

**Hochschulrektorenkonferenz (HRK)**

**„Frauen fördern – Empfehlung zur Verwirklichung von  
Chancengleichheit im Hochschulbereich“**

**Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006**

**Unterlage**

**zur  
Öffentlichen Anhörung**

**zum Thema**

**„Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

**am 11. Juni 2012**



Empfehlung des  
209.Plenums der HRK vom  
14.11.2006

## **Frauen fördern**

Empfehlung zur Verwirklichung  
von Chancengleichheit im  
Hochschulbereich

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Ahrstraße 39    Tel.: 0228/887-0    [sekr@hrk.de](mailto:sekr@hrk.de)  
D-53175 Bonn    Fax: 0228/887-110    [www.hrk.de](http://www.hrk.de)

## 0. Zusammenfassung

1. Im Bereich der Professuren wie der Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es trotz einer Verbesserung der Beteiligungswerte im letzten Jahrzehnt nach wie vor zu wenige Frauen.

2. Frauen stellen heute die Hälfte der Studienanfänger, Studierenden und Absolventen. Es sind die Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation, an denen überproportional viele Frauen aus dem System ausscheiden. Der Anteil der auf Professuren berufenen Frauen entspricht dann wieder ihrem Anteil an den Habilitationen. Die Chancen eines männlichen Hochschulabsolventen, später Professor zu werden, sind fünf Mal so groß wie die einer Hochschulabsolventin.

3. Trotz Steigerung des Frauenanteils insgesamt blieben die Anteile von Frauen im Bereich der Ingenieurwissenschaften, aber auch in einigen Naturwissenschaften bereits auf der Ebene der Studienanfänger und Studierenden äußerst gering. Dies ist nachteilig für die Entwicklung dieser wirtschaftlich und innovationspolitisch wichtigen Disziplinen, sie schließt aber auch Frauen von Feldern mit einem hohen Zukunftspotenzial, wissenschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten und guten Berufsaussichten aus.

4. Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotential kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.

5. Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu den höchsten Qualifikationen sind umfänglich erforscht und lassen sich auf folgende Tatbestände zurückführen:

- das deutsche Wissenschaftssystem ist zu stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet,

- es gibt Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen sowie an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen
- Frauen werden seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert als männliche Absolventen, sie werden weniger in den Hochschulbereich integriert (Stipendien statt Stellen),
- sie werden stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen Kollegen.
- Möglicherweise unterliegen sie auch Nachteilen im Förderbetrieb.

6. Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung unter den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen. Die Arbeitsbelastung ist hoch und die Konkurrenzsituation unter den Nachwuchswissenschaftlern ist ausgeprägt. Das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung wird durch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft potenziert: es gibt zu wenige Qualifikationsstellen, sie sind durchweg befristet und schlechter bezahlt als Beschäftigungsverhältnisse außerhalb.

7. 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.

8. Gleichstellungspolitik an den Hochschulen kann nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern mitgetragen wird. Die eigene Motivation der Fächer muss im Rahmen der leistungsbezogenen Steuerung realisiert werden. Gleichstellungspolitische Ziele müssen deshalb sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein.

9. 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.

10. Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.

11. 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.

12. Das Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit kann auch von den Ländern als Träger der Hochschulen und für die Gesetzgebung Verantwortliche in geeigneter Weise unterstützt werden. Ansatzpunkte dafür sind auch hier die leistungs- und belastungsorientierte Mittelverteilung, Zielvereinbarungen und die rechtliche Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen. Darüber hinaus ist die Auflage von Sonderprogrammen zur Steigerung des Frauenanteils so lange von Vorteil, wie keine hinreichenden Beteiligungswerte erreicht sind.

13. Die Forschungsförderorganisationen müssen das Problem eines möglichen Gender Bias bei der Bewilligung von Fördermitteln hinterfragen und gegebenenfalls Möglichkeiten zur Objektivierung der Verfahren ergreifen.

14. In weiten Bereichen liegen keine gesicherten Erkenntnisse über einzelne Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit vor. Hier besteht erheblicher Forschungsbedarf, der baldmöglichst aufgegriffen werden sollte.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>		<b>Seite</b>
0.	Zusammenfassung	2
	Inhaltsverzeichnis	5
1.	Einleitung	6
2.	Ausgangssituation und Aufgabenstellung	8
3.	Quantitative Bestandsaufnahme	10
3.1.	Entwicklung in den letzten 20 Jahren	10
3.2.	Frauenanteile in den unterschiedlichen Fächergruppen	13
3.2.1.	Sprach- und Kulturwissenschaften	15
3.2.2.	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	16
3.2.3.	Mathematik, Naturwissenschaften	17
3.2.4.	Human- und Zahnmedizin	18
3.2.5.	Veterinärmedizin	19
3.2.6.	Ingenieurwissenschaften	20
4.	Übergangsmuster und deren Ursachen	21
4.1.	Schnittstelle Hochschulabschluss/Promotion	22
4.2.	Schnittstelle Promotion/Habilitation	23
4.3.	Schnittstelle Berufung	26
4.4.	Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft	27
4.4.1.	Zeitliche Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere	27
4.4.2.	Zeitliche Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft	28
4.4.3.	Spezifische Schutzbestimmungen für Frauen	29
5.	Empfehlungen zur Verbesserung der Qualifizierungschancen von Frauen in der Wissenschaft	29
5.1.	Hochschulen	29
5.1.1.	Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe	29
5.1.2.	Ziel und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern	30
5.1.3.	Systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung	31
5.1.4.	Aktive Personalentwicklungspolitik	32
5.1.5.	Hochschulmedizin und Laborfächer	33
5.1.6.	Neugestaltung der Berufungsverfahren	33
5.1.7.	Arbeitgeber Hochschule	34
5.2.	Länder und Bund	35
5.2.1.	Ziel- und Leistungsvereinbarungen	35
5.2.2.	Hochschulpakt 2020	36
5.2.3.	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	36
5.3.	Forschungs- und Evaluationsbedarf	37
5.4.	Forschungsförderung	38

**Hinweis:** Fußnoten befinden sich am Ende des Textes

## 1. Einleitung

Die Hochschulrektorenkonferenz hat Anfang der 90er Jahre eine umfangreiche Bestandsaufnahme zur Situation der Frauen an den Hochschulen durchgeführt und Empfehlungen zur Förderung von Frauen verabschiedet, die auch größtenteils von den Hochschulen umgesetzt wurden und Eingang in die Hochschulsonderprogramme von Bund und Ländern gefunden haben. In diesem Zeitraum ist die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem deutlich angestiegen. Die Bilanz von mehr als 15 Jahren Gleichstellungspolitik ist trotz nicht zu verkennender Erfolge unbefriedigend, weil es auf den höheren Stufen des Wissenschaftssystems, sowohl im Bereich der Professuren als auch der Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, nach wie vor zu wenige Frauen gibt.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat sich daher entschlossen, eine kritische Bestandsaufnahme der verschiedenen Instrumente vorzunehmen und eine neue Diskussion über Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich anzustoßen. Dies ist umso notwendiger, als im letzten Jahrzehnt ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik stattgefunden hat, der auch Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik hatte. 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 Programme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Zur Vorbereitung der vorliegenden Empfehlungen hat das Präsidium eine Projektarbeitsgruppe eingesetzt, der folgende Expertinnen und Experten angehörten:

- Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Prof. Dr. Karin Gottschall, Universität Bremen
- Christina Hadulla-Kuhlmann, Bundesministerium für Bildung und Forschung



- Prof. Dr. Horst Hippler, Rektor der Universität Karlsruhe
- Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Charité-Universitätsmedizin Berlin
- Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte der Universität Göttingen, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Gabriele Kirschbaum, Frauenbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Prof. Dr. Reinhard Kreckel, Direktor des Institutes für Hochschulforschung Wittenberg (HOF), Universität-Halle-Wittenberg
- Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität Berlin, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Christine Kurmeyer, Forum Mentoring, Charité-Universitätsmedizin Berlin
- Professor Dr. Sigrid Metz-Göckel, Universität Dortmund
- Dr. Brigitte Mühlenbruch, Bonn, frühere Leiterin CEWS
- Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff, Rektorin der Fachhochschule Bielefeld, HRK-Vizepräsidentin

Moderiert wurde die Arbeit der Gruppe von der Generalsekretärin der HRK, Dr. Christiane Ebel-Gabriel. Die redaktionelle Verantwortung für die Erarbeitung der Empfehlung lag bei Brigitte Göbbels-Dreyling von der HRK-Geschäftsstelle.

Die Projektgruppe hat sich bei der Erarbeitung der vorliegenden Empfehlungen auf das umfangreich vorliegende Material zur Situation von Frauen im Wissenschaftsbereich gestützt. Erwähnt seien ausdrücklich die statistischen Sonderauswertungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“<sup>1</sup> und die Auswertungen des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS). Im Analyseteil werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Arbeiten referiert.

Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an die Hochschulen selbst, und zwar auf den verschiedenen Ebenen von der Hochschulleitung über die Fakultäten und Fachbereiche bis zum einzelnen Institut, die ein aufeinander abgestimmtes Instrumentarium entwickeln müssen. Sie müssen entschlossener als bisher Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn fördern und Arbeitsbedingungen schaffen, die es Frauen erlauben, in gleicher Weise wie

ihre männlichen Kollegen am Prozess der wissenschaftlichen Qualifikation teilzuhaben.

Die Empfehlungen sprechen aber auch die Länder als die Gesetzgeber und Träger der Hochschulen an, die Schritte zur Verwirklichung von mehr Chancengleichheit in Zielvereinbarungen mit den Hochschulen festlegen können. Ihre Aufgabe ist es auch, die geeigneten Voraussetzungen im Bereich des Arbeitsrechts und der Besoldung zu schaffen. Bund und Länder sind darüber hinaus gemeinsam aufgefordert, im Rahmen gemeinsamer Maßnahmen, die bisherigen Bemühungen zur Steigerung der Frauenanteile zielführend fortzusetzen. Nicht zuletzt sind auch die Forschungsförderungsorganisationen angesprochen, die die Praxis der Mittelvergabe im Hinblick auf einen eventuellen Gender Bias hinterfragen und gegebenenfalls Schritte zur Objektivierung der Vergabeverfahren einleiten sollten.

## **2. Ausgangssituation und Aufgabenstellung**

Wissenschaft, Forschung und Innovation sind die Schlüsselfaktoren für die ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung. Von dieser Erkenntnis lassen sich alle hoch entwickelten Industrieländer ebenso wie die um Anschluss an den Weltmarkt ringenden Schwellenländer leiten. Es findet ein harter Wettbewerb um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler statt, die die Ideen für die Bewältigung von Zukunftsaufgaben entwickeln liefern sollen. Die Europäische Union will durch eine Steigerung des Anteils der Ausgaben für Wissenschaft und Forschung auf 3 Prozent des Bruttosozialprodukts bis zum Jahre 2010 den europäischen Forschungsraum zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt machen. Dieses Ziel hat sich auch die deutsche Regierung zu Eigen gemacht.

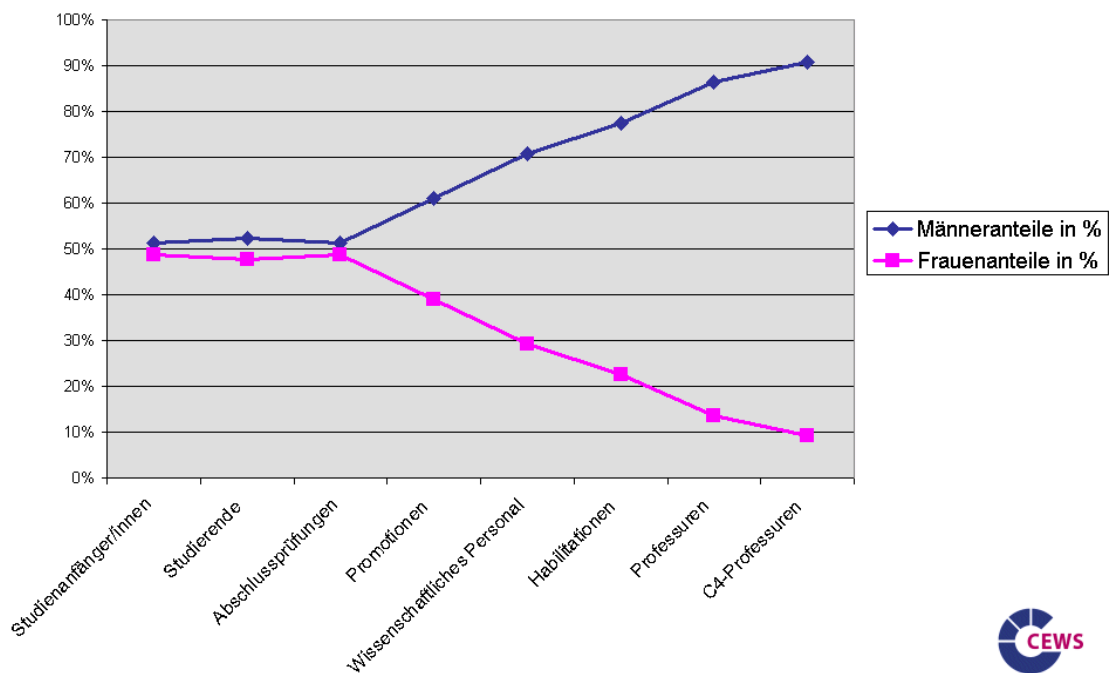
Das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur ausgeschöpft werden, wenn die herausragenden Talente und Persönlichkeiten in möglichst großer Zahl in der Wissenschaft verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer größten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Dies ist aber in Deutschland vor allem bei hoch qualifizierten Frauen der Fall. Beim Übergang zur Promotion und

Habilitation scheiden Jahr für Jahr signifikant mehr Frauen als Männer aus dem System aus.

Während Frauen noch die Hälfte der Studienanfänger und die Hälfte der Hochschulabsolventen stellen, beträgt ihr Anteil an den Promotionen nur noch 39 Prozent, an den Habilitationen 22,7 Prozent, an den Professuren 13,6 Prozent und an den C4-Professuren 9,2 Prozent (2004, BLK<sup>1</sup>).

Bereits diese Zahlen zeigen die asymmetrische Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsfeld. Sie weisen auf ein grundlegendes Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hin. Die erfolgreiche Positionierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Wettbewerb erfordert es, Maßnahmen aufzulegen, die dieses Defizit beseitigen.

### Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2004



Quelle: CEWS-Statistikportal unter <http://www.cews.org/statistik>

Bei gleicher Begabung von Männern und Frauen muss davon ausgegangen werden, dass die Selektionsprozesse, die auf dem Hochschulabschluss aufbauen und in einer wissenschaftlichen Karriere münden, nicht streng qualitätsgeleitet ablaufen, sondern auch anderen Einflussfaktoren unterliegen. Damit ist nicht nur die Qualität des Hochschulwesens in Frage gestellt. Mangels weiblicher Vorbilder entscheiden sich junge Frauen zahlenmäßig geringer für

bestimmte Studienfelder bzw. eine wissenschaftliche Karriere. Die bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen setzen sich damit in die nächste Generation fort. Die Notwendigkeit von effektiven Gleichstellungsinstrumenten für Wissenschaftlerinnen wurde auch durch die an der Exzellenzinitiative beteiligten ausländischen Experten angemahnt.

Doch auch unabhängig von diesem kritischen Blick von außen muss die gleichberechtigte Partizipation von Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems ein zentrales Anliegen der deutschen Hochschulen sein. Sie streben nach Exzellenz und Internationalität, stellen sich dem weltweiten Wettbewerb um Studierende, Wissenschaftler und Forschungsmittel. Die Entwicklung zukunftsfähiger Konzepte, die im internationalen Wettbewerb Bestand haben, setzt voraus, dass die Selektionsprozesse streng qualitätsgeleitet ablaufen und Männer und Frauen mit ihren unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozess gleichberechtigt beteiligt werden. Die Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich ist also selbstverständliches Ziel autonomer Hochschulen, die im Wettbewerb mit anderen ihre Qualität unter Beweis stellen wollen. Die Entwicklung eines geeigneten Instrumentariums muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes der Hochschule sein.

### **3. Quantitative Bestandsaufnahme**

#### **3.1. Entwicklung in den letzten 20 Jahren**

Die Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Wissenschaftssystems sind seit Beginn der 80er Jahre Gegenstand hochschulpolitischer Aufmerksamkeit. In dieser Zeit sind sie einerseits deutlich angestiegen und haben sich in manchen Personalkategorien verdoppelt bzw. sogar verdreifacht (z. B. bei Habilitationen und bei C 4-Stellen). Andererseits ist der bisher erreichte Fortschritt insbesondere auf der Ebene der Professuren und der Leitungsfunktionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen weiterhin unbefriedigend.

Nachdem die Frauenanteile in den 80er Jahren trotz der damals begonnenen öffentlichen Thematisierung dieses Problems zunächst bei knapp über 5 % stagnierten, ist seit Beginn der 90er Jahre eine Verbesserung der Anteile bei

den Professuren zu verzeichnen. Nachdem die Forderung zum Abbau der Benachteiligung von Frauen 1985 in das Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgenommen worden war und gegen Ende der 80er Jahre die Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die einzelnen Landeshochschulgesetze fand, haben sich 1989 und 1990 die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und die Westdeutsche Rektorenkonferenz (WRK) mit eigenen Empfehlungen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft bzw. in Hochschulen geäußert<sup>2</sup>. In Ergänzung zu den institutionellen Verfahrensregelungen zum Abbau von Diskriminierung durch Hochschul- und Landesgleichstellungsgesetze sowie hochschulinterne Frauenförderrichtlinien - und deren Implementierung mit Hilfe von Frauenbeauftragten - begannen dann mit dem Hochschulsonderprogramm II ab 1990 eine Fülle auch finanzieller gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die in einigen Bundesländern noch durch eigene Programme ergänzt wurden. All dies zusammen hat zu dem statistisch dokumentierten Fortschritt seit dem folgenden Jahrzehnt beigetragen. Diese Instrumente und Maßnahmen wurden aber nur teilweise evaluiert, Aussagen über ihre Wirksamkeit sind deshalb nur eingeschränkt möglich.

### Entwicklung der Frauenanteile auf unterschiedlichen Ebenen des Wissenschaftssystems

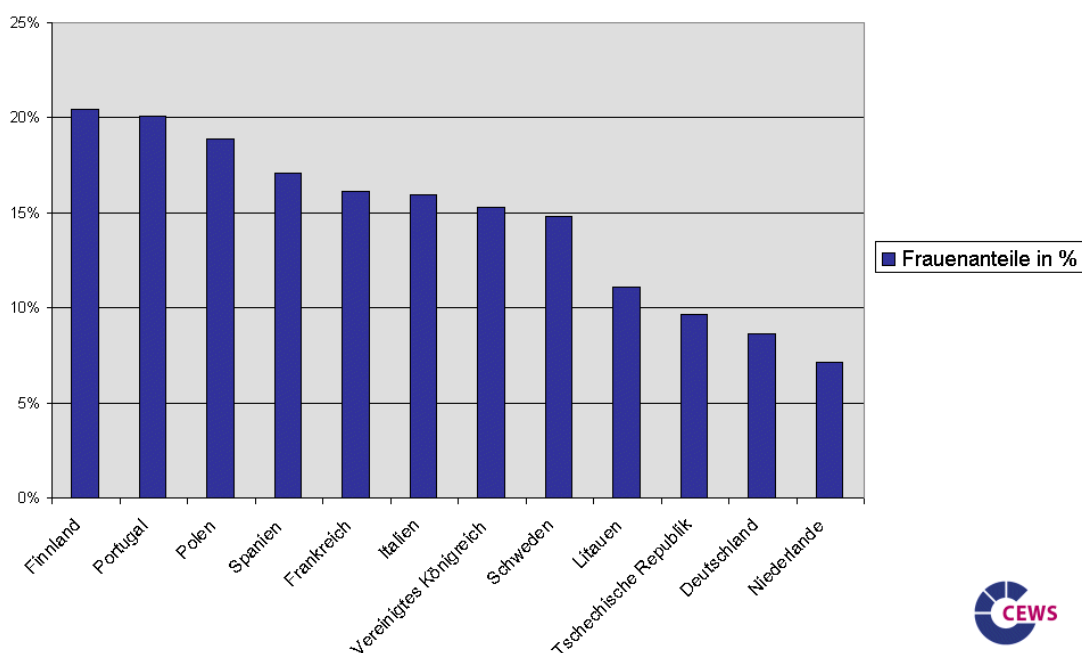
	1982	1992	2000	2001	2002	2003	2004
Studienanfängerinnen	40,40%	43,40%	49,20%	49,40%	50,60%	48,20%	48,80%
Studierende	38,10%	39,70%	46,10%	46,70%	47,40%	47,40%	47,70%
Promotionen	31,50%	28,90%	34,10%	35,30%	36,40%	37,90%	39,00%
Habilitationen	7,20%	12,90%	18,40%	17,20%	21,60%	22,00%	22,70%
Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiter	13,20%	21,60%	29,70%	31,20%	32,70%	33,50%	34,00%
Professorinnen	5,20%	6,50%	10,50%	11,20%	11,90%	12,80%	13,60%
C-4-Professorinnen	2,50%	3,80%	7,10%	7,70%	8%	8,60%	9,20%
Führungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen			5,20%	5,80%	5,80%	6,60%	6,70%
Juniorprofessuren						26,70%	27,90%

Quelle: Statistisches Bundesamt, BLK<sup>1</sup>

Nachweislich positive Auswirkungen hatten vor allem gut ausgestattete Sonderprogramme in einzelnen Bundesländern. So gelang es in Berlin, wo es seit Anfang der 90er Jahre eigene Stellenprogramme für C1- und C2-Stellen gab, den Anteil von Frauen in diesen Kategorien und auch die Habilitationsquoten von Frauen deutlich zu erhöhen. Ein Großteil der damals eingestellten Frauen hat später eine Berufung auf eine Professur erhalten. Ein anderes Beispiel ist das Mathilde-Planck-Programm in Baden-Württemberg, das darauf ausgerichtet ist, die Zahl der FH-Professorinnen zu steigern. Es setzt sich aus einem Lehrauftrags-, einem Promotions-, einem Praxis- und einem Seminarprogramm zusammen. Das Lehrauftragsprogramm läuft seit 1997 und ist sehr erfolgreich, in Kürze werden 28 im Rahmen des Programms Geförderte auf Professuren berufen sein. Die Programmprüfung durch den Rechnungshof des Landes Baden-Württemberg ergab eine sehr positive Beurteilung.

Zwischen den Bundesländern bestehen deutliche Unterschiede, die ein unterschiedliches Engagement in der Gleichstellungspolitik abbilden (Gleichstellungsranking CEWS)<sup>3</sup>. Im internationalen Vergleich liegt der Frauenanteil in der Wissenschaft in Deutschland deutlich unter dem europäischen Durchschnitt.

### Frauenanteile an den C4- und vergleichbaren Professuren im internationalen Vergleich, 2003



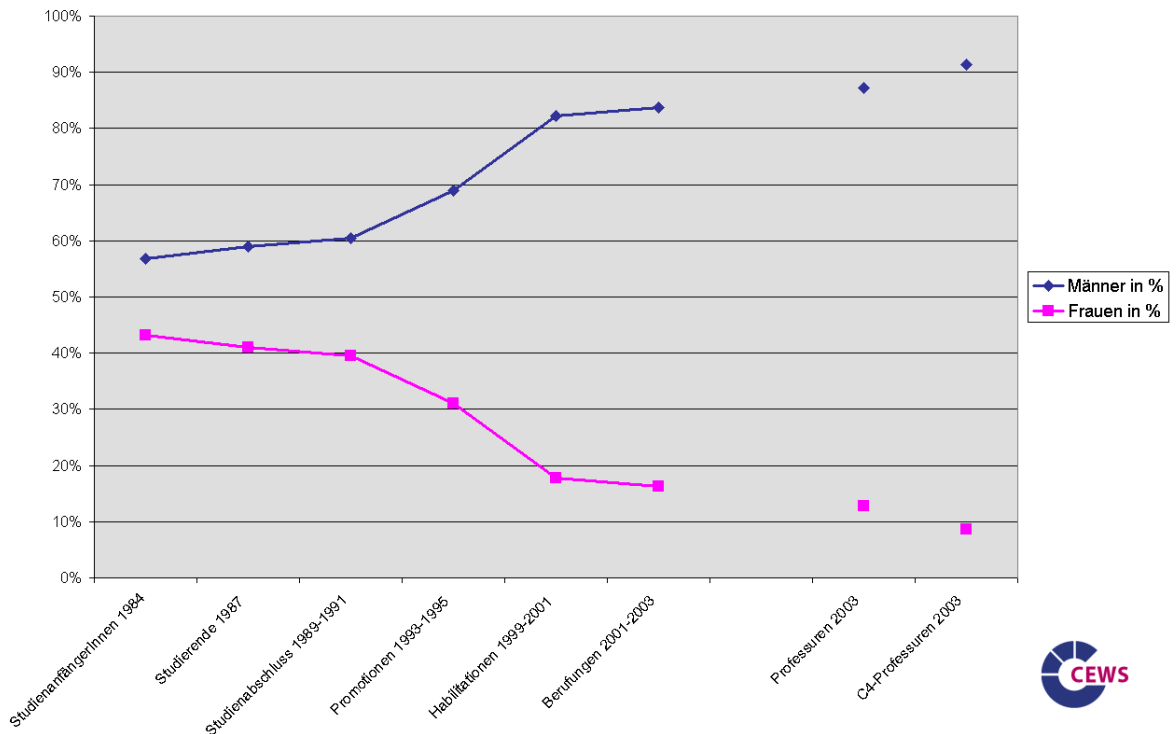
Quelle: CEWS-Statistikportal unter <http://www.cews.org/statistik>



### **3.2. Frauenanteile in den unterschiedlichen Fächergruppen**

Zur Darstellung der Beteiligung von Frauen auf unterschiedlichen Stufen des Qualifikationssystems bedient man sich so genannter Kohortenanalysen. Korrekter wäre allerdings die Bezeichnung: retrospektive Analyse von idealtypischen Qualifikationsverläufen. Hier wird der akademische Qualifikationsverlauf eines Studienjahrgangs vom Studienanfang bis zur Berufung auf eine Professur differenziert betrachtet. Bei den von der BLK<sup>1</sup> veröffentlichten Analysen wird von den Studienanfängerinnen im Jahre 1984 ausgegangen. Ausgehend von einer durchschnittlichen Studiendauer von sechs Jahren werden die Absolventinnen des Jahres 1990, die erfolgreichen Promotionen von Frauen im Jahre 1994 (Mittelwert der Zahlen 1993 – 1995), die Habilitandinnen im Jahre 2000 (1999 – 2001) und die neu berufenen Frauen im Jahre 2003 (2002 – 2004) betrachtet. Die Juniorprofessur – eingeführt mit der 5. HRG-Novelle im Jahr 2002 – wird in der vorliegenden Analyse noch nicht berücksichtigt. Gleichwohl sind in den Daten zu den Berufungen für 2003 die Daten von W1-Professuren (Juniorprofessuren) enthalten, die jedoch weniger als 5% der Berufungen ausmachen. Da die Kohortenanalyse sich auf die Ausgangsdaten des Jahres 1984 bezieht, liegen ihr insgesamt etwas schwächere Frauenbeteiligungsquoten zugrunde als gegenwärtig gegeben. Allerdings ist fraglich, ob höhere Ausgangswerte tatsächlich zu einer höheren Beteiligung auf höheren Qualifikationsebenen führen.

## Retrospektive Qualifikationsverläufe: Alle Fächergruppen



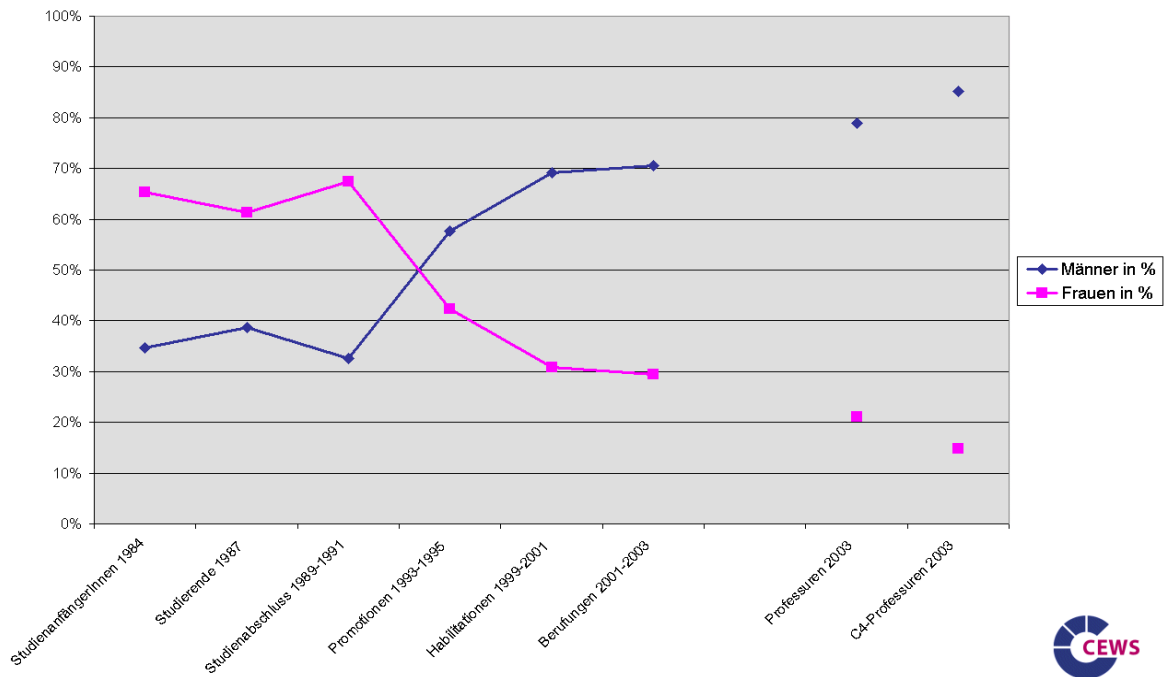
Es ist aufschlussreich, diese Kohortenanalyse für verschiedene Fächergruppen getrennt zu betrachten, da sich die Studienfachwahl von Männern und Frauen unterscheidet und daher neben den annähernd gleich nachgefragten Studiengängen auch von Frauen dominierte Fächergruppen und von Männern überwiegend nachgefragte Studienbereiche auszumachen sind. Alle Kohortenanalysen zeigen, dass selbst von Frauen überproportional nachgefragte Studiengänge kein Übergewicht der Frauen im weiteren Qualifikationsverlauf verzeichnen, sondern dass es die Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation sind, an denen Frauen aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden.



### 3.2.1. Sprach- und Kulturwissenschaften

Die Sprach- und Kulturwissenschaften sind eine von Frauen stark nachgefragte Fächergruppe. Frauen stellten 1990 etwa 68 Prozent der Absolventen. Doch bei den Promotionen waren die Männer bereits in der Überzahl (60 zu 40). Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt nur 20 Prozent.

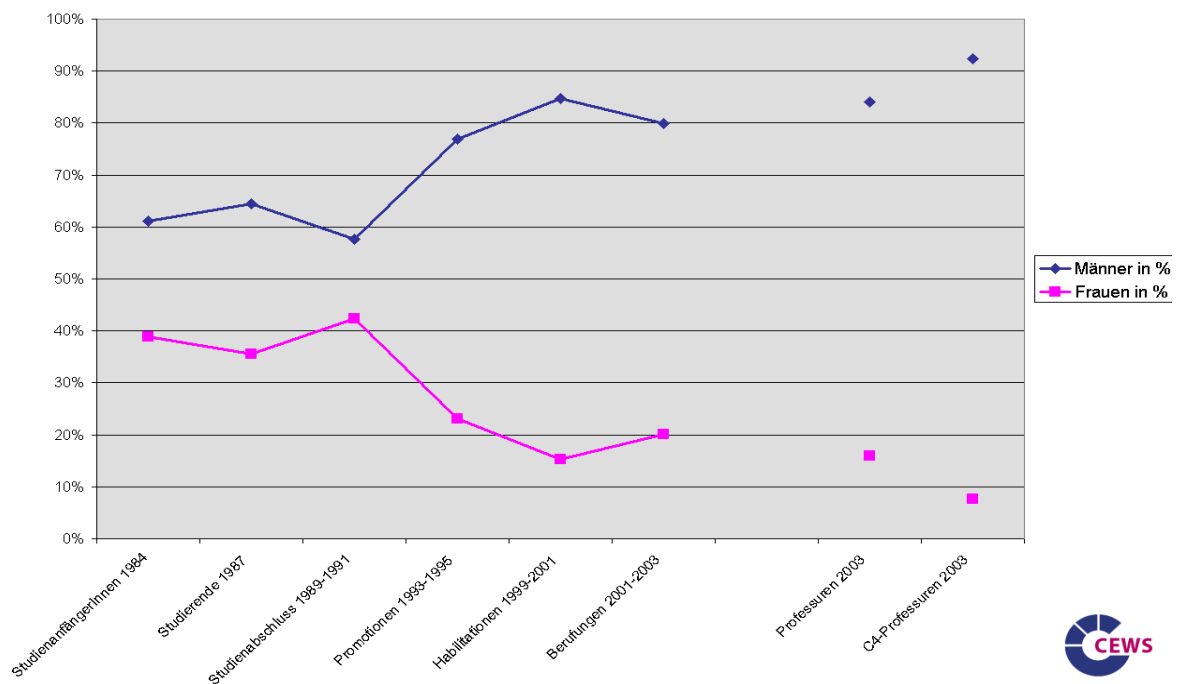
#### Sprach- und Kulturwissenschaften



### 3.2.2. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Das Studium der Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurde 1984 deutlich stärker von Männern als von Frauen nachgefragt. Beim Übergang vom Hochschulabschluss zur Promotion halbiert sich der Frauenanteil und nimmt Richtung Habilitation weiter ab. Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 15 Prozent.

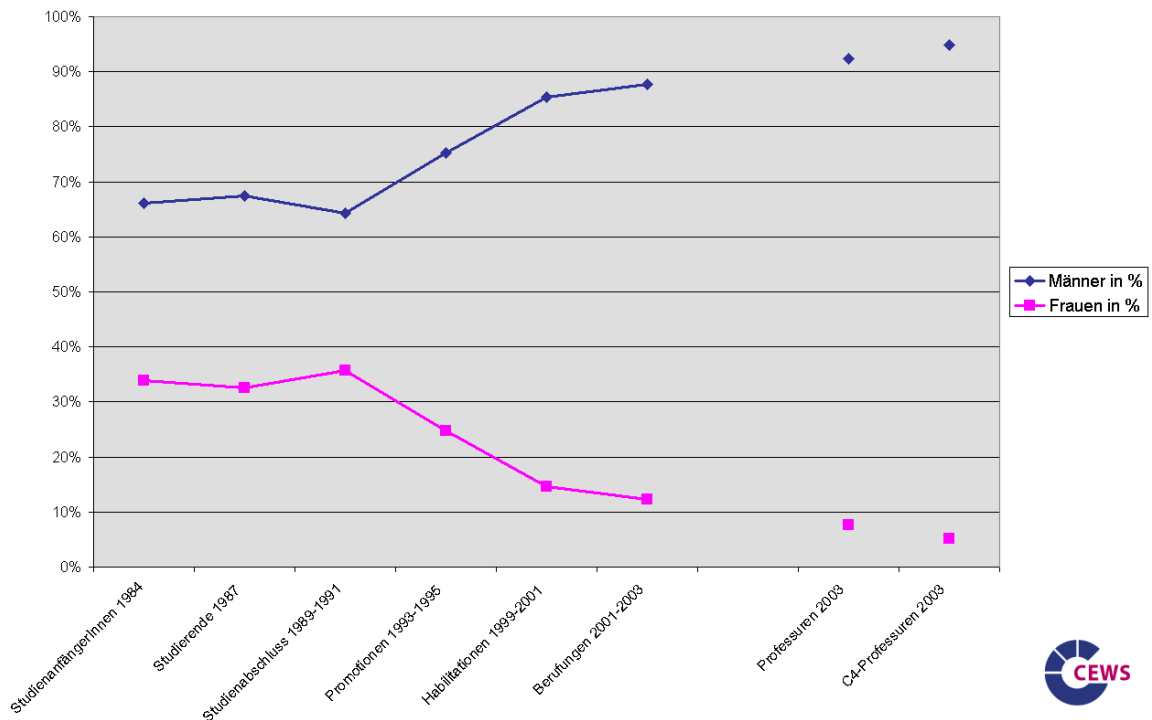
#### Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



### 3.2.3. Mathematik, Naturwissenschaften

Mathematik und naturwissenschaftliche Fächer wurden 1984 zu über zwei Dritteln von Männern nachgefragt (Ausnahme u.a. Biologie). Im Bereich von Mathematik, Naturwissenschaften ist ein kontinuierlicher Rückgang der Frauenanteile bei der Promotion und der Habilitation zu verzeichnen. Der Anteil an den Professuren liegt unter 10 Prozent.

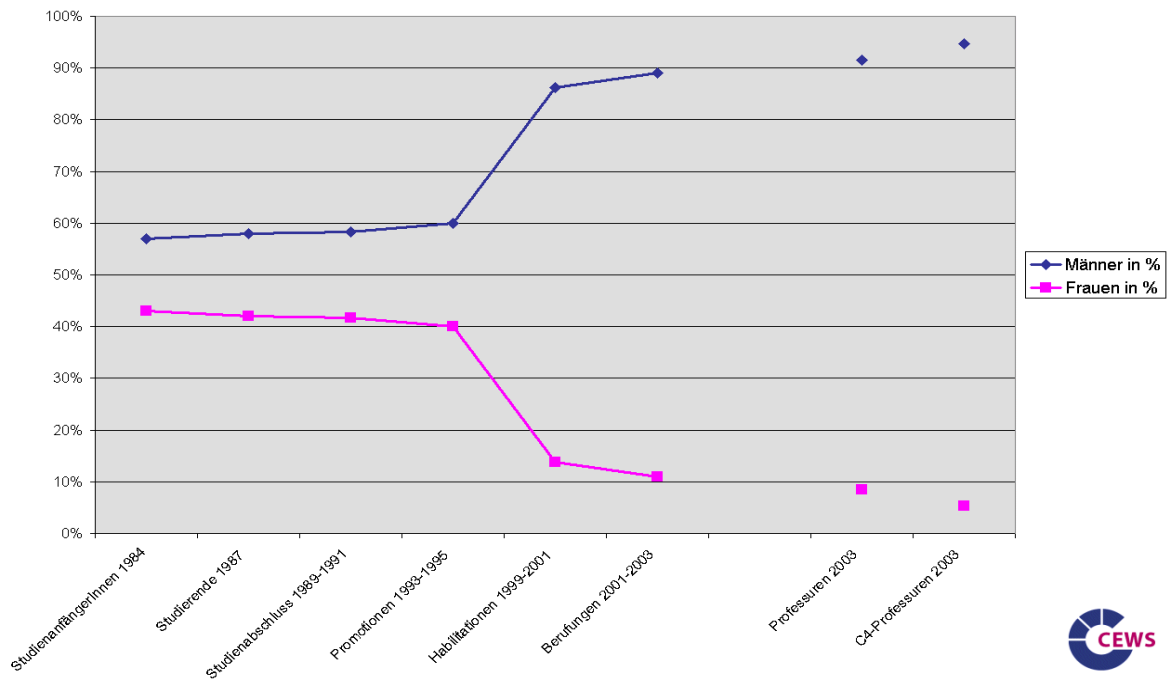
#### Mathematik, Naturwissenschaften



### 3.2.4. Human- und Zahnmedizin

In der Human- und Zahnmedizin war 1984 noch ein leichtes Übergewicht an Männern bei der Studienaufnahme zu verzeichnen (mittlerweile haben sich die Anteile umgekehrt). Die Verteilung blieb bis zum Abschluss der Promotion unverändert bei 60 zu 40. Frauen und Männer entscheiden sich gleichermaßen für die Promotion, weil sie für die berufliche Tätigkeit unerlässlich ist. Für Männer ist die wissenschaftliche Laufbahn aber eher eine Option. So sinkt der Frauenanteil von der Promotion zur Habilitation von 40 auf etwa 12 Prozent. Der Frauenanteil an den Professuren liegt bei 10 Prozent.

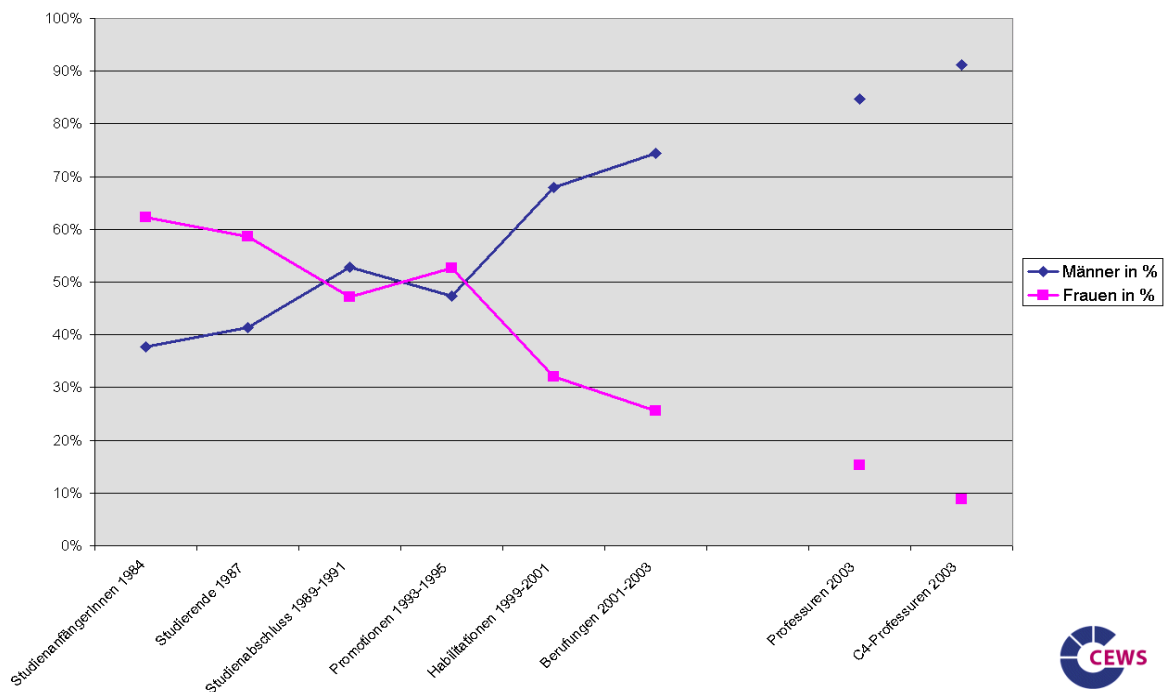
#### Human- und Zahnmedizin



### 3.2.5. Veterinärmedizin

In der Veterinärmedizin halten sich die Anteile Frauen und Männer bis zur Promotion die Waage, dann nehmen die Frauenanteile rasant ab. Wie bei der Humanmedizin ist auch hier der Dokortitel relevant für die spätere berufliche Tätigkeit. Von einem Frauenanteil von über 60 Prozent zu Studienbeginn ausgehend (Basis 1984, inzwischen liegt der Frauenanteil bei den Studienanfängern bei 80 Prozent) bleiben auf der Ebene der Professuren gerade einmal 15 Prozent.

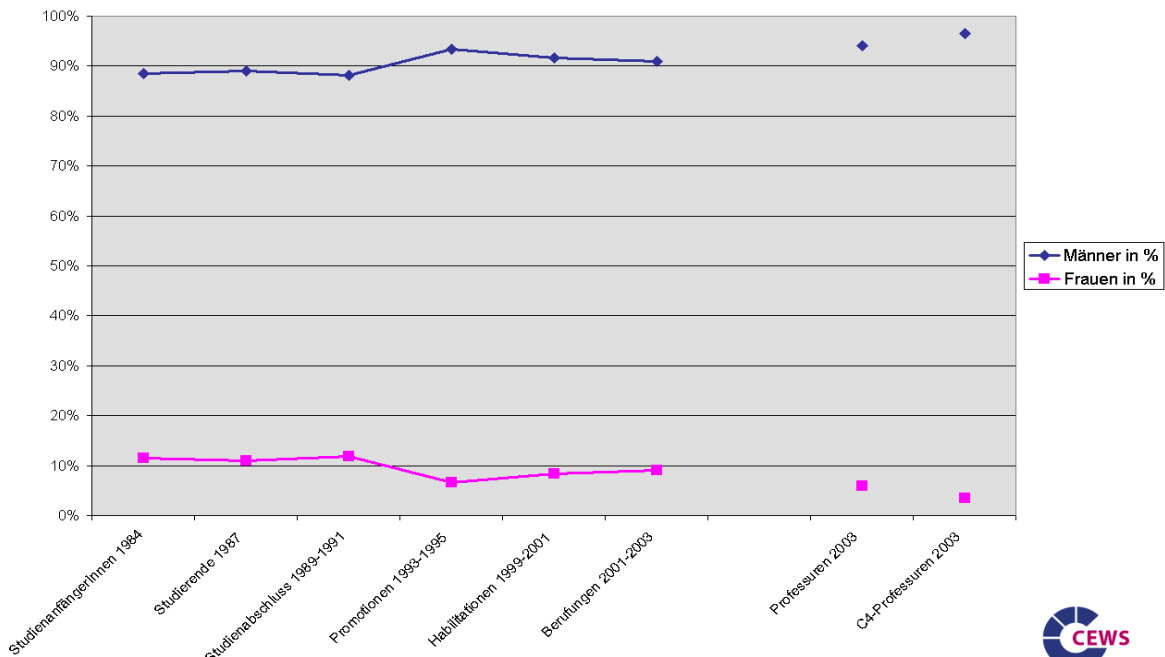
#### Veterinärmedizin



### 3.2.6. Ingenieurwissenschaften

Die ingenieurwissenschaftlichen Fächer weisen zu Studienbeginn einen Männeranteil von fast 90 Prozent auf. Hier zeigt sich ein untypischer Verlauf. Der (insgesamt geringe) Frauenanteil bleibt praktisch bis zur Berufung konstant.

#### Ingenieurwissenschaften



Trotz Steigerung des Frauenanteils insgesamt blieb die Beteiligung von Frauen im Bereich der Ingenieurwissenschaften, aber auch in einigen Naturwissenschaften äußerst gering. In der Informatik liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 15,5%, Elektrotechnik (7%) und im Maschinenbau (9%). Trotz verschiedener Initiativen wie z.B. Girls' Days an Hochschulen, Schnupperstudien und bewusst auf die weibliche Zielgruppe abgestimmter Kampagnen finden sich nicht genügend Interessentinnen für diese Studiengänge. Fehlende Nachfrage von Frauen nach diesen Studiengängen ist kein rein deutsches Problem, sondern ist auch in anderen europäischen Ländern gegeben. Entsprechend befasst sich auch die Generaldirektion Education and Culture der EU-Kommission mit Genderaspekten in der Ausbildung der Mathematik, der Naturwissenschaften und der Technik. Die geringe Beteiligung von Frauen ist zum einen nachteilig für die Entwicklung dieser wirtschaftlich und innovationspolitisch wichtigen Disziplinen, sie schließt

aber auch Frauen von Feldern mit einem hohen Zukunftspotenzial, wissenschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten und guten Berufsaussichten aus.

#### **4. Übergangsmuster und deren Ursachen**

Die Chancen männlicher und weiblicher Hochschulabsolventen, später auf eine Professur berufen zu werden, sind, das erstaunt nicht, höchst unterschiedlich ausgeprägt. Allerdings mag es überraschen, dass die Chancen auf eine Hochschulkarriere nicht in den klassisch „weiblichen“ Studienfächern wie Sprach- und Kulturwissenschaft oder Veterinärmedizin am höchsten sind, sondern in Fächern, in denen der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen geringer ist. In den Naturwissenschaften sind die Chancen von Männern mehr als vier Mal so groß wie bei den Frauen, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sind sie mehr als fünf Mal so groß, in der Humanmedizin und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind sie sechs Mal so groß. Oder mit anderen Worten: 22.648 Hochschulabsolventinnen im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften im Jahre 1995 standen 2003 ganze 162 Habilitationen von Frauen gegenüber, bei den Männern war das Zahlenverhältnis 8393 zu 277. (Quelle BLK)<sup>1</sup> Diese Zahlen zeigen das Ergebnis geschlechtsdifferenter Qualifizierungs-, Auswahl- und Förderverhalten an den Hochschulen und lassen den Verlust an Exzellenz und Kreativität erahnen. Die Projektarbeitsgruppe konnte hierfür mangels geeigneter Untersuchungen keine schlüssige Erklärung finden. Zu vermuten ist jedoch, dass eine Mischung aus Motivation durch bewusste individuelle Studienentscheidung und Förderung in den weniger hierarchischen und den stärker international geprägten Natur- und Technikwissenschaften dieses Ergebnis herbeiführt.

Die Kohortenanalysen zeigen, dass ein großer Teil des Potenzials an Wissenschaftlerinnen, das 1984 ein Studium aufgenommen hat, im Laufe des Qualifikationsprozesses verloren geht. Folgende in der Organisation des Wissenschaftsbetriebs liegende Ursachen gelten hierfür als gesichert:<sup>4</sup>

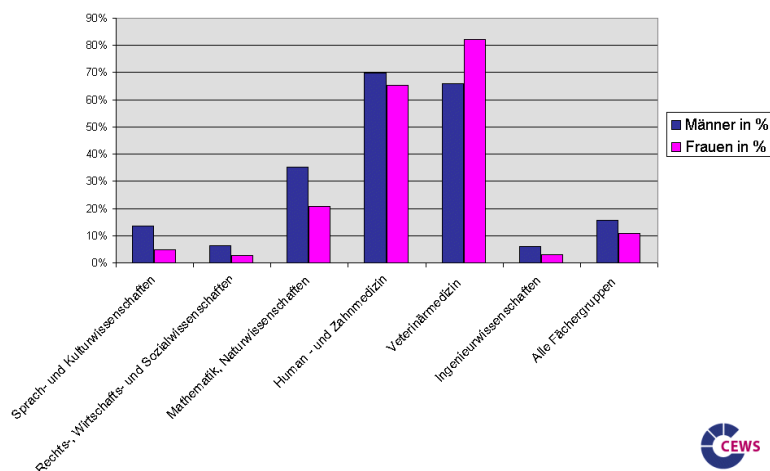
- Das deutsche Wissenschaftssystem ist stärker auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet, als dies im Ausland der Fall ist. Insofern hängen Frauen vom Förderverhalten ganz überwiegend männlicher Wissenschaftler ab.

- Hinzu kommt, dass im Prozess der wissenschaftlichen Weiterbildung das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs nicht genügend ausgebildet ist. Die Qualifikationsanforderungen sind nicht genügend klar definiert und gestuft. Es fehlt an Standardisierung und Transparenz bei der Stellenvergabepraxis.
- Qualifikationsstellen werden häufig ohne Ausschreibung vergeben.

#### 4.1. Schnittstelle Hochschulabschluss/Promotion

Der Schwund an Frauen beim Übergang von Studienabschluss zur Promotion ist besonders signifikant. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen aus dem Jahre 1998<sup>5</sup> bereits festgestellt, dass zu diesem frühen Zeitpunkt ein erhebliches Kreativitätspotenzial für die Wissenschaft durch formale Aufgabe des Vorhabens oder durch Entfremdung zum Berufsfeld Forschung verloren gehen. Besonders in den Sprach- und Kulturwissenschaften, in den Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften sowie in den Naturwissenschaften ist der Rückgang auf dieser Qualifikationsstufe deutlich. 13,6 Prozent der männlichen Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften promovieren, aber nur 4,8 Prozent der Frauen. In den Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist das Zahlenverhältnis 6,3 zu 2,6 Prozent, in den Naturwissenschaften 35,1 zu 20 Prozent. Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass Frauen seltener zur Promotion aufgefordert werden als die männlichen Absolventen, sie während der Arbeit weniger Unterstützung erhalten und es in vielen Fächern an weiblichen Vorbildern fehlt.

#### Übergangsquoten vom Studienabschluss zur Promotion



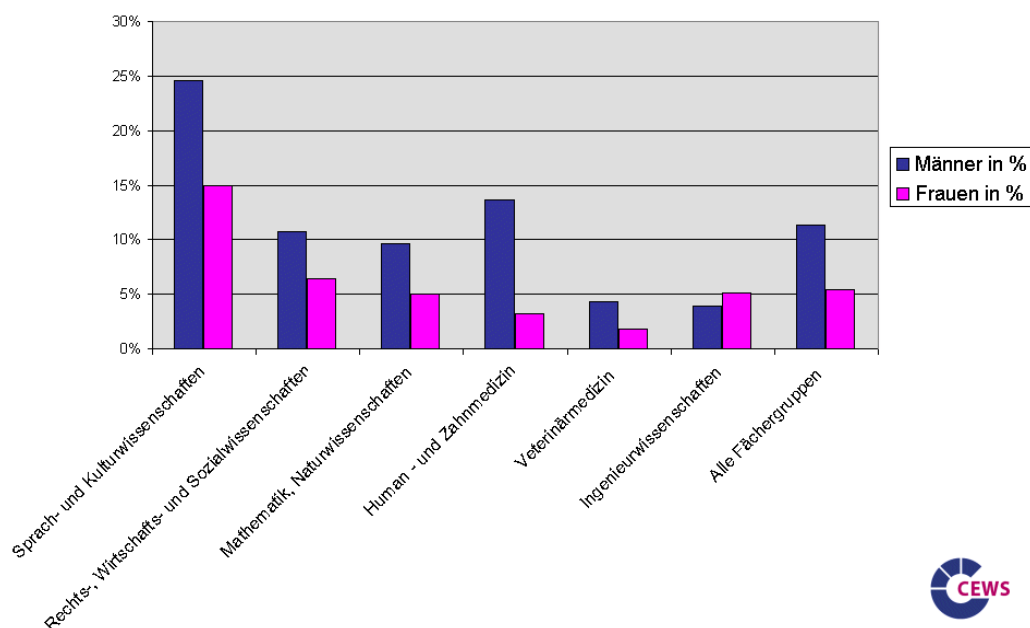


## 4.2. Schnittstelle Promotion/Habilitation

Auch beim Übergang von der Promotion zur Habilitation ist der Anteil der Männer, der für eine Höherqualifizierung im Hochschulsystem bleibt, deutlich größer als der der Frauen. Besonders deutlich ist der Unterschied in der Humanmedizin, in der mehr als vier Mal so viele Männer sich habilitieren wie Frauen. Folgende Ursachen gelten als entscheidend für die fächerübergreifenden Qualifizierungsmuster:

- Frauen finden weniger Ermutigung während der Arbeiten und sie sind weniger in den Hochschulbereich integriert als Männer (Prozess des cooling out),
- sie sind stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen Kollegen und haben damit weniger Zeit für die eigene Qualifikation,
- sie erhalten öfter Stipendien als Stellen im Vergleich zu den Männern,
- in der Medizin sind Frauen stärker in Lehre und Krankenversorgung eingebunden als ihre männlichen Kollegen und haben damit kaum Zeit für die eigene Qualifikation. Auch verzögert sich oft die für die Habilitation in der klinischen Medizin notwendige Facharztausbildung, was sich nachteilig auf die wissenschaftliche Karriere auswirkt.

### Übergangsquoten von der Promotion zur Habilitation



Interessant ist, dass ausgerechnet in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, die ganz überwiegend von Männern nachgefragt werden, der Anteil der Hochschulabsolventinnen, die promovieren, leicht höher liegt als der der Hochschulabsolventen. In absoluten Zahlen sind die Frauen allerdings stark in der Minderheit: 2212 Promotionen von Männern standen 238 von Frauen gegenüber.

Zur Schnittstelle Habilitation ist einschränkend anzumerken, dass diese in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren hat, weil auch die Habilitation keine zwingende Voraussetzung für die Professur an Universitäten mehr ist. An den Fachhochschulen erfolgt die Qualifizierung für eine Professur ohnehin eher über die Promotion und eine mehrjährige qualifizierte berufliche Tätigkeit. Mit der Einführung der Juniorprofessur und der verstärkten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland ist aber auch die Habilitation für die Universitätsprofessur nicht mehr alternativlos.

Eine Ursache dafür, dass der Anteil der promovierten Frauen, die sich habilitieren, so viel niedriger ist als der der Männer, liegt möglicherweise auch im Förderbetrieb begründet. Für Schweden wurde in den 90er Jahren durch eine Studie<sup>6</sup> belegt, dass Peer Review Verfahren geschlechtsspezifische Verzerrungen zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen zeitigen. Aber auch für Deutschland liegen erste Ergebnisse zu Gendereffekten bei Antragsbewilligungen und der Begutachtung von Manuskripten<sup>7</sup> vor. Bei einer systematischen Analyse der Antragsaktivität nach der Geschlechtszugehörigkeit in der Soziologie zeigt sich, dass das Antragsverhalten zwar nicht nach Geschlecht differiert, die Bewilligungschancen der Frauen aber geringer sind, was offensichtlich mit einer geschlechtsspezifischen Konzentration auf Forschungsinhalte zu erklären ist. Zahlen der Europäischen Union zeigen, dass die Erfolgsquote bei Antragsstellungen von Frauen deutlich niedriger ist als bei Männern, dass vor allem aber der Anteil der von Frauen gestellten Anträge geringer ist als in anderen Ländern.

## Erfolgsquoten von Frauen und Männern bei der Bewilligung von Forschungsanträgen in ausgewählten europäischen Ländern

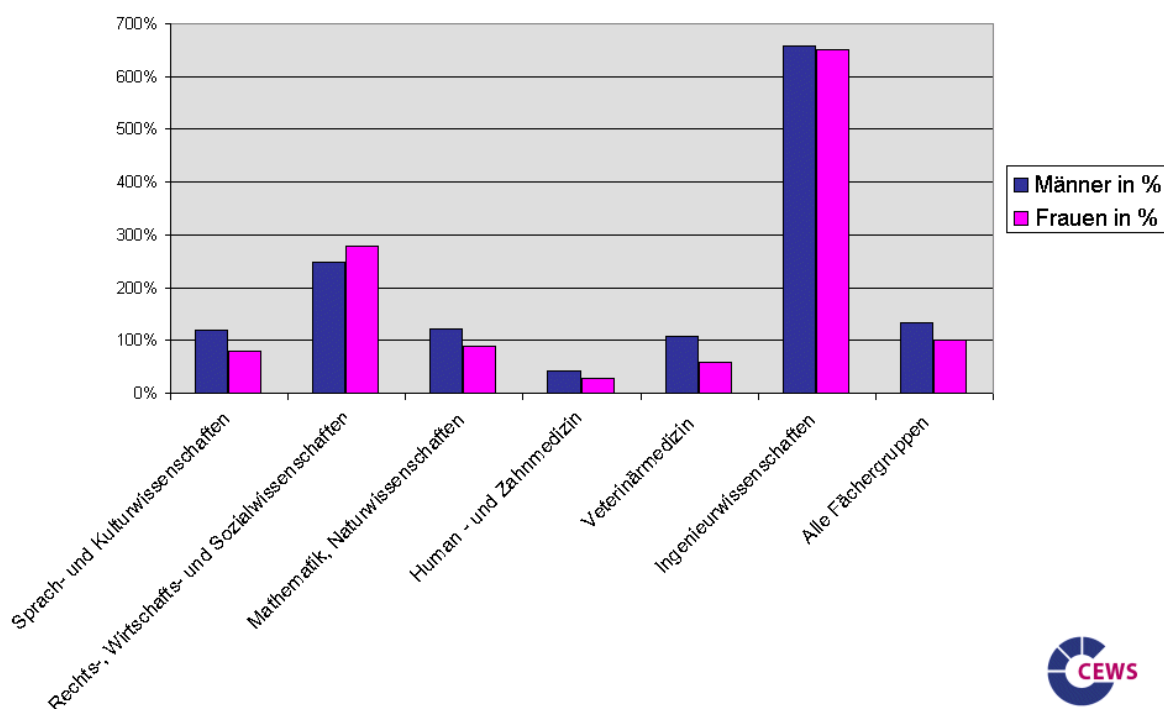
Land	Jahr	Erfolgsquoten in Prozent Bewilligungen/Anträge		Anteil Anträge von Frauen in Prozent (n)
		Männer	Frauen	
Österreich	1999	52	41	19 (207)
Dänemark	2004	39	34	29 (766)
Finnland	2003	26	33	27 (470)
Deutschland	2004	61	55	13 (2.747)
Italien	2003	42	39	22 (2.213)
Schweden	1999	45	39	23 (1.206)
UK	2004	23	15	31 (7.285)
Norwegen	2004	32	35	25 (1.405)
Schweiz	2004	62	58	24 (693)

Quelle: Europäische Kommission 2006<sup>8</sup>

### 4.3. Schnittstelle Berufung

Analysen des Berufungsgeschehens in der jüngeren Vergangenheit (BLK)<sup>1</sup> zeigen, dass der Anteil der Frauen, die sich auf eine Professur bewerben, mit 20,5 Prozent im Jahre 2005 geringfügig unter dem Anteil bei den Habilitationen lag, ihr Anteil an den Listenplätzen betrug 22,5 Prozent, an den Berufungen 23,1 Prozent. Diese Zahlen machen zweierlei deutlich. Sie zeigen zum einen, dass die entscheidenden Schwellen auf dem Weg zur Professur für Frauen vorher liegen. Zwar konnten die Frauenanteile gesteigert werden, doch können die erreichten Werte noch nicht befriedigen. Nach der Habilitation werden die erreichten Anteile aufrechterhalten. Dies ist möglicherweise ein Erfolg gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Es zeigen sich allerdings auch deren Grenzen. Die Frauenförderung führte nicht dazu, den Anteil der berufenen Frauen vorübergehend deutlich zu steigern, um insgesamt höhere Beteiligungsquoten zu erreichen.

#### Übergang Habilitation – Berufung



Anmerkung: Beim Übergang von der Habilitation zur Berufung ergeben sich Prozentwerte von größer als 100 Prozent, da die Habilitation keine notwendige Voraussetzung für eine Berufung ist (Fachhochschulen, Ingenieurwissenschaften an Universitäten)



## **4.4. Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft**

### **4.4.1. Zeitliche Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere**

Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung und mit den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen.

Die Arbeitsbelastung ist in dieser Phase besonders hoch und die Konkurrenzsituation unter den Nachwuchswissenschaftlern so ausgeprägt, dass eine Vereinbarung mit Aufgaben der Kindererziehung sehr schwierig ist. Ein vorübergehendes Pausieren wird von den Frauen wie von den Betreuern oft als unvereinbar mit der Qualifizierung betrachtet. Dies ist vor allem ein Problem bei allein erziehenden Frauen und bei Partnerschaften, in denen beide eine wissenschaftliche Karriere verfolgen. Hier wirkt sich vor allem der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Angeboten in der Nähe von Hochschulen nachteilig aus.

Dies Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft trifft grundsätzlich Männer und Frauen. So zeigt auch eine neuere Studie (Metz-Göckel, u.a.)<sup>9</sup> den überproportional hohen Anteil kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Vergleich zur übrigen Bevölkerung. Bei einer Untersuchung über den akademischen Mittelbau an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2004 wurde festgestellt, dass fast drei Viertel des akademischen Mittelbaus kinderlos war. Die Kinderlosigkeit ist in den letzten 10 Jahren um 3 Prozent von 69,9% auf 73,1% angestiegen. 70,7 Prozent der Wissenschaftler waren im Jahre 2004 kinderlos und 78 Prozent der Wissenschaftlerinnen. Im Vergleich dazu betrug die Kinderlosigkeit aller Universitätsabsolventinnen 25%.

Der Wissenschaftsbereich ist unter den gegebenen Bedingungen also ein schwieriges Feld für Frauen, die Kinder haben möchten. Daher ziehen sie sich selbst aus der Wissenschaft zurück oder sie werden nicht in Karriereprozesse integriert. Wissenschaftlerinnen mit Kindern berichten, dass sie in ihren Tätigkeitsfeldern häufig auf Gleichgültigkeit oder Ignoranz gegenüber der Elternschaft und auf Vorurteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Qualifikation stoßen. Sie seien mit Zweifeln an ihrer Zuverlässigkeit und Produktivität konfrontiert. Studien zu weiblichen Karriereverläufen zeigen auch,

dass in der Realität weniger die Existenz von Kindern oder deren Zahl als vielmehr bereits die Tatsache einer potenziellen Mutterschaft sich ungünstig auf den weiteren Karriereverlauf auswirkt.<sup>4</sup>

#### **4.4.2. Zeitliche Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft**

Das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung wird durch die Unsicherheit des „Arbeitsplatzes Wissenschaft“ verstärkt. Die wissenschaftliche Qualifizierung spielt sich in der Regel in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ab, um persönliche Weiterentwicklung zu fördern und neuen Nachwuchs-Generationen Chancen zu eröffnen. Gerade für Frauen, die Familienverantwortung tragen, schafft diese Struktur jedoch Konflikte. Sie entstehen zum einen durch verschärften Wettbewerb, durch den Mangel an geeigneten Qualifizierungsstellen in vielen Disziplinen, zum anderen durch die Befristung, da die vorhandenen Stellen oft kurze Laufzeiten haben und aufgrund der Haushaltssituation eine Personalplanung nicht stattfindet. Hinzu kommt, dass die Qualifizierungsphase aufgrund der Promotionsdauer und des Erfordernisses der Habilitation in Deutschland oft länger dauert als in anderen Ländern. Am Ende der wissenschaftlichen Qualifikation steht bei relativ hohem Lebensalter oft eine unsichere berufliche Perspektive, sowohl in der Wissenschaft als auch außerhalb.

Es ist davon auszugehen, dass die Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses bzw. die unsichere Zukunft ein entscheidender Faktor der Kinderlosigkeit sind. Andererseits hält sie Frauen, die eine berufliche Karriere mit der Realisierung eines Kinderwunsches vereinbaren wollen, davon ab, sich für die wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden. Die bereits oben zitierte Untersuchung beim wissenschaftlichen Mittelbau in Nordrhein-Westfalen<sup>9</sup> zeigt, dass 80,1% der Personen im akademischen Mittelbaus in 2004 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Dabei war der Anteil von Männern und Frauen etwa gleich hoch. Insgesamt hatten 78,6% der befristet Beschäftigten keine Kinder. Dies gilt für 76,7% der befristet beschäftigten Männer und 82,5% der Frauen.

Von den unbefristet Beschäftigten hatten 51,6 % keine Kinder, 65,4 % der Frauen und 46 % der Männer.

### **4.4.3. Spezifische Schutzbestimmungen für Frauen**

In bestimmten Fächern wie Medizin, Pharmazie, Chemie erweisen sich auch spezifische Schutzbestimmungen als Karrierehemmnis für Frauen in der Wissenschaft. Im Fall einer Schwangerschaft dürfen Frauen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen und nicht mehr mit gefährlichen Substanzen arbeiten. Oft hat dies gute Gründe, aber viele dieser Vorschriften sind Jahrzehnte alt und berücksichtigen nicht den neuesten Stand der technologischen Entwicklung. Auch sind Konzepte für eine sinnvolle Einbindung schwangerer Frauen in die klinischen oder wissenschaftlichen Arbeitsabläufe die Ausnahme. Das kann dazu führen, dass Frauen wertvolle Erfahrungen und Zeit für die Qualifizierung verlieren oder gar nicht eingestellt werden, weil spezielle Schwangeren-Arbeitsplätze in der Regel nicht vorgesehen sind, das Institut oder die Klinik das Risiko von Umplanungen nicht eingehen will und Vertretungspools fehlen.

## **5. Empfehlungen zur Verbesserung der Qualifizierungschancen von Frauen in der Wissenschaft**

### **5.1. Hochschulen**

#### **5.1.1. Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe**

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses muss zentrales Ziel der Hochschule sein und auch in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept und in der Grundordnung zum Ausdruck kommen. Hochschulentwicklungspläne sollten in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik hinterfragt werden. Die Gleichstellungspolitik muss zudem auch in der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule einen festen Platz haben. Es ist zudem sicher zu stellen, dass neue Instrumente oder hochschulpolitische Entwicklungen im Hinblick auf ihre Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden.

Das Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen sollte auch bei der Besetzung von Leitungspositionen der Hochschule sowie bei der Zusammensetzung der Gremien zum Ausdruck kommen.

Gegebenenfalls sollte die Hochschulleitung ein hochrangig besetztes Beratungsgremium einrichten, das die Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellungspolitik unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig überprüft und selbst Instrumente entwickelt, wie die Entwicklung auf diesem Gebiet vorangetrieben werden kann.

### **5.1.2. Ziel und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern**

Gleichstellungspolitik an den Hochschulen wird nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern getragen wird. Die eigene Motivation der Fächer sollte durch die Hochschulleitung systematisch unterstützt werden. Anstrengungen und Erfolge auf dem Gebiet der Frauenförderung müssen positiv sanktioniert und Anreize für weitere Fortschritte gesetzt werden. Gleichstellungspolitische Ziele müssen deshalb sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch zur Verstärkung 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. Gerade im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator. Während in Studiengängen mit starker oder proportionaler Beteiligung von Frauen vor allem Maßnahmen zur stärkeren Einbindung von Frauen in die Forschung und Qualifikation ergriffen werden müssen, muss in Studiengängen, die weit überwiegend von Männern nachgefragt werden, eine Weiterentwicklung des Studienangebots in Betracht gezogen werden. So werden erfahrungsgemäß interdisziplinäre Angebote und ein stärkerer



Anwendungsbezug in einzelnen Studiengängen, vor allem im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften, positiv aufgenommen. Wichtig sind darüber hinaus die Gestaltung von Lehrveranstaltungen und die geschlechtsspezifischen Betreuungsrelationen. Den Hochschulen muss daran liegen, systematisch, ggf. auch in Zusammenarbeit mit den Schulen, junge Frauen für ein Studium in den Natur- und Technikwissenschaften zu interessieren.

### **5.1.3. Systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung**

Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule sollte transparent gestaltet sein. Aktuelle Beteiligungswerte und Entwicklungen müssen dokumentiert, Zielwerte und Instrumente veröffentlicht werden. Die geschlechtsspezifische Beteiligung von Männern und Frauen an Programmen und Förderungsmaßnahmen muss systematisch und regelmäßig beobachtet werden, um Fehlentwicklungen zu vermeiden. Der gleichstellungspolitische Aspekt sollte ein integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung werden. Sämtliche Statistiken sind geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln, damit folgende Entwicklungen beurteilt werden können:

- geschlechtsspezifische Auswirkungen hochschulinterner Auswahlverfahren,
- Beteiligung von Frauen in den einzelnen Studiengängen und bei einzelnen Abschlüssen (Bachelor/Master), vor allem auch bei neuen Studiengängen und –abschlüssen, geschlechtsspezifische Abbruchquoten,
- Promotionsanteil von Frauen,
- Auswirkungen strukturierter Doktorandenprogramme,
- Übergang zur Habilitation oder alternativen Qualifikationen,
- Verbleib von Juniorprofessorinnen und –professoren,
- Frauenanteil an den Professuren.

#### **5.1.4. Aktive Personalentwicklungspolitik**

Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Hochschulsystem kennzeichnend ist und als eine Ursache für die unterproportionale Beteiligung von Frauen angesehen werden muss, sollte durch ein überindividuell angelegtes, streng wissenschaftsgeleitetes und transparentes Förderkonzept abgelöst werden. Hochschulen sollten eine aktive und vorausschauende Personalentwicklung betreiben, die von der aktiven Personalrekrutierung über Instrumente zur gezielten Förderung bis zur Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur geht und die gesamte Qualifikationsphase von der Promotion bis zur Professur umfasst. So sollten Auswahl, Zulassung, Betreuung und Prüfung im Bereich der Promotion nicht länger im Verantwortungsbereich einer einzelnen Person, des Doktorvaters oder der Doktormutter liegen. Die Auswahl für Qualifizierungsstellen muss auf der Basis von Ausschreibungen erfolgen, die Auswahl muss hochschulübergreifend, international und in einem transparenten Verfahren auf der Basis klar definierter Kriterien erfolgen. Im Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit müssen die Fakultät und der Fachbereich darauf achten,

- dass die frühzeitige Einbindung von Frauen in Forschungsprojekte selbstverständlich wird,
- eine aktive Suche nach Frauen bei der Besetzung von Stellen erfolgt,
- Stellen in Fällen von gleicher Leistung, Qualifikation und fachlicher Befähigung bevorzugt mit Frauen besetzt werden und
- spezielle Mentoring-Programme für verschiedene Zielgruppen aufgelegt werden.

Zur Unterstützung einer aktiven Personalentwicklungspolitik sollten in verstärktem Umfang tenure-track-Stellen eingerichtet werden, die es den Hochschulen erlauben, hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch –wissenschaftlern eine langfristige Perspektive für ihre wissenschaftliche Karriere zu bieten.

### **5.1.5. Hochschulmedizin und Laborfächer**

In der Hochschulmedizin und in den Laborfächern stellen sich zusätzliche Herausforderungen. Hinsichtlich der Aufgabenverteilung ist darauf zu achten,

- dass die Beteiligung an Lehre, Forschung und Krankenversorgung gleichberechtigt erfolgt,
- dass sichergestellt ist, dass Wissenschaftlerinnen in klinischen Fächern bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Relation der Tätigkeiten in Krankenversorgung, Lehre und Forschung genügend Zeit zur Forschung gegeben wird.

Darüber hinaus muss ein vorausschauendes Personalmanagement das bestehende Problem der Schutzbestimmungen für Schwangere, das die Integration von Frauen in Forschungs- und Arbeitseinheiten häufig konterkariert, berücksichtigen:

- Es müssen Konzepte erarbeitet werden, die den Einsatz von Schwangeren so planen, dass unter Berücksichtigung der Beschäftigungsverbote eine sinnvolle Beteiligung am wissenschaftlichen Prozess möglich bleibt, und dabei sowohl den Interessen der Person wie der Institution genüge getan wird.
- Entsprechende Lösungsmöglichkeiten müssen auch im Bereich der drittmittel-finanzierten Stellen geschaffen werden.

### **5.1.6. Neugestaltung der Berufungsverfahren**

Eine weitere wichtige hochschulpolitische Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Frauen auf der Ebene der Professuren stellt die Neugestaltung der Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl dar. Entsprechende Maßnahmen wurden von der wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen<sup>10</sup> vorgeschlagen. Die Empfehlungen zielen vor allem darauf ab, die externe Begutachtung zu verändern. Ein großer Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen ist generell für die künftige Ausgestaltung von Berufungsverfahren relevant und in diesem Kontext auch schon wiederholt gefordert worden. Für die Chancen von Frauen kommt ihnen aber eine besondere Bedeutung zu. So sollen keine Personen zur Begutachtung

einbezogen werden, die in enger Verbindung mit einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten stehen. Die Begutachtenden müssen über die Vorstellungen des Fachbereichs hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung informiert werden und diese bei der Anfertigung des Gutachtens berücksichtigen, darüber hinaus sollen sie nach Möglichkeit in den Auswahlprozess einbezogen werden, damit sie in Kenntnis anderer Bewerberinnen und Bewerber ihr Urteil abgeben. Es erscheint zudem vorteilhaft, das Verfahren der wissenschaftlichen Begutachtung von Verhandlungen – auch informeller Art - mit den ausgewählten Personen zu trennen. Der Fachbereich sollte streng nach wissenschaftlichen Kriterien entscheiden, die anschließenden Verhandlungen sollten davon abgekoppelt mit den Hochschulleitungen stattfinden. Hier können dann Fragen nach den beruflichen Perspektiven des Partners/der Partnerin (dual career), der Betreuung von Kindern etc. angesprochen werden. Der einzelne Fachbereich ist mit diesen Fragen überfordert. Eine Hochschule, die sich der Politik der Chancengleichheit verpflichtet fühlt, sollte dagegen unterstützend tätig werden können.

#### **5.1.7. Arbeitgeber Hochschule**

Die Hochschulen stehen als Arbeitgeber mit den Unternehmen der privaten Wirtschaft und mit der öffentlichen Verwaltung im Wettbewerb um hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Beide Bereiche bieten zum Teil überzeugende Konzepte zur Vereinbarung von Elternschaft und beruflicher Karriere an. Für die Hochschulen bedeutet es eine besondere Herausforderung, hier aufzuholen und die Beschäftigungsbedingungen so zu gestalten, dass sie konkurrenzfähig sind.

Die HRK hat im Jahr 2003 „Empfehlungen zur familienfreundlichen Hochschule“<sup>11</sup> verabschiedet, die die Möglichkeiten von Hochschulen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere beschreiben. Diese umfassen Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Service-Büros für Nachwuchswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen mit Kind, konsequente Arbeitszeitflexibilisierung, Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere, einschlägige Schulung von Führungskräften an der Hochschule.

Die im Rahmen des Befristungsgesetzes gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Beschäftigungen um zwei Jahre je Kind sollten die Hochschulen nutzen – bei Bedarf auch zusätzlich zu den bisher bereits möglichen Verlängerungen zur Kompensation von Beurlaubungen wegen offizieller Elternzeit. Darüber hinaus sollten die Hochschulen Möglichkeiten prüfen, entweder selbst – gegebenenfalls zeitlich befristete - Beschäftigungen für Partner sog. Dual Career Couples anzubieten, gezielt Drittmittel für die Anfinanzierung von Stellen, die erst später zur Verfügung stehen, einzuwerben oder aber im Verein mit anderen Hochschulen in der Region oder mit außerhochschulischen Kooperationspartnern Lösungen anzubieten.

Auf der Ebene der Fächer eignen sich folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere:

- rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln (zu Beginn der Schwangerschaft und nicht erst zu Beginn der Elternzeit)
- das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub
- das Angebot zur Übernahme von Vertretungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub.

## **5.2. Länder und Bund**

### **5.2.1. Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Das Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit kann auch von den Ländern als Träger der Hochschulen und für die Hochschulgesetzgebung Verantwortliche in geeigneter Weise unterstützt werden. Hierfür bieten sich verschiedene Ansatzpunkte. Das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele sollte als Indikator bei der leistungs- und belastungsorientierten Finanzierung der Hochschule herangezogen werden. Damit wird deutlich gemacht, dass das Ziel der Chancengleichheit einen zentralen Stellenwert im Zielsystem von Land und Hochschule hat.

Darüber hinaus sollte die Förderung von Frauen zum Gegenstand der individuellen Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule gemacht werden. Mit der Vereinbarung unterstreichen Land und Hochschule die Priorität des Ziels. Dabei kann es nur um die Festlegung eines globalen Ziels für

die gesamte Hochschule gehen. Die Umsetzung muss die Hochschule durch Vereinbarungen mit den Fachbereichen und Ausbringung geeigneter Anreize leisten. Wichtig ist, dass das Land für das Erreichen des Ziels auch Mittel zur Verfügung stellt, die die Hochschule dann für die hochschulinterne Umsetzung einsetzen kann. Außerdem ist die Fortsetzung oder Neuauflage von Länder-Sonderprogrammen, die speziell auf eine bessere Beteiligung von Frauen auf Stellen im Bereich der Nachwuchsförderung oder für wissenschaftliches Personal insgesamt hinauslaufen, solange weiterhin von Vorteil, wie keine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf den höheren Stufen des Qualifikationssystems und an den Professuren erreicht ist. Wie für den Hochschulbereich gefordert, sollten auch hier alle Fördermaßnahmen, die auf höhere Beteiligungswerte von Frauen abzielen, Prozess begleitend evaluiert werden.

### **5.2.2. Hochschulpakt 2020**

Gleichstellungspolitische Instrumente können auch in Maßnahmen der Länder zur Umsetzung des Hochschulpakt 2020, der zur Sicherung der Ausbildung der studierendenstarken Jahrgänge notwendig ist, Eingang finden. Neben der Forschungsförderung wird der Hochschulpakt Maßnahmen zum Ausbau der Ausbildungskapazitäten umfassen, auch durch Schaffung zusätzlicher Stellen. Diese vorläufig letzte Phase der Erweiterung und Erneuerung des Personalkörpers der Hochschulen kann für die nachhaltige Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen genutzt werden, bevor nach 2020 absehbar aufgrund der demographischen Entwicklung ein Rückgang der Studienanfängerzahlen eintreten wird.

### **5.2.3. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

Mit ihrer Gesetzgebungskompetenz für den Hochschulbereich sollten Bund und Länder dafür sorgen, dass die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist, durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird. Dabei geht es nicht um die Schaffung von zusätzlichen Dauerstellen, wohl aber um befristete Arbeitsverhältnisse mit

angemessener Ausgestaltung hinsichtlich Laufzeiten und Bezahlung und einer hinreichend langfristigen Perspektive.

### **5.3. Forschungs- und Evaluationsbedarf**

In weiten Bereichen liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor, die es ermöglichen würden, die Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit zu verbessern, da sie nicht durchgehend evaluiert sind. Dies gilt z.B. für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Vergangenheit, wie sie z.B. im Rahmen von Sonderprogrammen realisiert worden sind. Zwar bestätigen Statistiken die Vermutung, dass zusätzliche Stellen zu einer besseren Beteiligung geführt haben, unklar ist aber, welche Effekte von anderen Einzelmaßnahmen ausgegangen sind. Nicht genau abschätzen lässt sich auch, wie sich hochschulpolitische Maßnahmen z.B. im Bereich der Nachwuchsförderung, die vor allem auch auf eine bessere Beteiligung von Frauen abzielten (z.B. Juniorprofessur), auf die Beteiligungswerte ausgewirkt haben. Das gilt in besonderem Maße für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen. Noch schwieriger ist es, die Auswirkungen der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren abzuschätzen. Hierzu gehören die Steigerung der Autonomie, die Auswirkung von Qualitätssicherung und Zulassungsverfahren, sowie die verbesserte Effizienz gesteigerter internationaler Mobilität.

Im Einzelnen ist es erforderlich

- Instrumente der Nachwuchsförderung im Hinblick auf die Beteiligung der Geschlechter zu evaluieren. Dies gilt vor allem für die Juniorprofessur.
- Es sollte eine Expertenkommission eingesetzt werden, die die heute geltenden Schutzmaßnahmen für Frauen im Bereich der Medizin und von Laborfächern im Hinblick auf den Detaillierungsgrad unter Berücksichtigung der aktuellen technischen Entwicklung überprüft.
- Langfristig hinterfragt werden müssen aber auch die Auswirkungen der Hochschulreform, wie z.B. die Änderungen der Hochschulzulassung.

#### **5.4. Forschungsförderung**

Die Beteiligung an der drittmittelfinanzierten Forschung, speziell an Projekten, die von der DFG gefördert und von Peers begutachtet wurden, ist ein entscheidender Faktor für die wissenschaftliche Karriere. Insofern stellt die unterproportionale Beteiligung von Frauen bei der Antragstellung ebenso wie die niedrigere Erfolgsquote ein Hindernis für eine stärkere Beteiligung von Frauen auf den höheren Stufen des Wissenschaftssystems dar. Während eine Ermutigung zur Antragsstellung in erster Linie an den Hochschulen erfolgen muss, müssen die Förderorganisationen das Problem eines möglichen Gender Bias bei der Vergabe der Fördermittel hinterfragen. Möglicherweise könnte das Doppelt-Blind-Verfahren, in dem weder die Antragsteller die Gutachter noch die Gutachter die Antragsteller kennen, das Verfahren objektivieren und für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen.

Bei der Ausbringung neuer Förderprogramme sollte - wie vielfach bereits üblich - auf die Festsetzung von Altersgrenzen verzichtet werden. Bei der Förderentscheidung sollten biographische Fakten, wie z.B. die Erziehung von Kindern, Berücksichtigung finden. Außerdem ist auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen zu achten. Entsprechende Maßstäbe sind auch an die Fördermaßnahmen auf europäischer Ebene anzulegen.



- 
- <sup>1</sup> Bund-Länder-Kommission (BLK): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 129, Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2005
- <sup>2</sup> Entschließung des 161. Plenums der WRK (Westdeutsche Rektorenkonferenz) vom 25. Juni 1990: Zur Förderung von Frauen in den Hochschulen
- <sup>3</sup> CEWS (Center of Excellence Women and Science): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 1. Fortschreibung aus der Reihe: cews.publik.no7; Statistikportal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung: <http://www.cews.org/statistik>
- <sup>4</sup> Einen guten Überblick über die Ursachenforschung geben die Veröffentlichung: Inken Lind: Aufstieg oder Ausstieg, cews.Beiträge no.2, Kleine Verlag, 2004 und Inken Lind in Jutta Dalhoff: Anstoß zum Aufstieg, cews.Beiträge no.4, Kleine Verlag 2006, auf die im Folgenden ausdrücklich Bezug genommen wird.
- <sup>5</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlung zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998
- <sup>6</sup> Wenneras, Christine/Wold, Agnes: Nepotism and Sexism in Peer Review, in Nature No 387, 22.5.1997, S. 341-343
- <sup>7</sup> Allmendinger, Jutta/Hinz, T.: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33, Heft 4, S. 275-293
- <sup>8</sup> European Commission 2006: She Figures 2006 – Women and Science Statistics and Indicators, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- <sup>9</sup> Sigrid Metz-Göckel/Nicole Auferkorte Michaelis/Christina Möller/Jutta Wergen: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Ergebnisbericht für das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006
- <sup>10</sup> Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen: Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2005
- <sup>11</sup> Empfehlung des 200. HRK-Plenums am 8. Juli 2003: Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule.