

Prof. Dr. Wolfgang Marquardt
Wissenschaftsrat

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

DER VORSITZENDE

Köln 31.05.2012

STATEMENT DES VORSITZENDEN DES WISSENSCHAFTSRATES

Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

BESTANDSAUFNAHME UND EMPFEHLUNGEN

VORBEMERKUNG

Im November 2006 verständigten sich die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen¹ in der vom Wissenschaftsrat initiierten „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ darauf, den Anteil von Frauen in den Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben. Beschlossen wurde seinerzeit auch, die erreichten Gleichstellungserfolge nach Ablauf von fünf Jahren einer Evaluation zu unterziehen. In Abstimmung mit den Allianz-Organisationen hat der Wissenschaftsrat diese Aufgabe übernommen und auf seinen Frühjahrssitzungen (23.-25. Mai 2012) die Ergebnisse dieser Nachverfolgung intensiv diskutiert. Aus der Bestandsaufnahme resultieren zahlreiche Empfehlungen, die sich nach verschiedenen Handlungsfeldern sortieren.

FAZIT DER BESTANDSAUFNAHME

Die zentrale Botschaft der Bestandsaufnahme: Die Ziele der Offensive sind noch nicht erreicht, die erzielten Fortschritte maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben. Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen. Auch wenn mit der Offensive vor allem in der außeruniversitären Forschung ein sichtbares politisches Signal gesetzt und dadurch mehr Verbindlichkeit der Aktivitäten erzeugt werden konnte, ist in der Summe eine Fortsetzung der Offensive für Chancengleichheit und entsprechender Maßnahmen erforderlich. Der Wissenschaftsrat fordert die Wissenschaftsorganisationen

¹ DFG, FhG, HGF, HRK, MPG, WGL, WR.

auf, weiter gemeinsam mit Nachdruck daran zu arbeiten, die Ziele der Offensive zu erreichen und sich kurzfristig in Abstimmung mit ihren Mitgliedseinrichtungen ehrgeizigere Etappenziele auf dem Weg dorthin setzen. Die gleichstellungspolitischen Ziele sind konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten. Der Wissenschaftsrat würde auch weiterhin gern die Rolle eines Koordinators dieser Aktivitäten übernehmen und das weitere konkrete Vorgehen gemeinsam mit den übrigen Allianz-Organisationen abstimmen und planen.

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Der Wissenschaftsrat hat eine Reihe von Handlungsfeldern identifiziert, in denen er weitere Maßnahmen für erforderlich hält. Im Folgenden werden fünf dieser Felder genauer beschrieben:

- _ **Gleichstellung als strategische Aufgabe:** Ohne einen tief greifenden Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems wird Chancengleichheit nach Auffassung des Wissenschaftsrates nicht zu erreichen sein. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden. Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und ist als integraler Bestandteil des jeweiligen Governance-Konzeptes zu sehen. Den Gleichstellungsbeauftragten kommt – bei adäquater Ausgestaltung – als Bindeglied zwischen der Leitung und den Organisationseinheiten eine besondere Bedeutung zu.
- _ **Vereinbarung von Zielquoten:** Um der Entwicklung den notwendigen Nachdruck zu verleihen, sind umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verbindlich zu implementieren. Die Zielquoten sollten ambitioniert, aber realistisch zu erreichen sein und den unterschiedlichen Voraussetzungen an den Einrichtungen Rechnung tragen. Mit den Organisationseinheiten (Fakultäten, Abteilungen etc.) einer Einrichtung sind Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der fächerspezifischen Bedingungen zu vereinbaren. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen (z.B. durch die Einbindung in eine leistungsorientierte Mittelvergabe). Die Einführung und Überprüfung der Zielquoten muss transparent und durch ein entsprechendes Monitoring flankiert sein.
- _ **Partizipation in wissenschaftlichen Gremien und Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen:** Neben der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Füh-

rungspositionen kommt der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien eine entscheidende Funktion zu. Die Beteiligung von Frauen sollte daher mindestens 40 Prozent betragen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Es sollten entsprechende Verfahren etabliert werden, um geeignete Kandidatinnen nicht nur zu finden, sondern auch zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden. Besonderes Engagement sollte daher etwa im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) belohnt werden. Auch sollte verstärkt nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich gesucht werden. Eine Vergrößerung des Pools der in Gremien tätigen Wissenschaftlerinnen ist elementar. Zentral bei Rekrutierungsverfahren ist die Verantwortung der Leitungen dafür, dass diese den Zielen der Gleichstellungskonzepte genügen. Die Verfahren müssen vor allem für alle Beteiligten transparent und mit verbindlichen Kriterien verbunden sein. Auch in Auswahlkommissionen ist eine verbindliche Mindestbeteiligung von Frauen in Höhe von mindestens 40 Prozent erforderlich.

– **Planbarkeit von Karrierewegen:** Derzeit erscheint vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern eine wissenschaftliche Karriere nur um den Preis der Kinderlosigkeit erreichbar zu sein. Es ist daher dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu erreichen, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen, aber auch Tenure Track- oder ähnliche Modelle mit Leistungskontrolle eröffnen längerfristige Perspektiven. Frauen dürfen nicht, wie in der Vergangenheit geschehen, häufiger als Männer auf befristete, schlechter dotierte und/ oder ausgestattete Positionen rekrutiert werden, die letztlich keine hinreichenden Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung bieten.

– **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein wesentliches Element der Gleichstellungspolitik. Die hier verfolgten Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung, flexibler Arbeitszeitregelungen und Betreuungsangebote müssen mit Nachdruck vorangetrieben werden, sowohl vom Staat (Grundversorgung) als auch von den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Arbeitgebern. Vor allem müssen die Angebote mit den Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens vereinbar sein, um eine echte Entlastung und damit Förderung der wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen. Konkrete Beispiele: Kinderbetreuungsplätze in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz und in ausreichender Anzahl für alle Altersgruppen, flexible Betreuungszeiten inklusive Abendbetreuung, Gleit- und Teilzeitarbeit, Eltern-Kind-Büros etc.