionen eine Steigerung um rund 6 Prozentpunkte erreicht. Die Max-Planck-Gesellschaft konnte ihre Frauenanteile in der Leitungsebene innerhalb von zwei Jahren (1999 und 2000) – allerdings ausgehend von einem niedrigen Ausgangspunkt – fast verdoppeln, was vor allem auf ihr C3-Programm zurückzuführen ist. Nach einem Höchststand im Jahr 2002 (11,1 Prozent) fiel der Frauenanteil 2004 aber wieder auf 10,6 Prozent zurück. Der Leibniz-Gemeinschaft, die von einem etwas höheren Niveau als die übrigen Forschungsorganisationen ausgehen konnte, gelang eine kontinuierliche Steigerung auf 11,1 Prozent im Jahr 2004. In der Helmholtz Gemeinschaft ist seit 1997 eine allmähliche Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich auf nun 6,5 Prozent erkennbar. Dagegen stagniert der Frauenanteil am Führungspersonal in der Fraunhofer-Gesellschaft seit 1992 auf niedrigem Niveau (2,7 Prozent im Jahr 2004).¹³

II.4. Entwicklung in den Bundesländern

Um die Gleichstellungsfortschritte der letzten zehn Jahre auch auf der Ebene der Bundesländer analysieren zu können, hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science - CEWS) für die Jahre 1992 und 2004 Ranglisten auf der Basis von vier Indikatoren (Frauenanteile an Promotionen, Habilitationen, dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie den Professuren) gebildet. Bei diesem Ländervergleich fällt zum einen auf, dass 1992 fünf von sechs ostdeutschen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin) sich in den oberen drei

11 Das ist sicherlich unter anderem darauf zurückzuführen, dass sich unter den WGL-Instituten zahlreiche ehemalige DDR-Institute befinden, die – verglichen mit Einrichtungen der Bundesrepublik – einen höheren Frauenanteil insbesondere im mittleren Personalbereich aufwiesen. Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 48-52.

12 Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beinhalten die Leitung, C3- und C4-Professuren, BAT I-Stellen sowie entsprechende Äquivalente.

13 Der europäische Vergleich verdeutlicht die unterdurchschnittliche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der außerhochschulischen Forschung in Deutschland: Einen Frauenanteil von über 40 % haben Polen (42,9 %) und Litauen (46,7 %), Portugal sogar von 52,1 %. Zu 30 % bis 40 % sind in Spanien, Finnland, Italien und Schweden Frauen beteiligt, etwa zu einem Drittel in der Tschechischen Republik (30,9 %) und Frankreich (30,7 %). Alle Angaben beziehen sich auf das Jahr 2000 (bis auf Polen und Schweden – 2001), vgl. Eurostat 2005.

Ranggruppen befinden, ein Hinweis darauf, dass diese Länder offenbar von den besseren Gleichstellungsbedingungen in der DDR-Zeit profitieren. 2004 sind es mit Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nur noch drei ostdeutsche Bundesländer, die sich durch überdurchschnittliche Leistungen in der Gleichstellung auszeichnen. Der Umbau des Hochschulsystems in diesen Bundesländern scheint demnach zumindest teilweise zu Lasten von Frauen bzw. nach den tradierten Mustern Westdeutschlands erfolgt zu sein. Zum anderen sind deutliche Verbesserungen in Berlin (das bereits 1992 überdurchschnittliche Ergebnisse in der Gleichstellung vorweisen konnte) und Niedersachsen (das 1992 noch im unteren Leistungsbereich lag) erkennbar. Auch die Stadtstaaten Bremen und Hamburg konnten zwischen 1992 und 2004 ihre Fortschritte in Relation zu anderen Ländern steigern. Eine Klärung der Ursachen für die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Ländern setzt weitergehende, die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigende Analysen voraus.

II.5. Fazit

Der Frauenanteil in den oberen Rängen der Wissenschaft in Deutschland steigt nur langsam und liegt nach wie vor weit hinter anderen europäischen Ländern zurück.¹⁴ In allen Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Entscheidungsmacht und beste Verdienstmöglichkeiten beinhalten, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potenzial zurückgeführt werden könnte, ist nicht mehr haltbar.¹⁵ Die Analyse macht deutlich, dass in allen Fächergruppen, ausgenommen die Ingenieurwissenschaften, mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde.

14 Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland vor den Niederlanden den vorletzten Platz ein: 2003 waren in Deutschland 8,6 % der höchstdotierten Professuren mit Frauen besetzt; in Finnland und Russland waren es 2001 rund 20 %. Auch bei den Promotionen liegt Deutschland mit rund einem Drittel weiblicher Promovenden unterhalb des europäischen Durchschnitts, vgl. SheFigures 2003, EU-Publikationen. Siehe auch Margo Brouns: *The Making of Excellence – Gender Bias in Academia*, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*, Köln 2007, S. 23-41. Auch die an den Auswahlprozessen der Exzellenzinitiative beteiligten internationalen Gutachtergruppen stellten Deutschland in diesem Punkt ein schlechtes Zeugnis aus.

15 Hierzu Inken Lind: *Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?* In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik*, Köln 2007, S. 63-66, die sich bei ihrer Argumentation unter anderem auf eine aktuelle Datenanalyse des CEWS stützt, sowie Andrea Löther: *Wissenschaftlicher Nachwuchs – Von der Studentin zur Professorin*, in: *Forschung & Lehre* 11/2006.

Viele Frauen steigen immer noch frühzeitig aus der Wissenschaft aus, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen. Trotz des seit Jahren hohen Abiturientinnen- und Absolventinnenanteils und der häufig besseren Studienleistungen von Frauen ist es noch nicht zur Bildung der so genannten kritischen Masse gekommen, durch die sich die Situation von Frauen und der Frauenanteil in Spitzenpositionen in Form selbstverstärkender Prozesse kontinuierlich und nachhaltig verbessern.

Dieser negative Befund steht in deutlichem Widerspruch zu den seit langem angeführten Gründen, mit denen eindringlich für eine Gleichstellung im Wissenschaftssystem argumentiert wird und die unter den Stichworten Gerechtigkeit, ökonomischer Mehrwert und qualitativer Gewinn zu subsumieren sind.¹⁶ Es ist zunächst gerecht, Männern und Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsfeld der Wissenschaft zu ermöglichen, denn damit wird der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung erfüllt. Diese normative Begründung, die insbesondere in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts, als es noch vorrangig um den Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichem Tun für Frauen ging, bestimmend war, ist angesichts der erreichten Partizipationserfolge in der Breite in den Hintergrund gerückt. Demographischer Wandel und Globalisierung haben weiblichen Talenten einen neuen Stellenwert zukommen lassen. Will eine Gesellschaft heutzutage konkurrenzfähig bleiben, kann sie es sich nicht mehr leisten, ihren Talentpool nur zur Hälfte auszuschöpfen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Entwicklung strategischer Kernkompetenzen für gegenwärtige und zukünftige Wertschöpfungsketten. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen, so das ökonomische Argument, maximiert das Kreativitäts- und Innovationspotential einer Gesellschaft und diversifiziert die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. Der stärkere Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihren Motivations- und Interessenlagen würde nicht nur die Perspektiven-Vielfalt und damit den Erkenntnisraum von Wissenschaft bereichern, sondern zudem die bislang männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verändern.

Insofern kann eine Offensive für die Gleichstellung heutzutage nicht mehr nur als eine legitime Antwort auf Fragen der Gerechtigkeit resp. als eine ökonomische Not

16 So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat (Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt) auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ (Berlin, 18./19.04.2007). Siehe auch Dies.: Chancengleichheit und Genderforschung, in: Forschung und Lehre 6/07, S. 343-345.

wendigkeit gedeutet werden. Vielmehr ist sie in der Wissenschaft auch mit einer Qualitätsoffensive gleichzusetzen, denn solange Wissenschaft durch einen tradierten „gender bias“ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität. Das gilt nicht nur für das Personal, sondern auch für die Inhalte. Das heißt: Es müssen nicht nur mehr Frauen in der Forschung tätig sein, sondern es muss zudem auch mehr Forschung geben, die Frauen im Blick hat. Forschung ohne Reflektion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien wie Alter oder Herkunft, blendet eine existentielle Perspektive aus und weist daher Defizite auf.¹⁷

A.III. Ursachenforschung

Mittlerweile seit Jahrzehnten wird untersucht, welche Ursachen die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und die hohe Beharrungskraft der sie ausgrenzenden Strukturen haben, ohne dass die komplexe Problemlage bis heute aufgelöst wäre. Kennzeichnend für die Ursachenforschung in ihrer frühen Phase war eine deutliche Fokussierung auf vermeintlich individuelle Voraussetzungen auf Seiten der Frauen, wie biographische oder persönlichkeitsstrukturelle Merkmale. Individuelle Faktoren auf Seiten der weiblichen und männlichen Akteure (beispielsweise die Selbstdarstellung und Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) und daraus resultierend auf Frauen gerichtete Defizitannahmen wurden in ihrer Bedeutung deutlich überschätzt.

Eine zentrale Ursache für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen ist auch darin zu sehen, dass Frauen nach wie vor stärker von Familienpflichten beansprucht werden als ihre männlichen Kollegen, insbesondere aufgrund des zeitlichen Zusammenfallens von Familiengründung und Karrierebeginn. Damit sich Frauen häufiger als bisher für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sind daher gesellschaftliche Rahmenbedingungen – insbesondere Kinderbetreuungsangebote und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – von großer Bedeutung. Wie der Blick in skandinavische Länder zeigt, schlagen unter günstigen Bedingungen dieser Art deutlich mehr Frauen den Weg in die Wissenschaft ein.

17 So überlebt mehr als die Hälfte der 130.000 Frauen, die jährlich einen Herzinfarkt erleiden, diesen nicht, weil die medizinische Forschung bislang nicht berücksichtigt hat, dass die bei Männern typischen Symptome bei Frauen eben nicht auftreten. Bei der Entwicklung von Airbags und Sicherheitsgurten sind die männlichen Forscher lange Zeit von ihren eigenen anatomischen Anforderungen ausgegangen. Die ersten Airbags waren daher ein Sicherheitsrisiko für Frauen und Kinder. Vgl. Bundesministerin Annette Schavan zuletzt in einem Artikel (Der feine Unterschied, in: DIE ZEIT vom 19.04.07).

Allerdings gibt es, so das Ergebnis diverser Untersuchungen, unter Wissenschaftlerinnen, nachdem sie einmal eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben, kaum Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen hinsichtlich der Zeitspanne für die einzelnen Qualifikationsphasen. Auch publizieren Wissenschaftlerinnen mit Kindern durchschnittlich ebenso viel wie Wissenschaftlerinnen ohne Kinder.¹⁸ Diese Aussage muss allerdings vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass es sich bei den Müttern in der Wissenschaft um eine hochselektive Gruppe handelt, die ihre besonders hohe wissenschaftliche Motivation, Produktivität und Belastbarkeit bereits unter Beweis gestellt hat. Die Befürchtung, dass Kinder unter den derzeitigen Rahmenbedingungen zum Karriereabbruch zwingen können, ist für viele Wissenschaftlerinnen ein Karrierehindernis.

Erst im Laufe der letzten Dekade fanden auch verstärkt organisationstheoretische Ansätze und mit ihnen organisationsimmanente Faktoren und strukturelle Aspekte Eingang in die Forschung.¹⁹ Sie wurden lange Zeit in ihrer Wirkung unterschätzt.

Als Quintessenz der bisherigen Ursachenforschung, so ein den Stand der Forschung zusammenfassendes Ergebnis der Konferenz des Wissenschaftsrates im November 2006,²⁰ ist grundsätzlich festzuhalten:

- Entscheidend für die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher individueller wie struktureller Faktoren, die in einer engen Wechselwirkung miteinander stehen und ein vielschichtiges Wirkungsgefüge bilden. Dieses häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen mit äußeren strukturellen Aspekten erschwert eine empirische Herausarbeitung und systematische Untersuchung.²¹

18 Jutta Allmendinger: Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: A. Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74. Inken Lind: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms, in: Andrea Löther (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, Bielefeld 2004, S. 122-147 (CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3). Mechthild Kiegelmann: Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung, in: Hochschule Ost, 3-4 (2000), S. 39-46. Jonathan R. Cole/Harriet Zuckerman: Marriage, Motherhood and Research Performance in Science, in: Harriet Zuckerman (Ed.): The Outer Circle, New York 1991, S. 150-170.

19 Einen guten Überblick liefert Inken Lind: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Bielefeld 2004 (cews. Beiträge no.2). Neueren Datums: Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S.68.

20 Ebd., S. 59f.

21 Diesen Aspekt stellten auf der Konferenz des Wissenschaftsrates insbesondere Jutta Limbach, Margo Brouns und Inken Lind heraus.

- Insbesondere strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem (wie zum Beispiel die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung) wirken geschlechtsspezifisch differenzkonstruierend und wirken sich nachteilig auf den Status von Wissenschaftlerinnen aus (vgl. Kapitel B).
- Die verbreitete Vorstellung, dass Wissenschaftlerinnen in den Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z.B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), bessere Karrieremöglichkeiten hätten als in den von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen (wie z.B. die Ingenieurwissenschaften), hat sich als Trugschluss erwiesen (vgl. A.II.2.). Bei dieser Annahme wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Es zeigt sich jedoch: Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach (vgl. Abb. 5). Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.²²

Die umfassende Untersuchung der komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Frauen führen, steht erst am Anfang. Der Wissenschaftsrat regt an, dieses Forschungsdesiderat aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professoren nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen

22 Sie werden referiert in Inken Lind/Andrea Löther: Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 13-15; B. Hintz/M. Merz/C. Schumacher: Wissenschaft, die Grenzen schafft: Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld 2004; A. Kirschbaum/D. Noeres et al.: Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg 2005.

B. Strukturelle Barrieren in der Wissenschaft: Maßnahmen und Instrumente zu ihrer Beseitigung

Auch wenn es wenig methodisch gesichertes Wissen über die Wirksamkeit bisher erprobter Gleichstellungsmaßnahmen gibt,²³ so lassen sich doch auf der Basis der vorhandenen Erkenntnisse und Erfahrungen die besonders wichtigen und effektiven „Stellschrauben“ für die Gleichstellungspolitik erkennen. Dabei stehen für den Wissenschaftsrat strukturpolitische Fragestellungen im Vordergrund. Am Beispiel der Karrierewege, Rekrutierungs- und Förderverfahren sowie Entscheidungsprozesse in der Wissenschaft soll beschrieben werden, wie sich wissenschaftsimmanente Rahmenbedingungen auf Zugang und Integration von Wissenschaftlerinnen zum und im Wissenschaftssystem auswirken und mit welchen Maßnahmen und Instrumente auf diesen Prozess Einfluss zu nehmen ist. Die Empfehlungen konzentrieren sich auf die vertikale Segregation, weniger auf die horizontalen Unterschiede auf gleicher Qualifikationsstufe, die sich genau wie in der Privatwirtschaft z.B. in Gehalt und Ausstattung niederschlagen. Der Wissenschaftsrat vertritt die Auffassung, dass in dieser Hinsicht ein transparentes Besoldungssystem die Gleichstellung von Frauen fördert.

B.I. Nachwuchsrekrutierung und Personalentwicklung: Verfahren formalisieren und transparenter machen

Die starke Ausrichtung des deutschen Wissenschaftssystems auf individuelle Förderbeziehungen, das weitgehende Fehlen eines formalisierten Zugangs zur Promotion, die geringe Formalisierung und Transparenz der Stellenvergabepraxis sowie ein langer und durch hohe Unsicherheit und Abhängigkeit charakterisierter Qualifikationsprozess wirken sich als subtil ausgrenzende Faktoren und von daher besonders nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus.²⁴

So stellt insbesondere die gängige Form der Nachwuchsrekrutierung eine entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen dar, da sie sich de facto vor allem nach dem

23 Vgl. Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 111-145.

24 Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007. Holger Krimmer/Annette Zimmer: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4, Jg. 21, Bielefeld 2003, S. 18-33; Jutta Allmendinger: Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? In: A. Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74. Ilse Costas: Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich. In: Immacolata Amodeo (Hrsg.): Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute, Königstein/Ts. 2003. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998.

Prinzip der homosozialen Kooptation vollzieht. Gemeint ist damit die Neigung, bei der Auswahl von Nachwuchs Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, in denen sich die Entscheider selbst widerspiegeln.²⁵ Bezogen auf die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses heißt das, es sind vor allem gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- und Förderbeziehungen, die eine wissenschaftliche Laufbahn wahrscheinlicher machen. Diese Form der Rekrutierungspraxis, in der Förderbeziehungen und die Unterstützung durch wissenschaftliche Bezugspersonen oder die Zugehörigkeit zu informellen Netzwerken bestimmend sind, hat aufgrund der männlichen Dominanz in diesem Feld eine geringere Integration von Frauen zur Folge und erschwert Veränderungen.

In engem Zusammenhang damit steht eine weitere Beobachtung. Bereits seit einer Reihe von Jahren wird darauf hingewiesen, dass die geringere Promotionsneigung von Absolventinnen auf die unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten zurückzuführen ist. Anerkennung und Bestätigung, Wertschätzung und Respekt spielen eine zentrale Rolle für den Verbleib in der Wissenschaft. Alle Studien – ob ältere oder auch sehr aktuelle – zeigen auf, dass Wissenschaftlerinnen viel Gegenteiliges erleben. Absolventinnen fühlen sich während des Studiums weniger in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt als ihre Kommilitonen, was die Neigung, eine Promotion anzustreben, negativ beeinflusst. Absolventinnen werden auch seltener direkt von einem Hochschullehrer zu einer Promotion aufgefordert als Absolventen.²⁶ Zudem promovieren Frauen häufiger auf Stipendien als ihre Kollegen und haben oft wenig karriereträchtige Nachwuchspositionen inne. Diese als ‚Cooling Out‘ bezeichnete Form der Desintegration von Frauen, die bereits während des Studiums beginnt, schlägt sich jedoch seltener in einem Abbruch des Promotionsvorhabens nieder, sondern eher in einer Abkehr von der Wissenschaft als Beruf.

Auch der im bundesdeutschen Hochschulsystem wenig formalisierte Zugang zu einem Promotionsstudium oder zu Qualifikationsstellen steht in den letzten Jahren zunehmend in der Kritik. Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass sich stärker formalisierte Verfahren (beispielsweise nach Ausschreibung über zentrale Entscheidungsstrukturen oder Auswahlverfahren) günstig auf die Promotionsrate von Frauen

25 Michèle Lamont et al.: Recruiting, Promoting and Retaining Women Academics: Lessons from Literature, prepared for the Standing Committee on the Status of Women, Harvard University, <http://www.wjh.harvard.edu/~mlamont-forthcoming.html>, S. 2 sub 1-3.

26 Es ist nicht davon auszugehen, dass besonders herausragende Studentinnen seltener zur Promotion aufgefordert werden, Unsicherheiten und diskriminierende Geschlechtereffekte entstehen eher bei einem Personenkreis im mittleren Leistungsbereich, vgl. Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 135f.

auswirken. Es gibt deutliche Hinweise, dass Frauen von offiziellen Ausschreibungsverfahren vergleichsweise stärker profitieren als von der informellen Stellenvergabepraxis.²⁷ Das ist ein Beleg dafür, dass Frauen im Wettbewerb - so er nach objektiven Regeln stattfindet - reüssieren können, und widerlegt gleichzeitig das gängige und weit verbreitete Vorurteil, dass Wissenschaftlerinnen vor allem an den den Wettbewerb bestimmenden Leistungskriterien scheitern. Generell kann man sagen: Je personenunabhängiger, transparenter, strukturierter resp. formalisierter ein Verfahren organisiert ist, desto mehr profitieren Frauen davon.²⁸

Besetzungsverfahren von Professuren mit Frauen wurden bislang kaum untersucht, was nicht zuletzt auf den erschwerten empirischen Zugang zurückzuführen ist. Es ist anzunehmen, dass bei Berufungsverfahren und den vorangegangenen Auswahlprozessen in einer ähnlichen Weise subtile und weitgehend unterbewusste Mechanismen wirken.²⁹ Auch für diese Verfahren gibt es Hinweise darauf, dass sich unklare Qualifikationsdefinitionen und ein 'gender bias' in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken.³⁰ Insbesondere das Entscheidungskriterium 'Passfähigkeit' in das künftige Arbeitsumfeld, das als entscheidend eingestuft wird und über das in aller Regel männlich dominierte Berufungskommissionen entscheiden, zeigt in erster Linie negative Auswirkungen für den Erfolg weiblicher Bewerbungen.³¹ Die männliche Dominanz geht insgesamt einher mit unzureichender Transparenz im Berufungsverfahren. Mangelnde soziale Aufmerksamkeit und Sensibilität führen zu Geschlechterdiskriminierung und homosozialer Kooptation.

Als eine wirksame Unterstützung auf dem Weg in eine wissenschaftliche Profession und zur Vorbereitung auf künftige Führungs- und Managementaufgaben im Wissenschaftsbereich haben sich in der Vergangenheit die individuell ansetzenden Instru-

27 Bereits in seinen Empfehlungen von 1998 sprach sich der Wissenschaftsrat für das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung aus.

28 Inken Lind, Kurzexpose zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn Januar 2006, S. 10; Ilse Costas: Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich. In: Immacolata Amodeo (Hrsg.): Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute, Königstein/Ts. 2003.

29 Vgl. Inken Lind, Kurzexpose, S. 14.

30 Margo Brouns, The Making of Excellence – Gender Bias in Academia, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 23-42. Teresa Rees: Measuring Excellence in Scientific Research: the UK Research Assessment Exercise, in: European Commission (Hrsg.): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence, Florence, 23.-24.10.2003, 2004.

31 Jutta Allmendinger/Ellen Kienzle et al.: „Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht.“ Abschlussbericht des Forschungsprojektes über die Karrierewege von Männern und Frauen an der Tierärztlichen Fakultät der LMU München, 2004. In den USA hat eine Antidiskriminierungsgesetzgebung, die es Frauen ermöglichte, sich einzuklagen, wenn sie sich bei Bewerbungen wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlten, Erfolge aufzuweisen. Die Einstellungspraxis wurde daraufhin transparenter, vgl. Londa Schiebinger, Das weibliche Wissen, in: DIE ZEIT, Nr. 19 vom 3. Mai 07.

mente der Coaching- und Mentoring-Programme erwiesen. Solche Kurse und Einzelberatungen, die mittlerweile an zahlreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen speziell (aber nicht nur) für Wissenschaftlerinnen angeboten werden, haben wesentlich zur Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Etablierung in Führungspositionen beigetragen. Kurse für Wissenschaftlerinnen zur Karriereplanung und zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren wurden bereits in den neunziger Jahren entwickelt.³² Als besonders erfolgreich hat sich die Kombination von verschiedenen Mentoringformen (One-to-One-Mentoring oder Gruppenmentoring), Seminaren und Trainingsangeboten mit dem gleichzeitigen Aufbau eines Peer-Netzwerks erwiesen.

Was die Stellenvergabepraxis betrifft, sind Wissenschaftlerinnen in ihrem Berufsverlauf häufiger auf statusniedrigeren Positionen, auf Teilzeitstellen und mit Verträgen kurzer Laufzeit beschäftigt. Diese wenig attraktiven Stellen sind zumeist auch mit geringeren Mitteln und Möglichkeiten ausgestattet, um forschen oder an wissenschaftlichen Veranstaltungen teilnehmen zu können. Den Inhaberinnen solcher Stellen stehen zudem seltener Hilfskräfte zur Verfügung, gleichzeitig sind sie selbst häufiger durch Zuarbeiten belastet oder vorrangig in der Lehre tätig. Dies zusammen genommen schränkt die Produktivität der Frauen ein und verschlechtert damit ihre Chancen, in eine Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen verbunden ist.³³

In der Forschungsförderung hat man inzwischen in einzelnen Bereichen mit entsprechenden Initiativen und Maßnahmen auf die gleichstellungspolitische Herausforderung reagiert. Um Gleichstellung zu fördern und damit den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Sonderforschungsbereichen zu erhöhen, werden entsprechende Bemühungen der antragstellenden Hochschulen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Antrag abgefragt und bei der Vor-Ort-Begutachtung diskutiert. Neben speziellen Frauenförderprogrammen spielt dabei die Unterstützung der Hochschule bei der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle. Empfehlungen der DFG, die zum Beispiel den Anteil von Frauen auf jeder Ebene der Projekte betreffen, werden der Hochschule mitgeteilt. Entsprechend werden die Fortschritte bei der nächsten Begutachtung thematisiert und bewertet.

32 Vgl. Christine Färber: Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 95-103. Caren Tischendorf: Erfahrungen aus dem Berliner ProFil-Programm, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 105-109.

33 Jutta Limbach: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen, in: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 11-21; dort auch Inken Lind, Ursachen, S. 59-86.

Empfehlungen:

- Die Umsetzung von Chancengleichheit ist eine strategische Aufgabe einer jeden Einrichtung. Sie muss als Aufgabe der obersten Führungsebene verankert werden und integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts jeder Hochschule und außerhochschulischen Forschungseinrichtung sein. Die erfolgreiche Wahrnehmung dieser Aufgabe setzt eine aktive und vorausschauende Personalentwicklung voraus. Bei jeder Personalentscheidung muss auch die Frage nach geeigneten Bewerberinnen gestellt und eine Antwort auf diese Frage verpflichtend gemacht werden.
- Mit dem Ziel, die Diagnosekompetenz und Sensibilität aller an Rekrutierungs- und Kooptationsverfahren sowie anderen Personalentscheidungen beteiligten Führungskräfte systematisch auszubauen und zu stärken, sollten die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen adäquate Fortbildungen (zum Beispiel Führungsseminare) anbieten. Damit wäre eine notwendige Voraussetzung für ein professionelles Management und Führungshandeln in ihren Einrichtungen geschaffen.³⁴ Insbesondere Professorinnen und Professoren müssen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden, um einen entsprechenden Bewusstseins- und Kulturwandel unterstützen zu können.
- Um die subtil und größtenteils unbewusst ablaufenden Mechanismen zu vermeiden, die sich ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken, gilt auch für Berufungsverfahren: Transparenz, verbindliche Kriterien und ein formalisiertes Verfahren, die Heranziehung externer Gutachter sowie die ohnehin angestrebte stärkere Berücksichtigung von Lehr- und Praxiserfahrung erhöhen die Chancen von Frauen. Der Wissenschaftsrat hat sich zu den Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren in jüngster Vergangenheit bereits ausführlich geäußert.³⁵ Er empfiehlt die aktive Rekrutierung auch gezielt von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen („head hunting“), insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Im Verfahren selbst ist nach wie vor die Beteiligung von Frauen, abgesehen von der Position der Gleichstellungsbeauftragten, zu erweitern. Generell sollten die Berufungsverfahren (aber auch andere Rekrutierungsverfahren) stärker durch die Universitätsleitung (Delegation) überwacht werden.

³⁴ Über ein solches Angebot wurde auf der Konferenz des Wissenschaftsrates berichtet, vgl. Gabriele Bellenberg/Christina Reinhardt: Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 87-93.

³⁵ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, dort u.a. S. 45.

- Um unbewusste Geschlechtsdiskriminierung und homosoziale Kooptation zu vermeiden, sollten Rekrutierungsverfahren transparent und formalisiert verlaufen. Bereits nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss des Studiums muss deshalb stärker als bisher das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs Anwendung finden. Überörtliche, bundesweite Stellen- und Stipendienausschreibung auf allen Qualifikationsebenen ist dafür eine maßgebliche Voraussetzung.³⁶ Qualifikationsanforderungen müssen gleichermaßen klar definiert sein wie die bei der Vergabe Anwendung findenden Verfahrensregeln.
- Bereits auf der ersten Stufe der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, in der Phase der Promotion, sollten die Hochschulen durch entsprechende Auswahlverfahren Bewerberinnen und Bewerber überregional rekrutieren und für eine Aufnahme in die Doktorandenausbildung auswählen. Generell sollten verstärkt strukturierte Doktorandenprogramme, wie der Wissenschaftsrat sie bereits seit Jahren fordert, angeboten werden.³⁷ Auch wenn es nicht in jedem Fall gelingen sollte, eine den Graduiertenkollegs vergleichbare Institutionalisierungsform zu schaffen, so sollte doch auch dann eine möglichst umfassende öffentliche Ausschreibung von Graduiertenschulen durch Fakultäten und Fachbereiche erfolgen. Für die rekrutierten Doktorandinnen und Doktoranden ist zugleich eine intensive Promotionsbetreuung zur Stärkung des (fachlichen) Selbstbewusstseins sicherzustellen.
- Coaching- und Mentoring-Programme sollten dauerhaft etabliert und die einzelnen Programme vor Ort professionell koordiniert werden. Die Kosten der bereits bestehenden Programme sind bis 2006 zum großen Teil über Sondermittel des Bundes finanziert worden. Auch in Zukunft sollte sicher gestellt sein, dass solche Kurse und Beratungen von staatlicher Seite gefördert werden und nicht von den betroffenen Wissenschaftlerinnen selbst finanziert werden müssen. Das erfolgreiche Beispiel gemeinsam von Hochschulen und Forschungsorganisationen oder Wirtschaftsunternehmen vor Ort organisierter Mentoring-Programme sollte Schule machen und verstärkt aufgegriffen werden.³⁸
- In den Ingenieurwissenschaften ist eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule, vor allem in der Wirtschaft, ein bevorzugter Weg auf eine Professur. Hier ist es besonders vorteilhaft, wenn Mentoring-Programme auch für Berufsanfängerinnen angeboten werden. Auch durch Programme für Alumnae, Lehraufträ-

36 So der Wissenschaftsrat schon Ende der neunziger Jahre, vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 65ff.

37 Wissenschaftsrat: Empfehlung zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken, 15.11.2002.

38 Bislang haben sich vor allem Technische Universitäten in diesem Bereich als sehr ideenreich erwiesen. Beispielhaft sind Aachen, Darmstadt und München zu nennen.

ge und gemeinsame Forschungsvorhaben können Wissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft in die Hochschule eingebunden werden, als Vorbereitung für eine mögliche Berufung, aber auch in ihrer Vorbildfunktion für die Studierenden.

B.II. Modifizierung der Leistungsbewertung

Die Vorstellung, dass beispielsweise bei Personalentscheidungen oder Verfahren der Forschungsförderung – das heißt, generell dann, wenn es um Leistungsbewertungen geht – allein der Aspekt der Qualität entscheide und diese vorurteilsfrei gemessen würde, wird zur Zeit immer häufiger in Frage gestellt. Inzwischen liegt eine Reihe von Hinweisen vor, nach denen Peer Review-Verfahren mit geschlechtsspezifischen Verzerrungen zuungunsten von Wissenschaftlerinnen verbunden sind.³⁹ Auch für das bundesdeutsche Wissenschaftssystem existieren Untersuchungen, die Gender-Effekte bei Antragsbewilligungen und Begutachtung von Manuskripten belegen.⁴⁰ Ebenso hat die Analyse der Antragsaktivität bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft nach der Geschlechtszugehörigkeit für das Fach Soziologie gezeigt, dass das Antragsverhalten nicht zwischen den Geschlechtern differiert, wohl aber die Bewilligungschancen der Frauen geringer sind, vor allem im Normalverfahren. Dies wird unter anderem mit einer geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Forschungsinhalte erklärt. Wissenschaftler hatten allerdings auch in der Geschlechterforschung, einer Domäne von Wissenschaftlerinnen, eine höhere Erfolgsquote.

Solche geschlechtsspezifischen Effekte in Begutachtungsprozessen kommen aber nur dann zum Tragen, wenn den Gutachtern das Geschlecht der Antragstellenden bekannt ist. Als eine grundlegende Möglichkeit, geschlechtsspezifische Benachteiligungen in Begutachtungsverfahren aufzuheben, gilt daher das *double-blind*-Verfahren, das heißt, sowohl die Antragsteller/innen als auch die Gutachter/innen

39 So zuerst die viel beachtete Studie von Christine Wenneras und Agnes Wold, die am Beispiel von Bewerbungen um ein Habilitationsstipendium in der Biomedizin belegten, dass Frauen etwa zweieinhalb Mal produktiver als Männer sein müssen, bevor sie für gleichermaßen kompetent gehalten werden: Nepotism an Sexism in Peer-review, in: Nature, No 387, Mai 1997, S. 341-343. Vgl. auch European Commission (Hrsg.): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der Expertinnengruppe 'Frauen und Wissenschaft' (ETAN-Bericht), Brüssel 2001. Elisabette Addis: Gender in the publication press: evidence, explanations and excellence, in: European Commission (Hrsg.): Gender and Excellence in Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence", Florence, 23.-24. October 2003, 2004. Liisa Husu: Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in: ebd.

40 J. Allmendinger/T. Hinz: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33/Heft 4 (2002), S. 275-293. Christoph Weller: Beobachtungen wissenschaftlicher Selbstkontrolle. Qualität, Schwächen und die Zukunft des Peer Review-Verfahrens, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen, 11. Jg./Heft 2 (2004), S. 365-394.

werden anonymisiert.⁴¹ Neuere Forschungen⁴² kommen zu dem Schluss, dass dieses Vorgehen jedoch nicht in allen Antragsfällen zielführend ist. Bei hochrangigen Forschungspreisen haben Frauen bessere Chancen, wenn keine Nominierungen, sondern nur Selbstbewerbungen akzeptiert werden, Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung ermutigt werden und gleichzeitig eine entsprechende Schulung von Gutachtern intensiviert wird. Erfolge lassen sich unter anderem auch auf den Ausbau von Mentoring-Programmen zurückführen. Für wesentlich wird eine regelmäßige Evaluation des Peer-Review-Verfahrens gehalten.

Wissenschaftlerinnen – ob mit oder ohne Kinder – publizieren im Durchschnitt weniger als männliche Wissenschaftler. Diese Aussage trifft jedoch nur dann in dieser Allgemeinheit zu, wenn Statusgruppe und Stellenausstattung, die in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Produktivität stehen, außer Acht gelassen werden. Neuere Ergebnisse einer spanischen Studie verstärken die Annahme, dass die Publikationsrate eng mit dem beruflichen Status zusammenhängt und die durchschnittlich geringere Publikationszahl der Wissenschaftlerinnen auf ihren im Durchschnitt niedrigeren Berufsstatus zurückgeführt werden kann.⁴³ Aufgrund der hohen Bedeutung wissenschaftlicher Produktivität für die Karriere, die sich nach vorherrschenden Vorstellungen in der Anzahl der Publikationen ausdrückt, ist dies ein weiterer entscheidender hemmender Faktor für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. Ob dieses Publikationsverhalten seine Ursache in einem anderen Umgang mit Veröffentlichungen hat, ob Wissenschaftlerinnen schlechtere Chancen zur Publikation bei Fachzeitschriften haben oder ob geringere Ressourcen und Netzwerke die Publikationsintensität beeinflussen, ist derzeit noch nicht ausreichend geklärt.⁴⁴

41 So konnte Weller (2004) nachweisen, dass nach der Einführung eines Doppelt-Blind-Verfahrens der Anteil angenommener Beiträge von Frauen doppelt so hoch war. Vgl. generell Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von Gleichstellungsmaßnahmen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz.

42 Lutz Bornmann et al.: Gender differences in grant peer review: A meta-analysis, in: *Journal of Informetrics* (2007). Ders.: Bias cut, in: *Nature*, vol 445, 1 February 2007, S. 566. Ders./Hans-Dieter Daniel: Selection of research fellowship recipients by committee peer review. Reliability, fairness and predictive validity of Board of Trustees' decisions, in: *Scientometrics*, Vol. 63, No. 2 (2005), S. 297-320.

43 Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 74. Innerhalb der Personalkategorien fanden sich im Durchschnitt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Publikationsverhalten. Diese Ergebnisse wurden an naturwissenschaftlichen Veröffentlichungen gewonnen, vgl. M. Bordons/ F. Morillo et al: One Step further in the production of bibliometric indicators at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists, in: *Scientometrics*, Vol. 57, No. 2, 2003, S. 159-173.

44 Vgl. hierzu wie zum Folgenden grundlegend eine Publikation des CEWS: Inken Lind: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn 2006.

Empfehlungen:

In Auswahlprozessen und Verfahren der Leistungsbewertung wirken sich subtile und in vielen Fällen auch den beteiligten Personen nicht bewusste Diskriminierungsmechanismen negativ für Frauen aus. Um diesem Effekt entgegen zu wirken, hält der Wissenschaftsrat folgendes für erforderlich:

- Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien müssen offen gelegt und grundsätzlich auf ihre Geschlechtsgebundenheit hin überprüft werden.
- Leistung sollte künftig weniger an der Quantität und stärker an der Qualität beurteilt werden.
- In Bewertungsprozessen sollte, wenn möglich, die Urheberschaft anonymisiert werden, um zu einem vom Geschlechtsaspekt unabhängigen Urteil zu gelangen. Über die Einführung des *double-blind*-Verfahrens, bei dem weder die antragstellenden noch die gutachtenden Personen einander kennen, könnte Aufschluss darüber gewonnen werden, inwieweit es bei einer solchen Konstellation zu anderen Ergebnissen als bei personalisierten Verfahren kommt.
- Frauen müssen stärker an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren beteiligt werden. Ihr Anteil an Gutachterausschüssen, Boards etc. ist kontinuierlich zu steigern.⁴⁵ Zu überprüfen wäre auf mittlere Sicht, ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen andere Ergebnisse hervorbringt. In den Feldern, in denen der Pool für solche Aufgaben zur Verfügung stehender Frauen noch nicht ausreichend ausgebaut ist und es dadurch schnell zu einer Überlastung dieser Frauen durch Gremienarbeit kommen kann, sollten Möglichkeiten der Kompensation geschaffen werden (z. B. Lehrentlastung oder zusätzliches Personal).
- Um die Diagnosekompetenz und Sensibilität der Gutachtenden zu erhöhen, sollten diese regelmäßig geschult werden. Grundsätzlich sollten Peer-Review-Prozesse regelmäßig evaluiert werden.
- Um Forschungserfahrungen sammeln zu können, sollten für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur große Forschungsverbünde, sondern auch Antragsmöglichkeiten für kleinere Forschungsprojekte geschaffen werden. Generell sollte es mehr Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswis-

⁴⁵ Eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien besteht insbesondere in Staaten, die eine (gut handhabbare, einfach anwendbare gesetzliche) Quotenregelung eingeführt haben wie z.B. Norwegen, Finnland und Belgien. Vgl. Viertes Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes, Drucksache 16/4385 vom 16.02.07, S. 22.

senschaftler geben, nicht nur innerhalb eines Projektes, sondern auch als Einzelperson direkt einen Antrag stellen zu können, um damit frühzeitig wissenschaftlich unabhängig zu sein.⁴⁶

B.III. Work-Life-Balance: Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf

Die zeitlichen Spielräume für die Realisierung von Kinderwünschen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf sind sehr eng, da Familiengründung und Aufbau der Karriere in der Regel in den gleichen Zeitraum fallen. Vom Grundsatz her ist eine wissenschaftliche Laufbahn daher für Frauen wie für Männer gleichermaßen schwer zu vereinbaren. Bei Wissenschaftlern schlägt diese Problematik der Vereinbarkeit jedoch bislang weniger zu Buche, da sie in Phasen intensiver Kinderbetreuung – anders als ihre Kolleginnen – noch immer in erster Linie auf die unentgeltliche Betreuungsleistung der Partnerin zurückgreifen. Sind beide Partner berufstätig oder können sie nicht auf die Partnerin bzw. den Partner bei der Kinderbetreuung zurückgreifen, haben neuerdings auch Männer zunehmend seltener Kinder.⁴⁷ Insbesondere Akademikerpaare bleiben immer häufiger kinderlos. Die Tatsache, dass drei Viertel des akademischen Mittelbaus kinderlos ist und es zudem einen signifikanten Zusammenhang zwischen Elternschaft und befristeten resp. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gibt, lässt die Schlussfolgerung zu, dass vorwiegend strukturelle Rahmenbedingungen – das heißt in diesem Fall die geringe Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere – die Realisierung des Kinderwunsches verhindern.

Mit Blick speziell auf die Berufsgruppe der Professor/innen sind nach wie vor immer noch deutlich mehr Professorinnen kinderlos als Professoren. Daran trägt auch die Vorstellung, qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit bedinge permanente zeitliche Verfügbarkeit und sei im Grunde nicht wirklich mit der Verantwortung für Kinder zu verbinden, ihren Anteil. Sie resultiert unter anderem aus den hohen Idealerwartungen (Stichwort Wissenschaftsmythos), die zwar auf traditionell männliche Lebens- und Verhaltensweisen zugeschnitten sind, aber von Wissenschaftlern ebenso wie von Wissenschaftlerinnen praktisch kaum zu erfüllen sind: nämlich ständig verfügbar

46 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, Köln 2004, S. 54f.

47 Eine Auswertung der Daten aller Universitäten in Nordrhein-Westfalen belegt, dass zwischen 1994 und 2004 vor allem die Kinderlosigkeit der männlichen Wissenschaftler zugenommen hat, die der weiblichen konstant geblieben ist, vgl. Nicole Auferkorte-Michaelis/Sigrid Metz-Göckel et al.: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? In: Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien, 4 (2005). Siehe auch Beate Könekamp/Beate Kraus: Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen, hrsg. vom BMBF, Bonn/Berlin 2006, S.18f.

und in unbedingter und alleiniger Hingabe an die wissenschaftliche Tätigkeit zu leben. Nachwuchswissenschaftlerinnen wird in diesem Kontext aufgrund möglicher zukünftiger Familienpflichten automatisch längerfristig eine geringere Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit unterstellt. Unabhängig davon, ob sie tatsächlich Kinder haben oder nicht, sind sie damit, anders als ihre männlichen Kollegen, in den wesentlichen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert, das sie zunächst kompensieren müssen. Das Vorhandensein von Kindern allein wirkt sich jedoch im Durchschnitt weder auf die Karriereentwicklung noch auf die Anzahl an Publikationen aus. Vielmehr vollziehen sich die Karriereentwicklungen von Frauen und Männern bereits zu einem Zeitpunkt unterschiedlich, zu dem die Frauen noch nicht Mütter sind.

Empfehlungen:

Um eine für Frauen und Männer vergleichbare Ausgangsposition in Wissenschaft und Forschung zu schaffen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen mit der Wahrnehmung von Familienpflichten vereinbar sind. Dabei muss eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschulen wie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten erreicht werden. Eine Karriere in der Wissenschaft darf die Realisierung verschiedener Lebenswege nicht von vornherein ausschließen. Das setzt folgendes voraus:

- Elternverantwortung sollte endlich geschlechtsneutral behandelt und unterstützt und nicht einseitig als „Problem von Frauen“ individualisiert werden.⁴⁸ Die Tatsache, dass nach wie vor nur 20 Prozent der heutigen Väter erwägen, sich ernsthaft an der Kindererziehung zu beteiligen, sollte nicht automatisch zum Normalfall gemacht werden, an dem allein sich die Personalpolitik der wissenschaftlichen Einrichtungen orientiert.
- Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation müssen – gerade auch auf der professoralen Ebene – flexibler und freier gestaltet werden. Während temporäre Teilzeitbeschäftigungen aus familiären Gründen im akademischen Mittelbau weitgehend akzeptiert sind, werden entsprechende Optionen von Professorinnen und Professoren kaum in Anspruch genommen. Da sich eine längere „Kinderpause“ und an-

48 Vgl. Jutta Limbach, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 14f. Ulrike Papouschek: Von Gleichstellung noch weit entfernt, in: Hildegard Matthies et al: Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien 2003, S. 125, 136.

schließende Wiedereingliederung in den überwiegenden Fällen als weniger erfolgreich erwiesen hat als eine kontinuierlich (wenn auch in reduzierter Form) fortgesetzte Arbeit, sollten hier Freiräume in der Arbeitsbelastung geschaffen werden, die es Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen ermöglichen würden, sich auf ihre wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren und weniger zentrale Aufgaben an (wissenschaftliche) Hilfskräfte oder andere Mitarbeiter zu delegieren. Zu finanzieren wäre dies beispielsweise durch die Einführung von Stipendien. Eine solche Lösung sollte selbstredend beiden Elternteilen offen stehen, ähnlich wie auch im Fall einer wahrgenommenen Familienzeit „come back“-Stellen Männern wie Frauen zur Verfügung stehen sollten. Auch Teilzeit-Professuren, gleichermaßen ausgestattet wie Vollzeit-Professuren, sollten beiden Geschlechtern bei familiärem Bedarf zur Verfügung stehen ebenso wie die Möglichkeit, Freisemester einschieben zu können.

- In der Arbeitsplatzorganisation müssen spezifische Schutzbestimmungen für Frauen überarbeitet und dem neuesten Stand der Technologie angepasst werden. Insbesondere in der Medizin, Pharmazie und Chemie sollten Konzepte für eine sinnvolle Einbindung schwangerer Frauen in die klinischen oder wissenschaftlichen Arbeitsabläufe entwickelt werden, um zu verhindern, dass Frauen Erfahrungen und Zeit für die Qualifizierung verlieren oder gar nicht eingestellt werden, weil spezielle Schwangeren-Arbeitsplätze nicht vorgesehen sind oder Vertretungspools fehlen.⁴⁹ Solche Pools sind zentral von den jeweiligen Einrichtungen einzurichten.
- Es sollten verlässlichere und frühere Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden. Eine Veränderung der Personalstruktur sollte Arbeitsverhältnisse mit angemessenen Laufzeiten und Bezahlung sowie einer hinreichend langfristigen Perspektive ermöglichen. Die Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten zudem verstärkt beobachten, wie sich befristete oder anderweitig prekäre Arbeitsverhältnisse auf die Geschlechter verteilen.
- Das biologische Alter sollte nicht länger als rigides Ausschlusskriterium, an dem überwiegend Frauen scheitern, gehandhabt werden (zum Beispiel bei Stellenbesetzungen oder Stipendienvergabe oder generell in Förderprogrammen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch bei Verbeamtungen), und es sollten die limitierenden Einfluss ausübenden, familienfeindlichen Altersgrenzen beseitigt

⁴⁹ Hochschulrektorenkonferenz: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, (Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006), S. 29. Das SFB-Programm der DFG sieht bereits die Möglichkeit der Teilzeitarbeit mit Vertretung für den anderen Teil der Stelle vor.

werden. Die Übernahme von Familienverantwortung muss ihre adäquate Berücksichtigung bei Berufsbiographien finden.

- Es muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass immer mehr Paare versuchen, sich gleichzeitig in einem Beruf zu etablieren. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hohe Ansprüche hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität gestellt werden, müssen Dual-Career-Optionen, ähnlich wie in den Vereinigten Staaten, ausgeweitet werden.⁵⁰ Zur Zusammenführung von Paaren aus der Wissenschaft könnten beispielsweise auch „Tauschaktionen“ zwischen Hochschulen (zum Beispiel auf der Ebene der Professuren) und benachbarten Einrichtungen oder Unternehmen initiiert werden, so dass beide an einem Ort arbeiten und gemeinsam Familienverantwortung übernehmen können.⁵¹

B.IV. Quote und Anreizsysteme

Zu den lange Zeit tabuisierten Instrumenten in der Gleichstellungspolitik zählt die Quote. Angesichts des nur langsam voranschreitenden Fortschritts bei der nachhaltigen Integration von Frauen insbesondere in den Führungspositionen des deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystems sind die Forderungen nach ihrer Einführung jüngst wieder lauter geworden. So hat ein öffentlicher Vorstoß des ehemaligen Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der sich für die Einführung einer Quotenregelung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgesprochen hatte, eine lebhafte und kontroverse Diskussion der Thematik ausgelöst.⁵² Als Vorbild für die Quotenregelung wird unter anderem die Universität Genf genannt, in der seit mittlerweile zwei Jahren ein Frauen-Förderprogramm gilt, nach dem bei Berufungen mindestens in jedem vierten Fall eine Frau eingestellt werden muss. Insbesondere die internationalen Gutachter in der Exzellenzinitiative hatten bereits zuvor moniert, dass der Aspekt der Gleichstellung in Deutschland nur unzureichend und wenig konkret behandelt werde.

Die Befürworter einer harten Frauenquote begründen dies unter anderem mit dem enormen Nachholbedarf in Deutschland und fordern deshalb, für die nächsten fünf

50 Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare, Bonn/Essen 2004.

51 So ein Vorschlag von Christiane Nüsslein-Volhard, die eine Stiftung eingerichtet hat, die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen speziell mit Zuschüssen zur Kinderbetreuung und für Haushaltshilfen unterstützt.

52 Ernst-Ludwig Winnacker: Eine Frauenquote für die Wissenschaft, in: „forschung spezial“ 2006.

Jahre hohe, konkrete Zielzahlen für die Berufung von Frauen festzulegen.⁵³ Bei gleicher Qualifikation sollten Frauen zunächst obligatorisch den Vorrang erhalten (positive Diskriminierung).

Dass Frauenquoten das richtige Instrument sind, um die vorherrschenden Strukturen auszuhebeln, wird in vielen Fällen, auch von Seiten der Wissenschaftlerinnen selbst, aber auch bestritten. So hält man es zwar für realistisch, mit intelligenten und verbindlichen Quotenregelungen Teilerfolge zu erzielen, befürchtet aber gleichzeitig, damit neben Disqualifizierung auch Widerstand und Umgehungsmechanismen zu provozieren.

Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitungen und Fachbereichen, verbunden mit Anreiz- und Gratifikationssystemen, gibt es, teilweise bereits seit längerer Zeit, an einigen Hochschulen, die seitdem messbare Erfolge vorzuweisen haben.⁵⁴

Empfehlungen:

- Der Wissenschaftsrat sieht, angeregt unter anderem durch die positiven Erfahrungen in der Exzellenzinitiative, realistische Chancen für das deutsche Wissenschaftssystem darin, in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Art informellen „Wettbewerb“ in Sachen Gleichstellung zu installieren. Einem solchen Instrument Wirkung zu verleihen, setzt bestimmte Rahmenbedingungen voraus. So müssen zunächst verbindliche, von den jeweiligen Einrichtungen selbst aufgestellte gleichstellungspolitische Ziel- und Leistungsvereinbarungen aufgestellt werden, die in einem festgelegten Zeitraum zu erreichen sind. Solche Vereinbarungen sind zwischen den Hochschulen bzw. außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den Ländern bzw. dem Bund, aber auch einrichtungsintern abzuschließen. Das Kaskadenmodell bietet sich als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen an.⁵⁵

53 So zuletzt die renommierte amerikanische Historikerin Londa Schiebinger: Das weibliche Wissen, in: DIE ZEIT Nr. 19 vom 3. Mai 2007.

54 Die Freie Universität in Berlin hat 1993 als eine der ersten deutschen Universitäten ein insbesondere an die Erhöhung der Frauenanteile gekoppeltes Anreizsystem eingeführt, das bei vorzuweisenden Erfolgen in diesem Bereich finanzielle Vorteile bringt. Die Zahlen: 2004 lag der Frauenanteil bei Neuberufungen im Schnitt bei 30 Prozent, 1999 waren es 9 Prozent. Ebenso schon BLK-Bericht „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ vom 02.10.1989.

55 Dieses Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen, vgl. Wissenschaftsrat (1998), S. 86f.

- Für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht werden, muss ein erhöhter öffentlicher Rechtfertigungsdruck erzeugt werden. Schon dieser Druck kann Sanktionen überflüssig machen und die Aktionsbereitschaft erhöhen.
- Über ein ständiges Monitoring muss dieser Prozess intern beobachtet, nach außen transparent gemacht und im Bewusstsein gehalten werden. Praktisch muss dafür eine regelmäßige Evaluierung und anschließende Veröffentlichung der jeweiligen Zwischenergebnisse, das heißt der Frauenanteile in allen Gremien, Kommissionen und Statusgruppen, stattfinden.⁵⁶ Ein fortlaufendes Monitoring sowie eine öffentliche Dokumentation der Fortschritte können in den Institutionen bzw. in deren Teilbereichen einen Prozess der Reflexion anregen und zu einem Wettstreit um die besten Ergebnisse (größte Diversität) gestaltet werden, der mit einer Preisvergabe belohnt werden könnte.
- Durch ein entsprechendes Bonus- und Anreizsystem kann dieser Prozess effektiv flankiert werden. Positive Auswirkungen hat die Koppelung von Gleichstellungszielen mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu verzeichnen, insbesondere im Hochschulbereich. In einigen Bundesländern haben inzwischen über die formelgebundene Mittelvergabe an Hochschulen Gleichstellungsparameter Eingang gefunden, die zumindest Anreize für die quantitative Entwicklung setzen. Auf diese Weise könnten Hochschulen, die Chancengleichheit in ihre leistungsbezogene Mittelvergabe-Systeme integriert haben, Teileinheiten (Fachbereiche, Institute), die ihren Frauenanteil über einen bestimmten Wert steigern (zum Beispiel gemessen am Durchschnittswert ihres Fachs), durch zusätzliche Stellen oder Mittel künftig deutlich belohnen. Mit ihnen könnten unter anderem die Nachteile gering ausgestatteter Stellen, die oft mit Frauen besetzt sind, ausgeglichen werden, indem zusätzliche Hilfskräfte und Reisemittel finanziert werden könnten.⁵⁷
- Bei der Rekrutierung von Frauen auf Führungspositionen können ebenfalls bestimmte Anreize angeboten werden (wie die Ausstattung mit Doktoranden- oder Postdoc-Stellen). Wenn ein Teilbereich eine bestimmte Zielmarke in der Zahl von Frauen in Führungspositionen erreicht hat, könnte er eine Möglichkeit zu einer vorgezogenen Nachbesetzung einer Professur erhalten. Diese könnte über einen entsprechenden Pool in der Universität oder aber über Drittmittel finanziert wer-

56 Auf ein solches Vorgehen haben sich die deutschen Wissenschaftsorganisationen mit der Unterzeichnung der „Offensive für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ geeinigt.

57 So ein Vorschlag von Jutta Limbach, vgl. Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 19.

den. Ähnliche Bonus- und Anreizsysteme wie die beschriebenen sind auch auf Forschungsverbünde zu übertragen.

- Generell hält der Wissenschaftsrat eine verstärkte Überprüfung der neuen wissenschaftspolitischen Programme im Allgemeinen und der gleichstellungspolitischen Programme, Maßnahmen und Instrumente im Besonderen für erforderlich. Das gilt auch für die Initiativen und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die in der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern durch eine gemeinsame Finanzierung auch gemeinsam getragen werden. So wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulpakt 2020, den Pakt für Forschung und Innovation sowie in die Exzellenzinitiative⁵⁸ integriert. Die Tatsache, dass diese Programme entsprechende gleichstellungspolitische Vorgaben enthalten, dürfte sich positiv auf die Gesamtentwicklung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auswirken. Im Sinne einer Sammlung positiver Erfahrungen und Effekte sollte die Gründung eines zentralen Projektes in Erwägung gezogen werden, das den Erfolg bzw. Misserfolg von Maßnahmen (auch im Rahmen größerer Programme und Initiativen) analysiert, Ursachen für diese Entwicklungen herausarbeitet und „Best Practice“-Empfehlungen zusammenstellt. In diesem Kontext sollte nicht nur die Zunahme der Anzahl von Frauen bewertet werden, sondern auch die qualitativen Aspekte (wie Qualität der Arbeit, Zufriedenheit mit der Maßnahme u.ä.). Träger einer solchen Aufgabe könnte eine Institution wie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sein. Der Wissenschaftsrat empfiehlt außerdem, die Ursachenforschung zu den Disziplinen, für deren Studium sich Frauen besonders selten entscheiden, zu intensivieren und entsprechende Maßnahmen nachhaltig zu unterstützen, die dem entgegen wirken.

⁵⁸ In § 3 Abs. 1 der Bund-Länder-Vereinbarung zur „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ wird die Frage der Gleichstellung explizit herausgestellt, indem „die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ thematisiert wird.

C. Ausblick

In den vergangenen Jahren hat die Frage der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Leitungsebenen der Wissenschaft zunehmend Aufmerksamkeit und Stellenwert gefunden. Zahlreiche Studien haben sich mit den Ursachen der geringeren Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen in der Wissenschaft beschäftigt, auch die Wissenschaftsorganisationen selbst messen dem Thema immer mehr Bedeutung zu. Es gibt eindeutige Befunde, eindeutige Bewertungen derselben und zahlreiche Strategien und Instrumente, um Gleichstellung personell und konzeptionell-inhaltlich näher zu kommen.⁵⁹ Und dennoch steht diesem „Konsens in der Theorie“ nach wie vor eine anders aussehende Praxis gegenüber, in der zunehmend subtilere Formen der Diskriminierung einen wirklichen gleichstellungspolitischen Durchbruch erschweren. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ist gerade in der Wissenschaft groß. Die unzureichende Repräsentanz von Frauen vor allem in den Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung gehört nach wie vor zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland.

Die Modernisierung des Hochschulsystems, verbunden mit einer neuen Aufgabenverteilung zwischen Politik und Verwaltung einerseits sowie den Hochschulen andererseits, macht die Integration von Frauen „im System“ in Macht- und Entscheidungspositionen wichtiger denn je. Die Tatsache, dass bis zum Jahr 2014 über ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus ihrem Amt ausscheiden wird, bietet innerhalb der nächsten Jahre die außergewöhnliche Möglichkeit, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen und damit vorhandene Qualität und Exzellenz auch im Sinne des gesamten Systems besser auszuschöpfen.

Deshalb hält es der Wissenschaftsrat für unerlässlich, den Hochschulpakt 2020 auch als Chance für Gestaltung von Chancengleichheit zu nutzen. Im Rahmen der vereinbarten Eckpunkte ist für das Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger vorgesehen, dass die Länder den Ausbau der Hochschulen unter anderem dazu nutzen, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen zu steigern. Diese Phase der Erweiterung und Erneuerung des Personalkörpers der

⁵⁹ So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ (Berlin, 18./19.04.2007).

Hochschulen sollte dringend für die nachhaltige Integration qualifizierter Frauen in das System genutzt werden.

Positiv zu werten ist der Plan der Bundesministerin für Bildung und Forschung, eine neue Initiative zur Erhöhung der Anzahl der Professorinnen zu starten. An Bundesmitteln ist der bisherige Bundesanteil für das Hochschul-Wissenschaftsprogramm „Chancengleichheit“ in Höhe von 15 Mio. Euro vorgesehen. Wünschenswert wäre es, wenn sich auch die Länder in gleicher Höhe beteiligten. Die konkrete Ausgestaltung des Programms liegt noch nicht fest. Wichtig wäre die wettbewerbliche Ausgestaltung, da Frauenförderprogramme sich in der Vergangenheit oft als Sackgasse in der Karriere von Wissenschaftlerinnen herausgestellt haben. Außerdem sollten die antragstellenden Hochschulen im Rahmen eines solchen Verfahrens ausgearbeitete Konzepte für die mittelfristige Umsetzung von Chancengleichheit vor Ort vorlegen.

Mit einer gesetzlich festgelegten Quote ließen sich möglicherweise schneller statistische Veränderungen erzielen. Ihr Vorteil ist, dass sehr rasch eine kritische Masse an Frauen in höheren Statusgruppen erreicht würde und Arbeitsbedingungen, informelle Regeln und Mentalitäten sich hierdurch nachhaltig verändern würden. Weder eine Quote noch Anreizsysteme allerdings können die Ursachen von Benachteiligungen bei den Verantwortlichen tatsächlich aufklären, oft wird nur die Zuständigkeit für Gleichstellung an Frauen delegiert. Die Abneigung gegen die Quote bei Wissenschaftlerinnen hat ihre Ursache häufig darin, dass Frauen, die auf diesem Weg in Positionen kommen, oft als weniger qualifiziert angesehen werden.

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass sich mittlerweile - nicht zuletzt durch die Exzellenzinitiative und die mit ihm verbundene verstärkte Profilbildung - das Klima an den Hochschulen derart verbessert hat, dass Wissenschaftlerinnen besser reüssieren. Der Wissenschaftsrat erhofft sich daher von einem kontinuierlichen Ausbau der beschriebenen Maßnahmen und deren Überprüfung im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens deutliche Fortschritte in der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für den Fall, dass insbesondere gezielte Anreizsysteme der beschriebenen Art in absehbarer Zeit keine deutlichen Erfolge zeitigen und Zielvorgaben nicht erreicht werden, hält der Wissenschaftsrat die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung ange-

wendet werden sollen (z. B. Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

D. Anhang

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG, Kennedyallee 40, 53175 Bonn

Fraunhofer Gesellschaft

FhG, Hansastraße 27 C, 80686 München

Leibniz-Gemeinschaft

Eduard-Pflüger-Straße 55, 53113 Bonn

Helmholtz-Gemeinschaft

Deutscher Forschungszentren

HGF, Büro Berlin, Anna-Louisa-Karsch-Str.2, 10178 Berlin

Hochschulrektorenkonferenz

HRK, Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Max-Planck-Gesellschaft

MPG, Hofgartenstraße 8, 80539 München

Wissenschaftsrat

WR, Brohler Straße 11, 50968 Köln

Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Wir, die unterzeichnenden Vertreterinnen und Vertreter deutscher Wissenschaftsorganisationen, sehen die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als unsere strategische Aufgabe an. Unsere Organisationen haben unterschiedliche Aufgaben und Strukturen. Wir sind uns jedoch einig darin, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen oder Wissenschaftsmanagerinnen in Zukunft im Wissenschaftssystem deutlich an Bedeutung gewinnen müssen, da hier ein wichtiges ungenügend genutztes Potential für unsere künftige Leistungsfähigkeit liegt. Durch unsere Zusammenarbeit wollen wir maßgeblich zur Realisierung dieses Ziels beitragen.

Unser Ziel: Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden. Sie werden verstärkt darauf hinarbeiten, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v. a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.

Die unterzeichnenden Organisationen arbeiten auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hin:

- *Organisationsentwicklung:* Jede Organisation wird die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert.
- *Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben:* Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die von uns beschäftigten Männer und Frauen wird durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.

- *Transparenz*: Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten.
- *Evaluation*: In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen.

Falls erforderlich, werden zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.

Mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten und/oder selbst gesetzten Etappenzielen die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen, ist im Anhang beschrieben.

Die unterzeichnenden Organisationen fordern andere Organisationen auf, sich dieser Offensive anzuschließen.

Köln, den 29. November 2006

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker – DFG

Prof. Dr. Jürgen Mlynek – HGF

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger – FhG

Prof. Dr. Margret Wintermantel – HRK

Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel – WGL

Prof. Dr. Peter Gruss – MPG

Prof. Dr. Peter Strohschneider – WR

Maßnahmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem

Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien⁶⁰

Derzeit sind 11,6 % der Mitglieder der Fachkollegien Wissenschaftlerinnen.

Nach den nächsten Wahlen im Herbst 2007 sollen Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien zumindest in dem Umfang vertreten sein, der ihrer Repräsentanz unter den Professoren entspricht. Der Senat strebt jedoch eine darüber hinausgehende Übernahme von Verantwortung durch Wissenschaftlerinnen an. Sein Ziel ist es deshalb, Wissenschaftlerinnen bei der Aufstellung der Kandidatenliste im kommenden Frühjahr **mit einem Anteil von 18 %** zu beteiligen. Die vorschlagsberechtigten Fachgesellschaften, die Mitglieder der DFG, die Leibniz Preisträgerinnen und Preisträger sowie der Stifterverband wurden inzwischen vom Präsidenten gebeten, den Senat durch möglichst viele überzeugende Nominierungen von Wissenschaftlerinnen in die Lage zu versetzen, das von ihm beschlossene Ziel zu erreichen.

Der **Senat** hat ferner eine **Arbeitsgruppe** eingesetzt, die – möglichst innerhalb **eines Jahres** – Konzepte zur Erreichung folgender Ziele entwickeln soll:

- Verstärkte Einbindung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gremien und in allen Begutachtungsprozessen
- Stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Förderverfahren (ggf. durch Änderung der Rahmenbedingungen)
- Intensivierung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

⁶⁰ Die Fachkollegien sind in allen Förderverfahren in den Begutachtungsprozessen maßgeblich beteiligt und beraten den Senat in förderpolitischen Fragen.



Fraunhofer Gesellschaft

Offensive für Chancengleichheit

Programme und Maßnahmen der Fraunhofer-Gesellschaft

Die Fraunhofer-Gesellschaft strebt eine führende Stellung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an. »Mehr Frauen in die angewandte Forschung« ist ein Leitmotiv der Fraunhofer-Gesellschaft. Sie will den Anteil weiblicher Beschäftigter in allen Bereichen stärken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, sind bei allen Vorhaben und Programmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Daraus werden sowohl für die Personalrekrutierung als auch für die gesamte Beschäftigungsdauer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit abgeleitet.

Mit vier Themenschwerpunkten wollen wir den seit den 90er Jahren erfolgreich eingeschlagenen Weg fortführen, besonders im wissenschaftlichen Bereich unseren Frauenanteil zu erhöhen:

- **Nachhaltige Nachwuchsförderung im Rahmen des Roberta-Projekts**
Um frühzeitig die Begeisterung für technische Berufe und Studiengänge bei Mädchen zu wecken, entführt das vom Fraunhofer IAIS initiierte Forschungsprojekt »Roberta« Schülerinnen ab 10 Jahren in die faszinierende Welt der Roboter. Bisher wurden mit 220 Lehrkräften an die 2.400 Schülerinnen mit Roberta-Kursen unterschiedlicher Länge erreicht. Die Fraunhofer-Gesellschaft will das geweckte naturwissenschaftliche Interesse bei engagierten Roberta-Schülerinnen mit einem speziellen Nachwuchsförderprogramm verstetigen, um so die Nachwuchsforscherinnen frühzeitig an Fraunhofer zu binden.
- **Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte in den Fraunhofer-Instituten**
Die Fraunhofer-Gesellschaft veranstaltet seit vielen Jahren Mentoring-Programme für unterschiedliche Zielgruppen. 2005 und 2006 stand das Mentoring-Programm TANDEMplus zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen an staatlichen Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen im Vordergrund.
Um zukünftig den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs frühzeitig in ihren Karrierebestrebungen optimal zu unterstützen, wird die Fraunhofer-Gesellschaft ein institutsübergreifendes Mentoring-Programm in ihr Personalentwicklungsprogramm aufnehmen.
Als Mentorinnen und Mentoren sollen auch Fraunhofer-Alumni den Mentees zur Seite gestellt werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit**

Viele Best-Practice-Beispiele von Fraunhofer-Instituten zeigen das vielfältige Engagement der Fraunhofer-Gesellschaft bei Kinderbetreuungsangeboten, die es mit unterschiedlichen Schwerpunkten an Fraunhofer-Standorten wie München, Stuttgart, Freiburg, Karlsruhe, Kaiserslautern, Aachen, Erlangen und Birlinghoven gibt. Dieses bestehende Angebot soll nach Möglichkeit bei entsprechendem Bedarf ausgebaut werden.

- **Projekt: »Discover Gender: Gender-Aspekte in der Forschung«**

Mit diesem vom BMBF geförderten Projekt wird der Ansatz von Gender Mainstreaming im Bereich der Forschung verfolgt. So sollen Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben aufgezeigt sowie Wege zu deren Identifikation und Berücksichtigung in unterschiedlichen Themenfeldern sichtbar gemacht werden. Neben der stärkeren Zentrierung von Forschung auf die Bedarfe von Kundinnen und Kunden gehen die Projektverantwortlichen derzeit davon aus, dass eine solch »vielfältig« angelegte Forschung das Interesse von Frauen an Technik und an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen weckt.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Mission der Helmholtz-Gemeinschaft, große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft durch strategisch-programmatische Spitzenforschung zu bearbeiten, lässt sich nur mit exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verwirklichen.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, sind Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit wesentlicher Bestandteil der Strategie der Helmholtz-Gemeinschaft.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, mit denen gezielt die Hürden zur Verwirklichung der Chancengleichheit gemeinsam angegangen werden:

Einrichtung von W3-Stellen für Wissenschaftlerinnen

International herausragende Wissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, von der Helmholtz-Gemeinschaft und den Zentren eingerichtete W3-Stellen zu besetzen. Ziel dieser Initiative ist es, Frauen, die hervorragende wissenschaftliche Leistungen erbringen, einen geeigneten Rahmen für ihre berufliche Entwicklung zu geben und ihre Arbeit zu fördern.

„Come Back“ – Die Stellen für den Wiedereinstieg

Die Helmholtz-Gemeinschaft will es jungen Müttern und Vätern erleichtern, nach der Familienzeit in die Forschung zurückzukehren: Von 2004 bis 2006 förderte sie bis zu 30 Stellen pro Jahr. Die Förderung ist auf zwei Jahre begrenzt. Ab 2007 werden diese Stellen direkt und vollständig von den Zentren zu Verfügung gestellt.

Das Netzwerk Mentoring-Programm

Die Helmholtz-Gemeinschaft bereitet junge Wissenschaftlerinnen und administrativen Führungsnachwuchs auf anspruchsvolle Positionen vor und fördert ihre Vernetzung untereinander. Seit 2006 werden pro Jahr bis zu 20 Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms für ein Jahr von einer Führungskraft aus einem anderen Zentrum individuell betreut und in der Karriereplanung unterstützt.

Flexible Arbeitszeiten

Die Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt und fördert alle Initiativen der Zentren zu flexiblen Arbeitszeiten. Insbesondere sind Lösungen gefragt, die über die klassische Gleitzeit hinausgehen. Die Zentren sind bemüht, durch flexible, auch einzelfallbezogene Arbeitszeitgestaltungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Kinderbetreuung

Alle Helmholtz-Zentren bieten Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren an. Dieses Angebot an die Eltern ist eine Grundvoraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen, vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen.

Die Hochschulleitung muss die Durchsetzung besserer Beteiligungswerte im Zusammenspiel mit den Fakultäten- und Fachbereichen durchsetzen. Gleichstellungspolitische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an den Professuren zu legen.

- Im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator.
- Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule muss transparent gestaltet werden. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.
- Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnend ist, muss durch ein Konzept der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung abgelöst werden.
- Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.

- Die Berufungsverfahren sollten mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl neu gestaltet werden.
- Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere stehen die Hochschulen als Arbeitgeber im Wettbewerb mit den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Sie müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit konkurrenzfähig sind.



Offensive für Chancengleichheit: Ziele und Perspektiven bei der Leibniz-Gemeinschaft

In der Leibniz-Gemeinschaft haben sich 84 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Forschungsinstitute und Serviceeinrichtungen für die Forschung in Deutschland zusammengeschlossen. Die Leibniz-Gemeinschaft ist damit keine Trägerorganisation. Sie koordiniert vielmehr gemeinsame Interessen der Mitgliedseinrichtungen und vertritt diese in der Öffentlichkeit. Sie stärkt die Zusammenarbeit in Forschung und Wissenschaft und entwickelt gemeinsame Instrumente zur Qualitätssicherung und Effizienzsteigerung ihrer Mitglieder. Dabei wird die Selbstverpflichtung der 84 Institute gewahrt, was allerdings zur Folge hat, dass geeignete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit innerhalb der Gemeinschaft nicht zentral gesteuert werden können. Hinzu kommt, dass die Leibniz-Gemeinschaft bislang noch nicht über einen zentralen Strategie-Fonds verfügt, der es ermöglichen würde, Konzepte zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf finanziell umzusetzen.

Die Leibniz-Gemeinschaft ist dennoch bemüht, die Förderung von Frauen programmatisch zu unterstützen und fördert die Chancengleichheit seit 1998 gemäß den [„Rahmenempfehlungen“](#) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“. Dazu gehört auch die aktive Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes, die in der „Ausführungsvereinbarung Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (AV-Glei) festgelegt sind. Damit verpflichten sich die Institute beispielsweise zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten, die die Einhaltung von Kriterien der Chancengleichheit bei Bewerbungen, Einstellungen und Karrierebeförderungen im Institut überwacht.

Karrieren werden durch soziale Netzwerke vermittelt. Diese sind heutzutage noch überwiegend männlich dominiert d. h. das Frauen in Entscheidungsgremien, Beratungsausschüssen und in das System wechselseitiger Förderungen noch nicht stark genug eingebunden sind. Um hier Abhilfe zu schaffen, strebt die Leibniz-Gemeinschaft an, ein Mentoring Programm aufzubauen. Ziel dieses Programms ist der Aufbau eines konkreten Netzwerkes für Frauen in der Leibniz-Gemeinschaft. Es soll eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen, Generierung von Kooperation und Bildung von Förderung im besten Sinne bieten, sowie die Führungskultur von Frauen auch besonders der jüngeren Generation verbessern. Im Vorwege hat sich die Leibniz-Gemeinschaft an einer vom BMBF ausgerufenen Pilotphase eines Peer-Mentoring-Projekts beteiligt. Als Ergebnis der Pilot-

phase wurde befürwortet, das Peer-Mentoring in die Leibniz-Gemeinschaft oder bestehende Institutsnetzwerke zu implementieren. Die Leibniz-Gemeinschaft stellt fest, dass Frauennetzwerke nicht nur die Chancengleichheit in einem Institut fördern, sondern auch die Reputation der jeweiligen Forschungseinrichtung erhöhen.

Die Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen hängt allerdings auch wesentlich von der Nachwuchsförderung ab. Zwar nimmt die Leibniz-Gemeinschaft bei den Doktoranden mit einer Frauenquote von über 42 % eine exzellente Ausgangsposition ein, möchte aber auch hier deutliche Verbesserungen erzielen. Deswegen beteiligen sich Leibniz-Institute an verschiedenen Bildungsmaßnahmen wie dem bundesweiten „Girls-Day“, der junge Mädchen bereits im Schulalter für Naturwissenschaften sensibilisieren soll.

Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft seit 1999 von 27 % auf heute knapp 32 % angestiegen. Damit ist der Frauenanteil innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft im Vergleich mit anderen außeruniversitären Einrichtungen überdurchschnittlich.

Dennoch hat sich die Leibniz-Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, aktiv vermehrt Wissenschaftlerinnen, vor allem für Leitungspositionen, zu gewinnen. Dies soll durch Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen erreicht werden. So ist Chancengleichheit selbstverständlich ein Bestandteil des Berichts- und Datenteils und der Bewertung bei der regelmäßigen Evaluierung der Leibniz-Institute. Die Begehungsgruppen der Evaluierung überprüfen dezidiert, wie die Chancengleichheit an einem Institut gelebt wird. Über das Instrument der Evaluierung wird somit Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft berücksichtigt und verpflichtend gesteuert.

Als weitere steuernde Maßnahme hat die Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Paktes für Innovation und Forschung den Vorgaben der BLK entsprechend eine eigene Förderlinie zum Aufbau von Forschungsgruppen unter der Leitung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen aufgenommen. Bei der Förderlinie handelt es sich um die Etablierung von Forschergruppen, die finanziell unterstützt werden mit auf diesen Zweck bezogenen Personal- und Sachmitteln und die von Frauen geleitet werden. Dies ist ein klares Signal und bietet einen deutlichen Anreiz für Frauen, eine Leitungsposition in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zu übernehmen. Für das wettbewerbliche Paktverfahren des Jahres 2007 wurden drei Anträge im Rahmen dieser Förderlinie gestellt und nach externer Begutachtung mit einem Gesamtfördervolumen von 1,26 Mio. Euro bewilligt. Sollten die, für das Wettbewerbsverfahren zur Verfügung stehenden Mittel verstärkt werden, wird auch die Zahl der von Frauen selbstständig geleiteten Forschergruppen erhöht.



Offensive für Chancengleichheit – Programme und Maßnahmen

Die Max-Planck-Gesellschaft versteht die Förderung von Frauen als zentrale Aufgabe der strategischen Entwicklung. Bereits 1997 hat sie ihre ersten Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Kraft gesetzt. Dass die Gesellschaft inzwischen auf einen der höchsten Anteile von Wissenschaftlerinnen am wissenschaftlichen Führungspersonal verweisen kann - 12,9% der W2- und W3- (C3-/C4-) Stellen sind mit Frauen besetzt -, spricht für die Wirksamkeit der Instrumente und ist für die Max-Planck-Gesellschaft Ansporn, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Dazu nimmt sie verstärkt auch die Rahmenbedingungen in den Blick. Als erste komplette Wissenschaftsorganisation wurde die Max-Planck-Gesellschaft 2006 mit dem von der Hertie-Stiftung ins Leben gerufenen Audit „beruf und familie“ zertifiziert.

Um weitere und größere Fortschritte zu erzielen, hat die Max-Planck-Gesellschaft kontinuierlich Strategien erarbeitet, um Karrierehindernissen von Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken. Es wurde ein Ansatz entwickelt, der verschiedene Lebensbereiche, Berufsgruppen und „Karrierestufen“ – angefangen von Schülerinnen – umfasst. Diese Initiativen werden fortgesetzt und ausgebaut:

Sonderprogramm zur Förderung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen (W2-Sonderprogramm)

Nach strengem Auswahlverfahren Förderung besonders viel versprechender Nachwuchswissenschaftlerinnen; durch die Bereitstellung von Personal- und Sachressourcen für 5 Jahre erlangen diese Frauen Führungserfahrung und frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit.

Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen (W3-Sonderprogramm)

Ermöglicht werden sollen vorgezogene Berufungen oder Berufungen zusätzlicher Wissenschaftlerinnen, die die Arbeitsgebiete der Institute ergänzen. Die Berufung erfolgt nach den allgemeinen für die MPG geltenden Regeln und erfordert die Beteiligung von Berufungskommission, Sektion und Senat der MPG.

Ganzheitlicher Ansatz zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einführung konkreter Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Familienservice, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit, flexible Arbeitszeitkonzepte, Unterstützung von dual career couples.

Audit „beruf und familie“: Auditierung und kontinuierliche Begleitung in der Weiterentwicklung umfassender Maßnahmen durch externe Berater.

Mentoring

Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen und Postdocs (Minerva FemmeNet), aktive Integration in Mentoring-Netzwerke mehrerer Bundesländer, Mentoring und Training für Postdocs und Habilitandinnen (MuT).

Strukturierte Bearbeitung versteckter und unbewusster Diskriminierungen

Leitfaden zum konstruktiven Umgang zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.



**„Offensive für Chancengleichheit
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“**

**Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen
in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen**

Der Wissenschaftsrat verpflichtet sich mit dieser Erklärung, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen des Wissenschaftsrates maßgeblich zu steigern. Ziel ist, den Anteil von derzeit durchschnittlich 16,6 % bis zum Jahr 2011 auf 25 % zu erhöhen. Auch in den folgenden Jahren (ab 2011) wird der Wissenschaftsrat dieses Bemühen fortsetzen und gegebenenfalls ein neues Etappenziel festlegen. Die Steigerung soll in erster Linie durch die vermehrte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der Funktion als auswärtige Sachverständige erreicht werden. Dieses Ziel trägt der Maßgabe Rechnung, dass der Wissenschaftsrat auf die Benennung seiner eigenen Mitglieder keinen Einfluss nehmen kann.*

Der Wissenschaftsrat wird jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen berichten.

* So werden die Mitglieder der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates auf Vorschlag der Wissenschaftsorganisationen vom Bundespräsidenten ernannt. In der Verwaltungskommission sind der Bund und die Länder vertreten.