

Marianne Kriszto

Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz und Tagung des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Das Thema Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde Ende 2006 gleich mehrfach hochkarätig aufgegriffen. Am 14.11.2006 verabschiedete die Hochschulrektorenkonferenz unter dem Titel „Frauen fördern“ ihre „*Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich*“. Zwei Wochen später veranstaltete der Wissenschaftsrat eine prominent zusammengesetzte Konferenz zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“.

Die Empfehlungen der HRK wurden durch eine Arbeitsgruppe vorbereitet, an der auch Mitglieder aus dem Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beteiligt wurden. Dennoch gelang es nicht, wirklich vorwärtstreibende innovative Konzepte vorzulegen, die über das hinausgehen, was an Hochschulen mit engagierter Gleichstellungspolitik bereits gemacht wird. Eine Annäherung an das Instrument der Quotierung wie beim früheren DFG-Präsident Ernst-Ludwig Winnacker findet sich in den Empfehlungen nicht. Das generelle Credo der HRK, die Autonomie der Hochschulen zu stärken, stand im übrigen einer zu konkreten Benennung vorzuschlagender Instrumente und Maßnahmen entgegen. Von daher bleibt der Empfehlungsteil zumeist deutlich allgemeiner als die analytischen Aussagen im ersten Teil. Das gilt auch für den Bezug auf den Hochschulpakt 2020. Hier heißt es nur: „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.“ (S. 36)

Das Papier enthält zunächst eine Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen im Hochschulbereich. Probleme werden insbesondere beim Übergang nach der Promotion, bei der „Schnittstelle Berufung“ sowie bei für Frauen und Familien feindlichen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft diagnostiziert. Der Text enthält anschauliche Grafiken zu den abnehmenden Anteilen auf dem Wege von der Studienanfängerin über Studienabschlüsse, Promotion, Habilitation und Neuberufungen bis zur C-4-Professorin, die vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung zur Verfügung gestellt worden waren. Dabei zeigt sich, dass Frauen gerade in den geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen, wo sie bei den Studierenden die Mehrheit bilden, im weiteren Verlauf „verloren gehen“, während im Kontrast dazu in den Ingenieurwissenschaften die Anteile auf niedrigem Ausgangsniveau dann relativ stabil bleiben.

Die Empfehlungen der HRK betonen, was Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte seit langem fordern: Gleichstellungspolitik muss Aufgabe der Hochschulleitungen sein. Sie müssen sich in allen Strategie- und Strukturkonzepten ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit wieder finden. Neue Instrumente und hochschulpolitische Entwicklungen müssen auch in Hinblick auf Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden. Gleichstellungspolitik muss in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern verankert werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring erfolgen. (S. 29ff.)

Um die Chancen von Frauen zu verbessern, soll das traditionelle System individueller Förderbeziehungen in der Promotionsphase durch ein überindividuell angelegtes und transparentes Förderkonzept abgelöst werden – ein Gedanke, der sich unabhängig von der Gleichstellungspolitik seit längerem auch in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses immer wieder findet, und der auch der Einführung der Juniorprofessur zugrunde lag. Auch die Empfehlungen zur Neugestaltung von Berufungsverfahren sind nicht sehr spezifisch auf die Situation von Frauen bezogen, sondern entsprechen den generellen Forderungen von HRK und Wissenschaftsrat nach mehr Transparenz. Eine Nutzung des vom Wissenschaftsrat daneben propagierten neuen Weges der aktiven personenbezogenen Rekrutierung zur Gewinnung von mehr Frauen wird dagegen nicht angesprochen.

Die HRK bekräftigt in diesem Papier erneut ihre Empfehlungen von 2003 zur familienfreundlichen Hochschule. Sie geht außerdem auf das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein, das

inzwischen vom Bundestag verabschiedet wurde, und empfiehlt die beabsichtigten gesetzlichen Neuregelungen, die eine Verlängerung befristeter Beschäftigung um 2 Jahre je Kind für beide Elternteile ermöglichen, bei Bedarf auch zusätzlich zu den vertrauten Verlängerungen wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu nutzen. (S. 34/35)

Die HRK erkennt in ihrem Papier an, dass „die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft (die) sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist“ und fordert Bund und Länder auf, dafür zu sorgen, dass diese Unsicherheit „durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird“. Dies darf aber nicht dahingehend missverstanden werden, dass die HRK sich nun für eine dauerhafte berufliche Perspektive auch unterhalb der Ebene der Professur einsetzen würde – im Gegenteil: zusätzliche Dauerstellen werden explizit abgelehnt. Gefordert werden bessere Arbeitsbedingungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Außerdem sollten in verstärktem Umfang tenure-track Stellen eingerichtet werden, um hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Perspektive für eine wissenschaftliche Karriere anzubieten. (S. 36/37)

Zum Abschluss konstatiert die HRK weiteren Forschungsbedarf in Bezug auf die Wirkung gleichstellungspolitischer Instrumente bzw. auf die gleichstellungspolitischen Wirkungen von generellen Instrumenten der Nachwuchsförderung wie z. B. die Einführung der Juniorprofessur.

Auf der Konferenz des Wissenschaftsrates zeigte der neue Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Peter Strohschneider, in seinem Resümee am Schluss sowie in den informellen Gesprächen am Abend, dass er sich mit dem Thema gut vertraut gemacht hatte. Auf der Tagung berichteten Wissenschaftlerinnen wie Imken Lind vom CEWS, Sigrid Metz-Göckel und die Niederländerin Margo Brouns über die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen und die Ergebnisse internationaler Studien zum geschlechtsspezifischen Bias bei der Beurteilung von „Exzellenz“. Der einführende Vortrag von Jutta Limbach zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen war wie immer ein ästhetischer Genuss. Die von Lind vorgestellten Folien des CEWS zu den abnehmenden Frauenanteilen im Karriereverlauf stellten für die anwesenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nur eine Bestätigung ihrer langjährigen Erfahrungen dar, aber bei einigen Rektoren und Präsidenten bewirkten sie überraschte Aha-Erlebnisse. *(Die HRK-Empfehlungen hatten sie offensichtlich nicht so genau gelesen, denn dort finden sich diese Darstellungen auch – s. o.)* Brouns fasste ihre Ergebnisse in einem anschaulichen Bild zusammen: Bei Männern genügt es oft, wenn sie 80% des Anforderungsprofils erfüllen, bei Frauen müssen es 100% sein. Jutta Allmendinger berichtete über ihre aktuelle Untersuchung zum relativen Erfolg von Frauen und Männern bei DFG-Anträgen. Bedauerlicherweise waren noch nicht alle Ergebnisse dieser Studie zur Veröffentlichung frei gegeben. Erwähnt sei auch der Vortrag des Berliner Staatssekretärs Gerd Husung (der vor 8 Jahren in anderer Funktion an den damaligen Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen mitgeschrieben hatte) über die Erfolge der Berliner Chancengleichheitspolitik – Berlin steht immerhin im Gleichstellungsranking des CEWS an erster Stelle unter allen 16 Bundesländern.

In einem weiteren Block wurde über verschiedene Modelle professioneller Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen berichtet, u.a. auch über das Berliner Mentoring-Programm ProFiL. Neue Anregungen bot dabei der Beitrag von Christina Reinhardt, stellvertretende Dezernentin im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung in Bochum, über ein spezifisches Coaching-Programm für neuberufene HochschullehrerInnen, von dem in der Praxis insbesondere Frauen profitieren.

In der abschließenden Podiumsdiskussion tauschten der scheidende Präsident der DFG Ernst-Ludwig Winnacker, der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft Ernst Rietschel, die HRK-Präsidentin Margret Wintermantel sowie die Chirurgie-Professorin und Klinikdirektorin Doris Henne-Bruns ihre Einschätzungen und Positionen zu den Erfordernissen der künftigen Gleichstellungspolitik aus. Dabei erklärten die beiden Herren, sie seien aufgrund ihrer langjährigen Beobachtung der Situation im Wissenschaftsbetrieb zu der Einsicht gekommen, dass sie Quoten für erforderlich hielten, um endlich bessere Erfolge zu erzielen, während Henne-Bruns die Quote ablehnte. Auch Wintermantel äußerte sich in dieser Frage deutlich zurückhaltender,

sie setzte stattdessen auf Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschulen, entsprechend den Empfehlungen der HRK.

Die Konferenz des Wissenschaftsrates endete mit der Verabschiedung einer „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die vom Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG und vier Dachverbänden außeruniversitärer Forschungseinrichtungen unterzeichnet wurde. Sie vereinbarten, auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hinarbeiten:

- ?? Organisationsentwicklung und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen
- ?? Verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben
- ?? Mehr Transparenz in Bezug auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Entscheidungsstrukturen
- ?? Evaluation der Erfolge der Bemühungen in den nächsten 5 Jahren.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verpflichten sich, eigene Ressourcen zur Verbesserung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen einzusetzen. Bei der Helmholtz-Gemeinschaft sind dies ein spezifisches Programm von W-3 Stellen für Frauen sowie spezielle „Come-back-Stellen“ für junge Mütter und Väter nach der Familienzeit. Die Max-Planck-Gemeinschaft finanziert ebenfalls W-3 Stellen und zusätzlich befristete W-2 Stellen für Frauen. Beide Einrichtungen sowie die Leibniz-Gemeinschaft und die Fraunhofer-Gesellschaft planen Mentoring-Programme für Frauen und Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Die DFG hat sich zum Ziel gesetzt, bei der Aufstellungen der Kandidatenlisten für die nächste Wahl der Gutachterinnen und Gutachter einen Frauenanteil von mindestens 18% zu erreichen. Der Senat der DFG will außerdem eine eigene Arbeitsgruppe Chancengleichheit einsetzen. Schließlich soll nicht unerwähnt bleiben, dass bei den Ablehnungen von Anträgen auf Sonderforschungsbereiche durch die DFG in der letzten Runde u.a. auch das Fehlen von Gender-Aspekten eine Rolle gespielt hat.

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – 18.1.2007

Bessere Perspektiven für junge Forscher in Deutschland Bundestag verabschiedet das neue Befristungsrecht in der Wissenschaft

„Junge Forscherinnen und Forscher haben jetzt in Deutschland bessere berufliche Perspektiven“, begrüßte Bundesforschungsministerin Annette Schavan die Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft durch den Deutschen Bundestag am Donnerstag. „Ich freue mich, dass die Initiative der Bundesregierung in den vergangenen Monaten auf so breite Unterstützung in der Wissenschaft gestoßen ist.“ Das neue Gesetz vereinfacht die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Drittmittelprojekten, auch nachdem sie ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben. Zur Karriere von Wissenschaftlern gehört, dass sie sich in verschiedenen Forschergruppen profilieren. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanzieren ihre Forschungsprojekte zunehmend über Drittmittel und sind darauf angewiesen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet zu beschäftigen. Bisher fehlte hierzu aber ein ausdrücklicher Befristungsgrund, der die nötige Rechtssicherheit schafft.

Die bestehenden Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung in der Medizin, haben sich in der Praxis bewährt. Sie wurden daher aus dem Hochschulrahmengesetz in das neue Gesetz überführt. Die Regelungen werden um eine familienpolitische Komponente ergänzt: Bei Betreuung von Kindern verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase um zwei Jahre für jedes Kind. Hierdurch berücksichtigt der Gesetzgeber die hohe Belastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern. Darüber hinaus sollen sie durch die neue Regelung ermutigt werden, bereits in jungen Jahren eine Familie zu gründen.

Die neuen Regelungen treten voraussichtlich im März 2007 in Kraft.

Promotionsstipendien des Landes Berlin (NaFöG)

Promotionsstipendien des NaFöG-Programms werden zur Vorbereitung auf die Promotion und zum Abschluss einer weit fortgeschrittenen Dissertation vergeben:

Förderbeginn: 1. Februar 2007

Antragsschluss: 13. April 2007

Antragsformulare und nähere Hinweise:

http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/wn_nafogeg_html

Marie-Curie-Stipendien des 7. EU-Rahmenprogramms

Für die Marie-Curie-Programme können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Institutionen bewerben.

Verschiedene Marie-Curie-Individualstipendien stehen PostdoktorandInnen und DoktorandInnen offen.

Die nächsten Antragsfristen für Marie-Curie-Stipendien finden Sie auf der Website:

http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/wn_weiterelinks_html