



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Exzellenz und Chancengerechtigkeit:

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin





Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Exzellenz und Chancengerechtigkeit:

**Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin**

Grußwort

In Deutschland machen heute mehr Mädchen als Jungen das Abitur; junge Frauen erreichen schneller und häufiger einen Hochschulabschluss als junge Männer; nahezu die Hälfte aller Promotionen entfällt auf Frauen. Doch nur etwa jede vierte Habilitation wird an eine Frau erteilt, und nur knapp ein Fünftel der Professuren an deutschen Hochschulen ist mit Frauen besetzt. Dass Frauen an der Spitze der Wissenschaft unterrepräsentiert sind, ist nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, damit einher geht auch ein Verlust für die Forschung.

Der Abbau struktureller und mentaler Barrieren ist ein wichtiger Schritt, um exzellente Forscherinnen in der Wissenschaft zu halten und um noch mehr junge Frauen für die Aufnahme eines Studiums und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Die Bundesregierung unterstützt deshalb die Hochschulen bei der Etablierung dauerhafter und nachhaltiger Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit. Ein wichtiges Instrument dafür ist das vor fünf Jahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern auf den Weg gebrachte Professorinnenprogramm, mit dem 264 unbefristete W2- und W3-Stellen mit Frauen besetzt werden konnten. Sie motivieren mit ihrem Vorbild Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere.

Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen als Voraussetzung für die Teilnahme am Professorinnenprogramm wurden von vielen Hochschulen als ein der Reputation förderliches Gütesiegel erkannt. Chancengerechtigkeit ist damit längst zu einem wichtigen Bestandteil der Profilbildung und der Exzellenz von Hochschulen geworden. Aufgrund dieser beachtlichen Erfolge haben Bund und Länder beschlossen, das Professorinnenprogramm bis in das Jahr 2018 fortzusetzen. Somit können weitere Professuren gefördert und die Chancengerechtigkeit in der Hochschullandschaft weiter verbessert werden.



Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung



Inhalt

ERÖFFNUNG DER TAGUNG	2
IMPULS	10
Klasse setzt sich von selber durch. Gedanken über eine Illusion.	10
TAGUNGSBEITRÄGE	16
Das Professorinnenprogramm aus Sicht der Hochschulen	16
Die Evaluation des Professorinnenprogramms: Konzept und Ergebnisse	20
Podiumsdiskussion: Erfolge und Erfolgsbedingungen exzellenter Frauen im Wissenschaftssystem	22
Aufschwung oder Stagnation? Eine entscheidende Phase für Gleichstellung in der Wissenschaft	24
Wechselspiel von Exzellenz und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen	26
Podiumsdiskussion: „Braucht exzellente Wissenschaft das Professorinnenprogramm (noch)?“	28
FACHFOREN	30
Forum 1 – Exzellenz und Chancengerechtigkeit	30
Forum 2 – Leaky Pipeline: die Postdoc-Phase	32
Forum 3 – Wissenschaft und Familie	34
Forum 4 – Gleichstellungspolitik im Hochschulwandel	36
Forum 5 – Gender in MINT und Innovationsforschung	38
Tagungsimpressionen	40
ANHANG	42
Alle Aktiven	42
Das Programm der Fachtagung	50
Das Professorinnenprogramm I auf einen Blick	52
Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II	53
Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm	60

Eröffnung der Tagung

Grußwort der Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Cornelia Quennet-Thielen

Sehr geehrte Frau Ministerin Wolff, sehr geehrte Frau Professor Leptien, liebe Preisträgerinnen, sehr geehrte Damen und Herren,

Anfang des 20. Jahrhunderts besuchte hier in Berlin die Schülerin Erika Cremer die Grundschule. Von ihrer Lehrerin befragt, was sie einmal werden wolle, antwortete sie: „Studentin“. Erika Cremer, die aus einer Familie von Naturwissenschaftlern stammte, wurde 1921, was sie wollte: Studentin. Und zwar im Fach Chemie. 1927 legte sie eine bahnbrechende Dissertation über die Explosionsbedingungen bei Gasgemischen vor. Bei einem Mann wäre das der Grundstein für eine rasche wissenschaftliche Karriere gewesen. Nicht so bei einer Frau. Für Erika Cremer folgten schwere Jahre ohne feste Anstellung, mit Stipendien und unbezahlter wissenschaftlicher Arbeit, bis sie schließlich 1938 bei Otto Hahn die Habilitationprüfung ablegen konnte.

Dass sie 1940 auf eine Dozentenstelle an der Universität Innsbruck berufen wurde, hatte sie dem Männermangel im Krieg zu verdanken – nicht etwa der Anerkennung ihrer Leistungen als Frau im männlich geprägten Wissenschaftsbetrieb. Erst 1959, im Alter von fast 60 Jahren und nach 33 Jahren intensiver und erfolgreicher Forschungsarbeit wurde Erika Cremer schließlich zur Ordinaria berufen. Mehrere Arbeiten männlicher Kollegen, die auf ihren Erkenntnissen aufbauten, wurden in den 50er Jahren mit Nobelpreisen bedacht – Erika Cremer selbst ging leer aus.

Das ist alles noch gar nicht so lange her.

Zum Glück hat sich inzwischen vieles verändert. Wer hätte noch vor 15 Jahren gedacht, dass Deutschland einmal von einer Bundeskanzlerin regiert würde? Wer hätte gedacht, dass in einem weiblich geführten Bildungs- und Forschungsministerium einmal fast 40 Prozent der Abteilungsleitungen und fast 45 Prozent der Referatsleitungen mit Frauen besetzt sein würden?



Kein Zweifel: Frauen haben vielfach aufgeholt – endlich!

- **Heute sind mehr als die Hälfte eines Abiturjahrgangs Mädchen – und sie haben im Schnitt die besseren Noten.**
- **Die Zahl der Studentinnen hat sich derjenigen der Studenten nahezu angeglichen.**
- **44 Prozent der Promotionen werden von Frauen abgelegt – Tendenz steigend.**

Soweit, so gut. Allerdings zeigt sich auch, dass der Frauenanteil mit jeder weiteren Sprosse der Karriereleiter deutlich abnimmt: Unter den frisch Habilitierten liegt er bei 25 Prozent, in der Professorenschaft insgesamt sind es 19 Prozent und unter den C4-/W3-Professuren nur noch knapp 9 Prozent (8,7).

Offenbar gibt es in der Wissenschaft auch nach einer erfolgreichen Promotion immer noch eine „gläserne Decke“. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder tradierte Rollenbilder in Beruf und Privatleben, vor denen auch Akademikerinnen und Akademiker nicht gefeit sind.

Doch auch hier gibt es Erfreuliches zu berichten: In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der Professorinnen in Deutschland mehr als verdoppelt – von knapp 4.000 im Jahr 2000 (3.968) auf beinahe 8.000 im Jahr 2010 (7.945). Das entspricht einem Frauenanteil von fast 20 Prozent. Keine Frage: Das ist immer noch viel zu wenig. Aber die positive Entwicklung ist unübersehbar. Das Professorinnenprogramm hat wesentlich dazu beigetragen.

Bundesministerin Annette Schavan hat das Professorinnenprogramm initiiert und gemeinsam mit den Ländern umgesetzt. Seit 2008 haben Bund und Länder gemeinsam 150 Millionen Euro in das Programm investiert. Mehr als 260 Professorinnen – davon über 100 als Vorgriffsprofessuren – wurden seither im Rahmen des Programms auf unbefristete W2- oder W3-Stellen berufen. Ein Erfolg, der bleibt!

Auch im Namen von Bundesministerin Schavan, der die Chancengerechtigkeit ein Herzensanliegen ist, danke ich allen, die zu diesem Erfolg beigetragen haben! Und ich freue mich für jede der Frauen, die dank dieses Programms eine Professur erhalten haben!

Alle diese Frauen sind exzellent und leisten in Forschung und Lehre hervorragende Arbeit. Sie sind der beste Gegenbeweis gegen die immer noch unterschwellig vertretene Behauptung, dass Frauenförderung zu Lasten der Qualität gehe. Nein, meine Damen und Herren, das Gegenteil ist der Fall: Frauenförderung fördert Qualität und Talente, die sonst vielleicht verloren gingen! Wir fördern keine „Quotenfrauen“, sondern exzellente Wissenschaftlerinnen! Lassen wir uns nicht einreden, dass es einen Widerspruch gebe zwischen Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das eine ist die notwendige Voraussetzung für das andere!

Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen Bund und Länder eine Doppelstrategie: Zum einen geht es darum, im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Zum anderen hat das Programm das Ziel, die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen zu stärken und – wo nötig – zu begründen. Für die Bewerbung um die Förderung einer Professur mussten die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung vorlegen. Erst bei dessen positiver Bewertung konnten Förderanträge für Professuren gestellt werden. Diese Vorgehensweise hat eine enorme Dynamik ausgelöst. Von den 240 staatlichen Hochschulen haben 174 ein Gleichstellungskonzept eingereicht. 124 dieser Konzepte wurden positiv bewertet. Und schließlich kamen 110 Hochschulen in die Förderung.

Strukturbildend ist das Professorinnenprogramm auch aufgrund einer speziellen Regelung: Im Falle der Neubesetzung einer Regel- statt einer Vorgriffsprofessur müssen die Hochschulen die durch die Förderung frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.

Diese Gleichstellungskonzepte und gleichstellungsfördernden Maßnahmen tragen zur Modernisierung der Hochschulen in Deutschland bei. Die in der begleitenden Ausstellung draußen im Foyer vorgestellten Beispiele aus allen Bundesländern zeigen dies eindrucksvoll.

Das Professorinnenprogramm – ein komplexes Programm? – Ja! Zu aufwändig? – Nein! Dies belegt die Evaluierung, die uns heute im Detail Frau Dr. Zimmermann vorstellen wird. Das Programm wurde in beiden zentralen Zielsetzungen – Professuren und Gleichstellungskonzepte – an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt. Die Mehrheit der Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass das Programm ein breites Engagement für Gleichstellungsthemen erzeugt hat. Teilnahme und Umsetzung haben außerdem zur Reputation der Hochschule beigetragen. Eine breite Mehrheit wünscht sich die Fortsetzung des Programms.

Für das BMBF kann ich sagen: Wir wünschen uns das auch! Und wir setzen uns dafür ein! Deshalb haben wir den Ländern die Fortsetzung angeboten. Und von

dort sind die Signale ebenfalls positiv. Ich bin davon überzeugt, dass wir in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am 29. Juni, also nächste Woche, die Fortführung des Programms beschließen werden.

Das Professorinnenprogramm ist ein Baustein für mehr Chancengerechtigkeit. Zahlreiche andere kommen hinzu. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen zu ermöglichen: Das ist zu einem parteiübergreifenden politischen Ziel geworden. Die Bundesregierungen unter Bundeskanzlerin Merkel haben dafür so viel getan wie kaum eine Regierung zuvor. Dafür stehen insbesondere das Elterngeld und der Ausbau der Betreuungsplätze.

Als BMBF sind wir bei der Förderung von Frauen in der Wissenschaft neue Wege gegangen: Wir haben zusammen mit den Ländern Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu integralen Bestandteilen aller hochschulpolitischen Initiativen gemacht: Das gilt auch für die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation und den Hochschulpakt 2020. Auch deshalb haben sich Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mehr und mehr des Themas angenommen.

Ich erinnere außerdem an die Offensive Chancengleichheit. Dabei haben sich die wichtigsten Forschungsorganisationen 2006 das Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.

Auch die Wissenschaftsorganisationen tragen zum Fortschritt bei. Einen kräftigen Impuls hat die DFG 2008 mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gesetzt. Alle außeruniversitären Forschungsorganisationen haben diese Standards mittlerweile übernommen oder wenden sie analog an.

All dies hat zu beachtlichen Fortschritten geführt. Aber wir wissen, das Ziel ist noch nicht erreicht. Zu diesem Ergebnis ist gerade auch der Wissenschaftsrat in seiner Evaluation der Offensive Chancengleichheit gekommen: In den fünf Jahren seit 2006 konnte der Anteil an Frauen an den W2-/W3-Professuren in

den Forschungsorganisationen nur um vier Prozentpunkte, von 7 Prozent im Jahr 2005 auf 11 Prozent im Jahr 2011 gesteigert werden. Und diese Zahl gilt nur, wenn man die Sonderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit befristeten W2-Stellen berücksichtigt.

Hier muss noch mehr geschehen, wir brauchen einen tiefer gehenden Kulturwandel!

Ein wichtiger weiterer Schritt ist deshalb der Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern im vergangenen November, der die Wissenschaftsorganisationen auffordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (...) flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells“ festzulegen.

Dieses eigentlich schon von der DFG zugrundegelegte Kaskadenmodell bedeutet: Die Besetzung von Positionen orientiert sich am Frauenanteil in der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Ich bin fest überzeugt: Das Kaskadenmodell ist die richtige Antwort auf die Quotendiskussion angesichts der Vielfalt der wissenschaftlichen Institutionen mit ihren unterschiedlichen Fächerkulturen und unterschiedlichen inneren Verfasstheit. Denn die Behauptung: „Wir brauchen keine Quote, es soll sich der oder die Beste durchsetzen“ verkennt die Wirklichkeit: Die Wirklichkeit männlich dominierter Berufungskommissionen oder anderer Entscheidungsgremien ebenso wie die Erwartung glatter Karrierewege. Ebenso irrt meines Erachtens, wer glaubt: „Wir brauchen nur die Quote, und das Problem wird sich lösen“. Entscheidend sind die jeweiligen Rahmenbedingungen. Deshalb bedarf es darauf abgestimmter konkreter Erfolgsrezepte.

Mehr geschehen muss auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So sind derzeit drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus an deutschen Hochschulen kinderlos, doch 70 Prozent von ihnen wünschen sich Kinder. Dazu beizutragen, dass aus dem Wunsch Wirklichkeit werden kann: Das sind Politik und Wissenschaft nicht nur der und dem Einzelnen schuldig, das dient auch der Motivation junger Menschen und gerade der Frauen für die Wissenschaft. Es dient der Exzellenz der Forschung. Das Bild vom allzeit verfügbaren, meist männlichen Wissenschaftler,



der sich ausschließlich der Forschung widmet und kaum familiäre Verantwortung trägt, ist überholt.

Hier sind die Politik in Bund, Ländern und Kommunen ebenso weiterhin gefordert wie die Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen selbst: Mehr Betreuungseinrichtungen mit flexibleren Öffnungszeiten oder adäquate Regelungen im Reisekostenrecht gehören ebenso dazu wie verlässlichere Karriereperspektiven für Väter und Mütter – das fängt bei angemessenen Befristungen an und hört bei mehr Tenure Track-Modellen noch lange nicht auf.

Last but not least gibt es noch ein weiteres Instrument der Frauenförderung, nämlich Preise und Auszeichnungen. Ich freue mich sehr, dass wir heute Vormittag drei herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Preis „For Women in Science“ auszeichnen. Er würdigt die herausragenden Leistungen von jungen Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Zugleich ermutigt er sie, den oft schwierigen Weg der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie weiterzugehen. Ich danke der UNESCO-Kommission, dem Unternehmen L'Oréal und der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung für die Initiative!



Sehr geehrte Preisträgerinnen,

wir werden Sie gleich noch näher kennenlernen. Ich darf Ihnen schon jetzt ganz herzlich gratulieren und Ihnen für ihren Berufs- und Lebensweg weiterhin viel Erfolg und alles Gute wünschen!

Mein herzlicher Dank gilt allen, die zum Zustandekommen dieser Tagung beigetragen haben, ganz besonders den zahlreichen „Aktiven“ aus Wissenschaft, Hochschule und Politik, die mit ihren Beiträgen die Grundlage für eine spannende Diskussion über die Perspektiven des Professorinnenprogramms legen.

Erika Cremer, die vor achtzehn Jahren starb, hat Frauen in der Wissenschaft einmal halb ironisch, halb ernst als „neue Eindringlinge“ bezeichnet. Sie hätte sich sicher gefreut, zu erleben, was sich in den letzten zwei Jahrzehnten getan hat: Dass die Eindringlinge immer mehr als Leistungsträgerinnen wahrgenommen werden, und zwar auch von den Männern!

Deshalb freue ich mich besonders, dass das Professorinnenprogramm jetzt gleich von drei Männern gewürdigt wird.

Für heute und morgen wünsche ich uns engagierte Debatten und viele neue Ideen und Vorschläge für den gemeinsamen Weg zu mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft.

Vielen Dank.

Grußwort der Ministerin für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt, Prof. Dr. Birgitta Wolff



Liebe Frau Quennet-Thielen, meine lieben Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitstreiter und Mitstreiterinnen!

„Ich habe viele Kämpfe in meinem Berufe“, schrieb Margarete von Wrangell am 5. Juni 1932 in einem Brief an ihre Mutter. Diese Geschichte kennen Sie vielleicht. Neun Jahre zuvor hatte die Chemikerin einen Ruf an den Lehrstuhl für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim bei Stuttgart erhalten und war damit als erste Frau zur ordentlichen Professorin in Deutschland berufen worden.

Noch immer gibt es viele Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Sie werden sich in der Klage über die vielen Kämpfe im Berufe wiederfinden.

In der Tat haben sich die Aufstiegschancen verbessert, aber gerade wir in Deutschland sind bei Weitem noch nicht weit genug. Die Quote der weiblichen Professorinnen liegt immer noch unter 20 Prozent. Im Jahr 2000 waren es nur 10,5 Prozent. Es ist also eine Verbesserung festzustellen. Schauen wir aber bspw. nach Skandinavien, sind wir „grotenschlecht“. Der Frauenanteil in Finnland beträgt 53 Prozent, in Schweden sind es 44, in Litauen gar 49 Prozent.

Liebe Freundinnen und Freunde, das ist nicht nur eine volkswirtschaftliche und wissenschaftliche Ressourcenverschwendung erster Güte, sondern auch ein eklatanter Verstoß gegen die Idee der Chancengerechtigkeit. **Solange es Barrieren gibt, die dazu führen, dass bestimmte Gruppen innerhalb der Bevölkerung aus Gründen, die nichts mit ihrer Leistung zu tun haben, objektiv nicht auf gewisse Positionen vorrücken können, haben wir Handlungsbedarf und können nicht zufrieden sein.**

Ich würde gerne, nachdem Frau Quennet-Thielen bereits so viele Daten, Zahlen und Fakten genannt hat, nur noch auf drei Punkte eingehen.

Der erste Punkt ist die Familienfreundlichkeit. Solange wir immer noch ungefähr 60 Prozent kinderlose Professorinnen in unserem Kreis haben, denen weniger als ein Drittel der Herren in gleicher Situation gegenüberstehen, haben wir es mit einer offensichtlichen Schieflage zu tun.

Insofern ist es wichtig, dass wir als Gesellschaft die Themen Kinderbetreuung – diese ist im Osten etwas weiter gediehen als in den westlichen Bundesländern – und Arbeitsteilung innerhalb der Familien vernünftig regeln. Es gibt einige Ergebnisse, die in die richtige Richtung weisen, aber etwa das Thema Betreuungsgeld zeigt, dass es noch Handlungsbedarf gibt. Wir müssen auch im Denken vieler Menschen etwas verändern, damit das Thema Gleichstellung wirklich begriffen wird. Chancengerechtigkeit muss von den Betroffenen her und nicht aus der Vogelperspektive gedacht werden. Auch heute gilt noch die Faustregel, zumindest in meinem Fach ist es so: In der Wirtschaftswissenschaft fällt man pro Kind per Saldo



drei Jahre im Veröffentlichungsgeschäft zurück. Das ist einfach so. Und das passiert Frauen, den Männern nicht.

Aber das wird von vielen Männern, etwa in Berufungsgremien, nicht beachtet, weil sie es entweder nicht erfahren haben oder weil sie vielleicht diesen Fakt gar nicht kennen. Ergo werden Männer und Frauen mit dem gleichen Maßstab gemessen, obwohl hier eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt wäre. Eine Frau, die schon drei Kinder erzogen hat und deshalb zwei oder drei Jahre älter ist als der männliche Wettbewerber, wird aussortiert.

Dieses Denken zu verändern, ist ausgesprochen schwierig. Das führt mich zu meinem zweiten Punkt, den ich mit einigen Beobachtungen verdeutlichen möchte, die es mir persönlich leichter gemacht haben zu begreifen, worum es wirklich geht.

Die anwesenden Damen werden ähnliches auch erlebt haben, aber vielleicht hilft es den Herren, das Problem besser zu verstehen.

Es gibt – oft unbewusst – in vielen Köpfen sehr verkrustetes Denken, das eben genau die gläserne Decke bildet, die im Hochschulbereich und auch in vielen anderen Bereichen den Aufstieg von Frauen behindert. Lassen Sie mich zwei Anekdoten, die ich selbst erlebt habe, zu dieser Diskussion beitragen. Die Erste spielt in den frühen 90er Jahren des letzten Jahrhunderts in München.

Ich kam damals als frisch Diplomierte an die betriebswirtschaftliche Fakultät der LMU. Es wurde eine Gleichstellungsbeauftragte gesucht. Das wollte in der Fakultät niemand machen. Professorinnen gab es nicht, und die Damen aus dem Mittelbau hatten alle gute Gründe, warum sie das Amt lieber nicht übernehmen wollten. Ich kam aus NRW. Da war das irgendwie schon kein Thema mehr. Ich habe mich dann wählen lassen und hatte ein Schlüsselerlebnis in einer der vielen Berufungskommissionen, in denen ich aufgrund dieses Amtes teilnahm. Es ging um ein Berufungsverfahren bei dem wir gottfroh waren, überhaupt Bewerbungen von Frauen zu haben, unter diesen einige wirklich gute.

Nach dem Vortrag einer dieser Frauen, fragte einer der – männlichen – Mitglieder der Berufungskommission in gut väterlich gemeinter Manier: „Sagen Sie mal, weiß denn eigentlich Ihr Gatte, dass Sie heute hier sind? Das würde doch für Ihre Familie bedeuten, dass Sie umziehen müssen.“ Der Vorsitzende der Berufungskommission sah mich ganz nervös an, und in der Tat zuckte die rote Karte in meiner Tasche. Aber bevor ich überhaupt überlegen konnte, was ich da machte, hatte die Frau diese Frage so brillant beantwortet, dass kein Handlungsbedarf mehr bestand.

Der Kandidat danach war sehr maskulin. Nach dem Vortrag habe ich ihm, obwohl ich gemerkt habe, dass es völlig daneben war und nicht in die Situation passte, genau dieselbe Frage gestellt. Mit umgekehrten Vorzeichen natürlich. Der nette ältere Professor zuckte zusammen und bekam rote Ohren. Einige von den anderen Herren lachten und bevor der Kommissionsvorsitzende irgendwie eingreifen konnte, hatte der männliche Bewerber die Frage so unverschämt und rotzig beantwortet, dass ich auf die Frage, ob meine Frage beantwortet sei, einfach nur noch antworten konnte: „Ja. War doch deutlich, oder?“

Das war im letzten Jahrtausend. Aber auch in diesem Jahrtausend habe ich noch oft Vergleichbares erlebt. An der Fakultät, die mich berufen hat, war ich lange die einzige Professorin. Später saß ich als einzige Dekanin der Universität in allen Gremien. Da gab es bei der Sichtung schriftlicher Bewerbungsunterlagen die eine oder andere Situation, die ich als „schräg“ bezeichnen würde. Vielleicht haben Sie solche Situationen auch schon erlebt: Wenn Ihnen ein Lebenslauf von einer Frau vorliegt, die Anfang 30 ist, preisgekrönt, promoviert, habilitiert, dann schleicht sich bei Männern in Berufungskommissionen ganz leicht der folgende „Zungenschlag“ ein: „Wow! Die hat es aber eilig. Die ist ja karrierefiziert.“ Ein Mann mit demselben Lebenslauf gilt als durchsetzungsstark und zielorientiert. Merkwürdig, oder? Das ist genau diese gläserne Decke – die gläserne Decke im Bewusstsein vieler.

Wir werden sie durch Kommunikation, durch mehr Frauen in den Entscheidungsgremien und durch Vorbilder nach und nach in den Griff bekommen. Dabei helfen zweifelsohne auch Programme wie das Pro-

fessorinnenprogramm. **Es ist auch wichtig, Chancengleichheit und Gleichstellung in die tatsächlichen Strukturen und in die Anreizsysteme der Hochschulen einzuführen. Sie dürfen nicht in den „Büros der Gleichstellungsbeauftragten weggesperrt“ werden.**

Eine dritte Anmerkung noch zur Konstruktion von Frauenförderprogrammen, und da schließe ich ganz unwissenschaftlich – ich gebe es zu – aus eigenen Erfahrungen. Mir ist aufgefallen, dass viele der Programme, die mir in den letzten 20 Jahren begegnet sind, zwar gut gemeint waren, dann aber schlecht gemacht wurden.

Was meine ich damit? Diese Programme waren zum Teil nicht diskriminierungsfrei, um nicht zu sagen stigmatisierend. Ich nenne Ihnen ein Beispiel: Frauenförderstipendien. Ich saß lange als einzige Frau in einem Zulassungsgremium für diese Stipendien in Sachsen-Anhalt. Der Effekt war, dass qualifizierte Nachwuchsfrauen die Stipendien erhielten und die jungen Männer im Gegenzug die regulären Stellen. Was ist der Nachteil? Erstens die Stipendien sind meistens schlechter dotiert als die regulären Stellen und zweitens: Wenn Sie mit so einem Frauenförderstipendium im Lebenslauf irgendwann beim Berufungsverfahren sind, wird es Ihnen zum Malus, denn sie werden von den Mitgliedern der Berufungskommission in die Ecke „Frauenförderschiene“ geschoben – nicht nur von den Männern. Wenn eine Frau die reguläre Stelle im Lebenslauf hätte, wäre das viel besser. **Deshalb müssen wir aufpassen, dass Frauenförderprogramme diskriminierungsfrei und nicht stigmatisierend konstruiert werden. Sonst wird in der guten Absicht, qualifizierte Frauen zu fördern, genau der gegenteilige Effekt erreicht.**

„Jedenfalls weiß ich, wofür ich kämpfe“, schrieb Margarete von Wrangell in dem bereits erwähnten Brief an ihre Mutter.

Und ich glaube, dass wir es auch alle wissen.

Ihnen und uns allen weiterhin viel Erfolg und zwei spannende und inspirierende Tage.

Herzlichen Dank.

Impuls

Klasse setzt sich von selber durch. Gedanken über eine Illusion.

Barbara Sichtermann



Man kennt den tiefen Seufzer, den Beobachter der Bildungslandschaft ausstoßen, wenn sie vor einem gewissen Schwundeffekt stehen: Frauen studieren mit Begeisterung, sie machen sogar mehr Auslandssemester als die Kommilitonen, sie erreichen gute Abschlüsse, aber dann geht die Karriereschere auf. Frauen wandern aus der akademischen Welt wieder aus. Einige bleiben und machen ihren Doktor; die Männer aber streben in größerer Anzahl nach dem Doktorhut. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in dieser Phase schon sichtbar, aber noch nicht dramatisch. Das werden sie nach Erreichen der Promotion – der Knick, der jetzt entsteht, ist markant. Männer gehen weiter und werden Professor, Frauen gehen nach Hause. Einige wenige bleiben und gehen ebenfalls weiter, aber es sind nicht genug, um dem Knick die Dramatik zu nehmen. Und jetzt kommt der Seufzer, den die Beobachter dieser

Verhältnisse ausstoßen. Sein Text geht so: Was für eine Verschwendung! Keine Volkswirtschaft kann es sich leisten, ein solches Potenzial, wie es sich in den Frauen Doktoren angereichert hat, brach liegen zu lassen. Eine jede Volkswirtschaft bzw. der Staat ist auf die Verzinsung der Investitionen, die er qua Bereitsteller der Infrastruktur geleistet hat, angewiesen. Es ist ein Jammer. Es ist ein Minusgeschäft! Von Verantwortung für das große Ganze und von der möglichen Exzellenz ihrer nationalen Bildungssituationen haben diese Frauen, die sich den Doktor wie ein teures Parfum leisten, anstatt ihn als Pfund zu begreifen, mit dem sie wuchern sollten, offenbar nie was gehört. Über diesen Seufzer habe ich mich, seit ich ihn das erste Mal vernahm, sehr gewundert. Natürlich denkt eine Frau, die sich nach der Promotion oder Habilitation dazu entschließt, nicht Professorin zu werden, sondern etwas anderes zu machen, zuletzt an die Volkswirtschaft oder den Staat. Oder an die Verzinsung irgendwelcher Investitionen. Sie denkt an ihr eigenes Fortkommen, für das der akademische Kontext ihr eben oft nicht der richtige erscheint. Ein junger Mann, der gerade promoviert wurde und zu Recht stolz auf sich ist, denkt auch nicht an die Volkswirtschaft. Aber ihm erscheint für sein persönliches Fortkommen die Uni absolut passend, deshalb macht er weiter. Und nicht, weil er etwas für das große Ganze tun will. Indessen ist es richtig und wichtig, dass es Leute gibt, die an das große Ganze denken, auch an den Ruf des deutschen Bildungswesens, und dass sie besagten Seufzer ausstoßen, kann man ihnen auch wieder nicht verübeln.

Aber sie sollten ein wenig über seinen Text hinaus denken und bei der Ursachenforschung angesichts jenes Schwundeffektes gründlicher und kritischer sein. Wenn das eine Geschlecht nach der Promotion oder Habilitation zielbewusst auf den Lehrstuhl zustrebt, während das andere – bis auf einen gewissen Prozentsatz – resigniert, so müssen diese unterschiedlichen Akteursgruppen auf Strukturen gestoßen sein, die ihnen entweder entgegenkommen oder aber sie von sich weisen. So viel darf man mit guten Gründen vermuten.

Das Professorinnenprogramm war und ist so gründlich und so kritisch, um über die Klage und den Seufzer hinauszugehen und wirklich etwas zu verändern. Es wurde sogar Geld in die Hand genommen, was

immer ein Zeichen dafür ist, dass man es ernst meint mit dem Wandel. Die Erfolge seit 2007 sind beeindruckend, die Steigerung des Anteils weiblicher Inhaber von Professuren konnte, wie wir gehört haben, von zehn auf fast zwanzig Prozent verdoppelt werden, das ist enorm. Vielleicht ist nicht überall das Professorinnenprogramm der Motor gewesen. Es hat trotzdem funktioniert. Und man könnte vor lauter Freude fast vergessen, dass zwanzig Prozent immer noch verdammt wenig sind. Was sagen die Volkswirte dazu? Ich möchte annehmen, dass sie immer noch von der Vergeudung eines unter hohen Kosten herangebildeten Humankapitals sprechen. Das Grundproblem ist noch nicht gelöst. Frauen gehen immer noch viel zu oft nach Hause. Eigentlich wissen wir alle, woran es liegt. Studierende Männer fühlen sich in den universitären Strukturen zu Hause, deshalb bleiben sie so gern dort. Studierende Frauen nicht, unter anderem weil sie ihresgleichen vermissen, deshalb gehen sie wieder weg. Das klingt einfach und ist es im Grunde auch. Aber wenn man die Strukturen in Bezug auf die Chance, Geschlechterparität an den Spitzen der universitären Hierarchie zu erreichen, ändern will, explodieren sehr bald die Schwierigkeiten. Denn es gibt ja nicht nur die Strukturen, die sich mit viel gutem Willen verschieben, entzerren, transparent machen und reformieren lassen. Es gibt auch die Akteure, in deren Köpfen oft sehr alte Muster regieren, ob sie nun Männer oder Frauen sind. Und das Hartnäckigste im Sinne von Beratungsresistenz, das dominante Muster ist die Überzeugung, dass Reformen und Programme im akademischen Bereich letztlich nie weit führen, weil der geniale Kopf immer seinen Weg an die Spitze macht, weil Klasse sich von selber durchsetzt. Sie finden diese Denk- und Argumentationsform in sämtlichen skeptischen Kommentaren zur Frauenquote in der Wirtschaft, zu Gleichstellungsanstrengungen wie Girl's days, Frauenbeauftragten, Gender Studies und so weiter. Immer wieder hört man den Einwand: Wer wirklich will, der oder die schafft es. Und zwar ohne Steigbügelhalter. Wer es nicht schafft, hat es nicht wirklich gewollt. Wollen Frauen wirklich? Und weiter gefragt, tiefer gebohrt: Wenn sie es wollen und wenn sie es schaffen – was hat dann die Universität davon, im Sinne von Innovation und Exzellenz? Geben Frauen der Alma Mater entscheidende Inspiration, kann sich die Verzinsung ihres Humankapitals nach der immateriellen Seite, nach der Qualität und dem

Rang ihres wissenschaftlichen Outputs wirklich mit dem der Männer messen?

Das sind im Grunde Fragen aus dem 19. und 20. Jahrhundert, aber sie lauern immer noch im Hintergrund. Wenn Frauen sich nicht heimisch fühlen in der akademischen Welt, so ein sehr altes Vorurteil, dann womöglich, weil ihre Köpfe nicht so funktionieren, dass deren Produktivität in Wissenschaft und Forschung drängt. Da Klasse sich von selber durchsetzt, dürften Frauen auch vor dem Kampf um eine Professur nicht zurückschrecken und dass sie dann doch so häufig vor diesem Kampf resignieren, könnte daran liegen, dass sie nicht wirklich hierher, an die Universität, gehören. Alles alte Denke, die aber leider noch nicht ausgestorben ist. Allerdings ist sie auf dem Rückzug. Gerade an den Universitäten, so will ich hoffen, hat man sich inzwischen davon überzeugen lassen, dass männliche und weibliche Gehirne zu gleicher Leistung fähig sind. Dennoch setzen sich Denkmuster fort, die den Einwänden gegen verschiedene Formen von Frauenförderung immer neue Nahrung geben. Die Klasse, von der man es gerne sähe, wenn sie sich von selber durchsetzte, traut man Frauen inzwischen – in weiten Teilen der Gesellschaft und der Universitäten – schon zu. Aber das sollte „von selber“ gehen, d. h. ohne Maßnahmen, Reformanstrengungen, Umstrukturierungen, da verheben wir uns nur und am Ende kommt nicht wirklich etwas dabei raus. Denn Trägheit oder Unwillen, etwas zu verändern, sind, sobald es Mühen und Kosten erfordert, weit verbreitet. Und für solche Denkungsart ist dann die Formel: "Klasse setzt sich von selber durch" eine wohlfeile Ausrede. Weil man es dem Genie anheim stellen darf, sich seinen Weg zu bahnen, kann man die Strukturen lassen wie sie sind, irgendwie funktionieren sie ja. Und niemand hat hier etwas gegen Frauen.

Kniffliger wird die Frage, wenn man das akademische Fortkommen von Frauen, ob nun institutionell gefördert oder nicht, mit der Perspektive der Exzellenz, der herausragenden Leistung verknüpft. Die Universitäten wollen nicht nur Frauen fördern, weil das der Chancengleichheit dient und einen guten Eindruck macht. Sie wollen mehr davon haben: außergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen, innovative Ansätze, überraschende Blickwinkel. Bringen Frauen das? Frauen und Männer sind in ihrer Leistungsfähigkeit

gleich. Aber die Qualität der Leistung darf gerne etwas Noch-nie-da-Gewesenes an sich haben. Erfüllen sich solche Hoffnungen? Bringt Diversity, auf Frauen bezogen, wirklich neue Impulse, tiefere Einsichten, höhere Erkenntnisse? Ich bin der Meinung, Chancengerechtigkeit ist bereits ein Wert an sich. Sie muss keine ‚Exzellenz‘ zur Folge haben. Und wenn die Universitäten noch so jammern: Sie stünden doch im Wettbewerb, national und international, und jetzt sollten bitte die Frauen kommen und bleiben und gewinnen helfen... Die Krux mit der Frage: Nützen Frauen dem akademischen Leben, indem sie was beitragen, was sonst niemand hinkriegt, ist, dass sie nicht wirklich beantwortet werden kann. Dass sich akademische Leistung überhaupt nur sehr schwer und unvollkommen messen lässt. Die Kriterien für die Beurteilung sind wandelbar und müssen es auch sein. Sie hängen zudem mit manchen Widerhaken an der Subjektivität des Beurteilenden fest, der Übersprung in die so genannte Objektivität will nicht gelingen. Außerdem können Kriterien zur Beurteilung ganz neuer Kognitionsweisen, Denkstile und approaches vorab gar nicht existieren, sie müssen sich mit der neuartigen Leistung erst entwickeln. Somit steht der alte Prüfer vor der Novität, wenn sie erstmals ins Licht tritt, wie der sprichwörtliche „Ochs vor‘m Berg“. Er versteht nicht, was er sieht und wehrt deshalb reflexartig erstmal ab. Diese Probleme der Messung und akademischer Leistungsbewertung, insbesondere auf dem Felde der Diversity und so auch der Frauenförderung, haben typische, seit langem eingeschliffene Konsequenzen: Die Unsicherheit, die sie generieren, befördert ein Bewerten in den Termini des Althergebrachten, bestärkt die Tradition, die old-boys-networks, die bekannten Wege und Namen, die alten Machtverhältnisse. Und so landen wir bei der seltsamen paradoxen Tautologie, dass es wissenschaftliche Leistungen von Neulingen – Migranten, Kindern der Unterschicht und eben auch Frauen – deshalb so schwer haben, weil sie neu sind. Obwohl ja diese Neuheit als Erwartung eine Bedingung dafür gewesen ist, dass sie als Außen-seiter eine Chance bekamen. Um es kurz zu machen: Man sollte aufhören, verstiegene Erwartungen an den Einzug der Frauen in die wissenschaftliche Lehre und Forschung zu knüpfen. Man sollte anerkennen, dass es sich bei der Vorstellung vom „Von-selber-Aufstieg der besonderen Begabung“ um eine Illusion handelt und dass wir – als Frauenbeauftragte, als Erfinde-



rinnen von Frauenförderprogrammen – genug am subjektiven Faktor herumgeschraubt haben, um nun mal zuzugeben: Es sind die Strukturen, die verändert werden müssen, die dem Zugriff der Politik unterliegen, die einen Umbau erfordern und auch aushalten. Die Akteure und Akteurinnen, ob sie nun Klasse-Leistungen erbringen oder nur Durchschnitt, wandeln sich viel langsamer und viel später. Und auch nicht im Gleichschritt und oft auch nicht, wie die Reformer sich das wünschen. Strukturen, in unserem Fall die Universitäten als Institutionen mit Arbeitszwängen, Hierarchien, Binnenklimata, Anreizsystemen, Sprachregelungen; als Häuser mit Büros und Hörsälen, die so oder so eingerichtet sind, mit Kindergärten oder ohne, mit Kindergärten, die lange Öffnungszeiten haben oder kurze, mit Aufenthaltsräumen oder ohne, mit Parks und Gärten oder ohne, mit guten Kantinen oder miserablen Kantinen usw. Strukturen kann man so um- und ausbauen, dass das Resultat den Plänen tatsächlich entspricht. Universitäten sind auch noch Arbeitgeber, und dazu gibt es viel zu sagen. Sie können eine Lebensstellung anbieten oder einen Vertrag für ein so genanntes Projekt, das zwei Jahre läuft. Sie können die Bewerberinnen dazu einladen, sich mit der Alma Mater zu identifizieren

als einem Ort und einem Zuhause, an dem und durch den sie ihre Lebensleistung vollbringen werden und an deren Verwaltung mitzuwirken, weil ihnen das ein Anliegen ist. Oder sie können in den Mitarbeiterinnen die Überzeugung wecken, dass die Institution sie, bzw. ihre Arbeitskraft nutzen will, so lange und so gut es eben geht und dass es sich letztlich um eine Art Kampf handelt, bei dem Mensch und Institution darauf bedacht sind, die Ressourcen des je anderen möglichst geschickt und optimal auszubeuten.

Als feministische Publizistin und Fernsehkritikerin habe ich vor ungefähr zehn, zwölf Jahren ein paar kritische, um nicht zu sagen verzweifelte, Artikel über das Unwesen der damals explosionsartig sich vermehrenden Ranking-Shows geschrieben. Ich habe argumentiert, dass jedes Ranking den Vollzug eines Vergleichs oder einer quantifizierenden Gleichsetzung von meist nur schwer oder gar nicht vergleichbaren Qualitäten darstellt, d. h. es werden munter Äpfel mit Birnen verglichen, und keiner stört sich daran. Dennoch machen wir das alle ständig: Dem Wettbewerb wird zugetraut und zugeschrieben, dass er die Preise senkt und die beste Qualität nach oben bringt. Obwohl wir alle aus der Wirtschaftslehre wissen können, dass das nur im Modell so funktioniert und in der Realität eher nicht: Klasse setzt sich nicht unter allen Bedingungen von selber durch. Auch wenn wir eigentlich klüger sind, spielen wir bei diesem Rattenrennen mit, und auch die Universitäten bilden sich

was darauf ein, dass sie untereinander und international im Wettbewerb stehen und jetzt auch mit einer „Exzellenz-Initiative“ eine neue Hochspannung in die Arena einbringen. Die Frauen, die jetzt eine universitäre Laufbahn beginnen, werden in diesen Modus des permanenten Leistungsvergleichs hineingezogen und müssen sich, ob sie wollen oder nicht, als Germany's next Top-Professorin präsentieren. Bloß, das funktioniert an der Universität eigentlich nicht. Die wissenschaftliche Arbeit ist kein Wettlauf und auch keine Castingshow. Der Wettbewerb ist als Modus des Umgangs und der kämpferischen Reibung sowohl in Familien, Bildungsinstitutionen, Betrieben, Parteien unumgänglich. Er stellt sich tatsächlich von selber her, wobei es von den Regeln, die ihn einhegen, abhängt, ob Klasse sich durchsetzt oder untergebuttert wird. Es ist eben so, dass fast jeder Mensch gerne erster ist und sich deshalb anstrengt oder andere daran hindert, es zu werden oder unterwegs die Regeln ändert, damit andere nicht merken, dass er dabei ist, zu verlieren. Es gibt nun aber Individuen, denen der Wettbewerb zuwider ist, die sich deshalb in ihre Klause zurückziehen, um unbelästigt vom Vergleich ihre Sache zu machen. Es gibt Menschen, die auf Kooperation setzen, um etwas zu erreichen. Worauf es mir ankommt, ist: Wäre der Wettbewerb der einzige oder der notwendig dominierende Modus der Strukturierung einer Gesellschaft, so hätten wir uns abzufinden. Dem ist aber nicht so. Es liegt an der Kultur, ob und in welchem Maße die Quantifizierung einer Leistung gewollt ist und gefördert wird – oder ob gerade die Einmaligkeit, Individualität und Unvergleichbarkeit einer Leistung sowie das Prinzip der Kooperation gewürdigt und ermutigt werden.

Vorsichtig möchte ich hier die Frage stellen, ob es nicht vielleicht die Frauen sein könnten, die in der Universität langsam aber sicher den Akzent bei der Bewertung des Outputs vom Vergleich mit anderen zur Würdigung der individuellen Besonderheit und der Teamarbeit verlagern. Wie gesagt: Man wird immer beides haben und beides brauchen: den Wettbewerb und die Betrachtung des Einmaligen plus Kooperation. Es ist eben so, wie es dieser schöne Satz ausdrückt: Nicht alles, was gezählt werden kann, zählt. Und nicht alles, was zählt, kann gezählt werden. Es gibt keine bessere Zusammenfassung dessen, was ich mit meiner Kritik am Wettbewerbsprinzip meine.



Für Frauen kommt diese Kritik in gewissem Sinne zur Unzeit. Denn sie können ja froh sein, dass sie überhaupt erstmal zum Wettbewerb zugelassen werden. Aber täuschen wir uns nicht. Der Impuls, „nach Hause zu gehen“, ist bei vielen nach ersten Erfahrungen mit der Wettbewerbsgesellschaft, in welcher Institution oder Organisation auch immer, noch ziemlich stark. Die Gründe habe ich genannt: Frauen fühlen sich in der Universität oder in anderen Großinstitutionen bisher eher nicht zu Hause und nicht willkommen. Jetzt muss weiter gefragt werden: Warum nicht? Liegt es am männlich geprägten Arbeitsklima, an der biologischen Uhr, die tickt, d. h. am Kinderwunsch mit Mitte 30, am mangelnden Ehrgeiz oder daran, dass Frauen eher im Format klein-klein denken und planen? Dies ist alles tausend Mal überlegt, analysiert und erfragt worden. Es ist was dran und ist dann doch letztlich nicht alles. Die Lösung ist viel schlichter: Ein Professor fühlt sich in der Universität wohl, weil er (meistens) zusätzlich ein Zuhause hat, in dem eine Frau und auch Kinder auf ihn warten. Eine Frau fühlt sich in der Universität nicht so wohl, weil sie (meistens) kein Zuhause hat, in dem ein Mann und auch Kinder auf sie warten und weil sie sich öfter mal fragt, ob sie nicht was falsch macht, wenn sie darauf verzichtet, für sich und einen Mann ein Zuhause zu schaffen und Kinder zu bekommen. Wer heute behauptet, die Emanzipation sei durch, Frauen so gut ausgebildet wie nie und alle Berufe stünden ihnen offen, ohne diese enorme Schieflage zwischen den Geschlechtern bei der Zuhause-Problematik und der Kinderfrage zu bedenken, der verschließt die Augen vor den verbliebenen Schwierigkeiten der Gleichstellung. Diese sind seit langem bekannt und verschwinden nicht einfach aufgrund einer Ergänzung des Grundgesetzes oder nur durch tolle Ausbildungen und Berufsperspektiven. Wer als Mann eine Karriere anstrebt, sucht sich eine Frau, die ihm „den Rücken freihält“, eine Metapher, die nicht zufällig aus dem Kriegshandwerk stammt. Eine Frau, die eine Karriere anstrebt, hat eine solche Option nicht. Sie verzichtet entweder auf Ehe und Familie, was einem Mann nicht zugemutet wird; oder sie lebt in einer Doppelverdiener-Partnerschaft, was auch nicht unproblematisch sein muss, selbst wenn keine Kinder da sind. Bekommt sie, was sozial erwünscht ist, Kinder während ihrer Uni-Karriere, so bekommt sie auch ein Problem. Wenn die Professorin mit Kind Glück hat, sieht ihr Partner das



Problem auch als seines. Pech hat sie, insofern der Staat das Problem immer noch nicht genau genug als seines sieht und die fällige Großlösung verweigert. Ein großzügiges und bestorganisiertes, von öffentlichen Trägern bereit gestelltes Betreuungssystem ist meines Erachtens die einzige vernünftige Lösung. Die Universität kann mit gutem Beispiel vorangehen. Das Professorinnenprogramm hat seine fördernden Zuwendungen an Bedingungen geknüpft und da liest man neben anderem: ‚Familienfreundlichkeit des wissenschaftlichen Systems‘! Man denkt dann sofort: Aha, es gibt einen Kindergarten. Viele Universitäten haben einen. Was heißt Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems sonst noch?

Ich vermute, dass manchen von ihnen der Name Remo Largo geläufig ist. Dieser Schweizer Kinderarzt hat mit seinen „Babyjahren“ einen Bestseller in Sachen Kleinkinderziehung vorgelegt, er gehört zu den Persönlichkeiten, die sich auf diesem Feld einen Namen gemacht haben. Largo findet, dass die Art, wie Eltern heute ihr Kind als „Projekt“ betrachten, es also mit Frühförderung und Rund-um-die-Uhr-Kontrolle unbedingt zu einer Erfolgsgeschichte modeln wollen, verderblich für die Beziehung zwischen den Generationen und ein Unglück für die Kinder sei. Früh beginnt das Ranking: Mein Kind soll das tollste sein. Wenn wir das Projekt, zu dem viele Eltern ihre armen Kinder stilisieren, auf das Projekt projizieren, das ich vorhin erwähnte und das der Code ist, um den sich jene Kurzzeitanstellungen von Wissenschaftlerinnen drehen, die froh sind, dass sie überhaupt was haben

und sich damit abfinden, wird schnell etwas klar: Das eine „Projekt“, das Kind, wird unter anderem nur deshalb zu einer „Aufgabe“, die mittels Coaching möglichst perfekt bewältigt werden muss, weil es das einzige bleiben wird, weil mehr einfach nicht drin ist und weil es im Wettbewerb siegen soll. Das andere „Projekt“, der Forschungsauftrag, der eine hoch qualifizierte Frau für zwei oder drei Jahre in Lohn und Brot bringt, wird nur deshalb akzeptiert und unter Hochdruck zu erfüllen versucht, weil mehr nicht drin ist. Was beiden „Projekten“ eignet, ist eine Defizit-Beschreibung: Unter Bedingungen der knappen Zeitressourcen versucht man mit übermenschlicher Anstrengung das Beste herauszuschlagen, um, wenn es dann schief geht, doch sagen zu können: Ich habe alles versucht. Aber man kann die beiden „Projekte“ auch zueinander in Gegensatz stellen. Das erste, das Kind, währt zwanzig Jahre und wenn es gut geht, ein Leben lang. Das zweite, das Forschungsprojekt, währt zwei oder drei Jahre, und ob es ein Folgeprojekt gibt, ist fraglich. Fazit: Damit Kinder nicht mehr zu „Projekten“ verdinglicht werden müssen – ich spreche jetzt von der Hochschule – ist es notwendig, dass deren hoch qualifizierte Mütter sich nicht mit „Projekten“ begnügen müssen, sondern eine Anstellung auf Lebenszeit, wie sie im Professorinnenprogramm vorgesehen ist, erfolgreich anstreben können. Denn dass Akademikerinnen Kinder bekommen, hängt nicht nur davon ab, dass sie jemanden finden, der die Betreuung übernimmt, sondern auch, dass sie diesen jemand bezahlen können und dass eine Festanstellung ihnen die zeitlichen und finanziellen Spielräume sichert, die nun mal zu einem Familienleben gehören. Mir erzählte kürzlich eine junge akademisch gebildete Mutter, die in der Rechtsabteilung einer Universität arbeitet, dass alle Arbeitsplätze in ihrem Bereich zu $\frac{3}{4}$ -Stellen umdefiniert worden seien. Die dort tätigen qualifizierten Kräfte müssen dieselbe Leistung erbringen wie zuvor, beziehen aber nur $\frac{3}{4}$ ihres Gehaltes. Diese Art von Gehalts-Dumping ist ein Beispiel für den vorhin erwähnten Kampf der Institution gegen den Menschen, der dort arbeitet. Er hat die junge Frau zu dem Seufzer veranlasst: Gut, dass ich die Idee vom zweiten Kind erst einmal aufgeschoben hatte. Denn so geht es natürlich nicht. In ihrem Fall war es wirklich eine Attacke auf ihr Zeitreservoir, infam und unbegründet und zu Lasten vom Lebensglück mit mehreren Kindern. Hier komme ich nun in einem

Bogen wieder zum Thema meines Intros zurück, dem Seufzer der Volkswirte, die es bedauern, dass so viel Humankapital brachliegt, wenn promovierte Frauen einfach nach Hause gehen, anstatt der akademischen Welt und der Gesellschaft neue Wege der Bildung und Forschung freizuschlagen. Die Volkswirte würden ja nicht seufzen, wenn die Investitionen in den weiblichen akademischen Nachwuchs nicht wirklich hoch und kostspielig gewesen wären. Was sie nicht bedenken, ist, dass vor ihnen die Frauen geseufzt haben, weil sie ihre feinen und teuren skills an kurzfristige Projekte verschleudern sollen, wobei ihnen dann auch jeder Gedanke an ein mögliches „Projekt“ Kind vergeht. Das Professorinnenprogramm hat es genau richtig gemacht und den Finger in diese Wunde gelegt. Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems fordert in erster Linie die Universitäten als Arbeitgeber heraus.

Ich fasse zusammen: Klasse braucht Hilfe, wenn sie von Personen geliefert werden soll, die bisher Außenseiter waren. Da Leistungsmessen in den Wissenschaften sehr schwierig ist, werden Außenseiter immer wieder als fremdartig beiseite geschoben. Dieser Befund führt zu folgender Konsequenz: Man sollte nicht auf Klasse schielen, wenn man Außenseiterinnen einlädt, sich in den Universitäten häuslich niederzulassen, sondern ihnen Kredit gewähren. Man sollte den subjektiven Faktor sich in Ruhe anpassen und entwickeln lassen und dazu den objektiven, d. h. die Strukturen, entsprechend umbauen. Man sollte sich vor dem Ranking-Fieber hüten und auf die originelle Leistung setzen. Exzellenz ist etwas zum Angeben, Chancengerechtigkeit etwas zum Arbeiten: In dem doppelten Sinne, dass es Arbeit macht, sie herzustellen und dass die Arbeit besser läuft, wenn es sie gibt. Wenn der Schwundeffekt schwindet und Professorinnen mit Kindern normale Leistungen erbringen. Wobei, ganz wie unter den Herren Kollegen, alle hundert oder fünfzig Jahre mal ein genialer Stern am Himmel der Wissenschaften aufgehen wird, den eine Frau ins All geschossen hat.

Das Professorinnenprogramm aus Sicht der Hochschulen

Prof. Dr. Ernst M. Schmachtenberg
Rektor RWTH Aachen



Die Verbindung der Prinzipien Fördern und Fordern hebt sich von herkömmlichen Förderansätzen lobenswert ab. Der Bund bekennt sich mit dem Professorinnenprogramm zu seiner Mit-Verantwortung für die Belange der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit. Auf diesem Weg bleibt allerdings noch viel zu tun und die Hochschulen bedürfen weiter der Hilfe und Unterstützung des Bundes und der Länder. Insbesondere wird durch eine Fortführung des Professorinnenprogramms die weitere, gezielte Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen erwartet, die als wichtige Maßnahme zur langfristigen Steigerung des Professorinnenanteils angesehen wird.

Hochschulen in Deutschland werden im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe nur bestehen, wenn sie Strukturen haben, die Vielfalt und besonders Geschlechtergerechtigkeit ermöglichen. Das Professorinnenprogramm ist dafür eine wichtige Unterstützung gewesen. Es hat außer den ganz konkreten Fördererfolgen an den Hochschulen die Wirkung, dass gute, bestehende Gleichstellungsmaßnahmen und -strukturen an den geförderten Hochschulen stabilisiert und gestärkt werden.

An der RWTH Aachen hat das Programm einen wichtigen Beitrag zur Stärkung und Stabilisierung der Gender-Strategien geleistet. Über das Professorinnenprogramm konnte die Hochschule zwei exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen als Professorinnen gewinnen. Darüber hinaus wurden Careerbuilding- und Mentoring-Programme wie FemTec und Tandem sowie der Ausbau einer Kindertagesstätte mit Hilfe des Programms gefördert.



Selbstverständlich auf allen Ebenen Frauenförderung an der Fach- hochschule Frankfurt am Main

Dr. Detlev Buchholz

Präsident der Fachhochschule Frankfurt am Main



Das breite Fächerspektrum an der Fachhochschule Frankfurt am Main wird als Ressource für die Entwicklung von Gender- bzw. Diversity-Kompetenz verstanden und genutzt.

Frauenförderung spielt dabei eine zentrale Rolle und hat Tradition: Die FH FFM hat sich bereits 1994 eine Satzung gegeben, die wesentliche Ziele und Instrumente des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vorwegnahm. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium hat sich die FH FFM seinerzeit als eine der ersten Hochschulen in Deutschland für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ beworben, das ihr bis heute durchgehend verliehen wurde. Im aktuellen bundesweiten Vergleich der Fachhochschulen beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ belegt sie folgerichtig den Spitzenplatz; auch dank eines in den vergangenen drei Jahren von 26 auf 33 Prozent gestiegenen Anteils von Professorinnen an der Professorenschaft.

Ein weiteres Anliegen ist die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern. Dazu hat die Hochschule den Bologna-Prozess genutzt, um „traditionelle“ Ingenieurfächer inhaltlich umzustrukturieren und

sie für Frauen attraktiver zu machen: Die „Verfahrenstechnik“ wurde in den neuen Studiengang „Bioverfahrenstechnik“ überführt (Frauenanteil 48 Prozent). Aus „Vermessungswesen“ wurde „Geoinformation und Kommunaltechnik“ (30 Prozent Frauen im BA-Studium und 40 Prozent im MA-Studium). Solche Umstrukturierungen bringen den entscheidenden Durchbruch auch im Bereich Maschinenbau, wo ein Studiengang „Material- und Produktgestaltung“ eingerichtet wurde, der mit etwa 25 gegenüber 11 Prozent weiblichen Studierenden im „klassischen“ Maschinenbau für Frauen deutlich attraktiver ist. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Studierenden bei erfreulichen 41 Prozent in diesem mehrheitlich technischen Studienprogramm.

Wesentlich für die Erhöhung der Frauenanteile in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist eine Veränderung der Fachkulturen, an der die FH kontinuierlich arbeitet: Dazu zählen gendersensible Formen und Inhalte der Lehre und diskriminierungsfreie Kommunikationsstrukturen. Ein klar geregeltes Beschwerdemanagement und ein Leitfadensystem für eine gendergerechte Sprache sind dabei wichtige Elemente.

Die FH FFM definiert die bedeutendste Funktion einer Hochschule als zivilgesellschaftliche, orientierende und vorbildhafte Instanz. Sie orientiert sich daher in ihrer Frauenförderung nicht daran, was diese ihr als Institution, in Studium, Forschung, Lehre oder als Arbeitgeber bringt, sondern, was sie für die Frauen bringt. Das Professorinnenprogramm ist eine wichtige Unterstützung unserer anspruchsvollen Ziele.

Die Zukunft der Musik ist weiblich

Prof. Ekkehard Klemm

Rektor der Hochschule für Musik

Carl Maria von Weber



Musik ist zunehmend ein Geschäft der Frauen. Ein relativ exaktes Bild vermittelt die im März 2012 von der Zeitschrift DAS ORCHESTER veröffentlichte Probestatistik der deutschen Kulturorchester. Demnach stieg die Zahl der Bewerberinnen von 51,63 Prozent in den Jahren 2007/08 auf 56,81 Prozent in 2009/10. Auch die Anzahl der am Ende tatsächlich verpflichteten Bewerberinnen stieg von 42,24 Prozent auf nunmehr 48,68 Prozent. Diese Entwicklung findet sich auch in den Hochschulen wieder. Seit der Führung entsprechender Statistiken weist die HfM Dresden einen überdurchschnittlichen Anteil von Frauen in der Lehre auf. Relativ kontinuierlich wächst der Anteil weiblicher Studierender, der Frauenanteil bei den Professoren erweist sich als etwas unstat, der des gesamten künstlerisch-wissenschaftlichen Personals ist signifikant hoch.

Das Gleichstellungskonzept der HfM Dresden benennt einige zentrale Problempunkte:

1. Eine Bewerbung auf eine höherwertige Professur an einer Kunsthochschule setzt meist eine jahrelange erfolgreiche internationale künstlerische Karriere und einschlägige Lehrerfahrung voraus – ein Kraftakt, wenn noch Familienpflichten ins Spiel kommen.

2. Aus Gesprächen von Berufungsverfahren ist bekannt, dass das Angebot von Teilzeitstellen den Bedürfnissen zahlreicher Bewerberinnen sehr entgegenkommt. Um diesen Wünschen nachzukommen, sind in der HfM Dresden momentan mehrere Teilzeitprofessuren ausgeschrieben (50 Prozent-Stellen).

3. Mit dem Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit verbindlich zu berücksichtigen, sind diverse Maßnahmen eingeführt worden, die zurzeit umgesetzt werden. Diese betreffen die Kommunikationskultur, Organisationsstrukturen, das Arbeitsklima, die Sensibilisierung für die Genderproblematik bei Berufungen, die Anwendung der sogenannten moderaten Geschlechterquote, individuelle Weiterbildungskonzepte, Möglichkeiten der Förderung hochbegabter Jugendlicher im Pre-College-Bereich sowie eine familienfreundliche Atmosphäre.

Die HfM Dresden befürwortet die Fortsetzung des Professorinnenprogramms, weil damit eine positive Entwicklung angestoßen wurde und die Auseinandersetzung mit den Themen Gleichberechtigung, Gendergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich qualitativ verbessert hat. In diesen Prozess und diese Diskussion wollen wir Stabilität, Ausgewogenheit und Nachhaltigkeit bringen.

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Frauenanteil Studierende	53 %	53 %	53 %	52 %	51,6 %	55,4 %
Frauenanteil Professoren	35 %	39 %	33 %	32 %	28 %	31 %
Frauenanteil Mitarbeiter	50 %	48 %	50 %	56 %	51 %	50 %

Frauenanteile an der Hochschule für Musik Dresden 2006–2011 (Quelle: hochschulinterne Statistik)



Die Evaluation des Professorinnenprogramms: Konzept und Ergebnisse

Dr. Karin Zimmermann

**Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**



Ziel der Evaluation des Professorinnenprogramms war, „Gleichstellungsfortschritte“ zu ermitteln, die durch das Programm erreicht wurden. Entlang der beiden zentralen Zielsetzungen des Programms (Gleichstellungskonzepte und Professuren) unterscheidet die Evaluation konzeptionell unmittelbare und mittelbare Effekte. Unmittelbare Effekte beziehen sich auf die Besetzung der Professuren und die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, während mittelbare Effekte sich auf die Wahrnehmung des Programms durch die an der Umsetzung beteiligten Akteurinnen und Akteure beziehen.

Die Ergebnisse stützen sich auf die Befragung der 16 Länderministerien und auf eine Online-Befragung von 145 Hochschulen, darunter 82 der insgesamt 109 mit Professorinnen-Vorhaben geförderten Hochschulen. An ausgewählten Hochschulen und mit weiteren Expertinnen und Experten wurden ergänzend 15 Interviews geführt, eine repräsentative Auswahl der von den Hochschulen zur Begutachtung eingereichten Gleichstellungskonzepte analysiert sowie der Datensatz der geförderten Vorhaben.

Gleichstellungskonzepte haben 152 Hochschulen eingereicht, 124 Konzepte wurden vom Begutachtungsgremium positiv bewertet. Die Erfolgsquote der teilnehmenden Hochschulen liegt damit bei 81,6 Prozent. Es wurden 260 Vorhaben an 109 Hochschulen bewilligt (Stand Dezember 2010). Gefördert werden 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und fünf Künstlerische Hochschulen.

Die Erstberufungen von 260 Frauen steigerten den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft. Insbesondere bei der Einrichtung von Vorgriffsprofessuren konnten ‚neue‘ Frauen für eine Professur gewonnen werden. 106 Professuren (40,8 Prozent) wurden als Vorgriffs- und 154 (59,2 Prozent) als Regelprofessuren besetzt. 76 Professorinnen wurden auf W3-Stellen und 184 auf W2-Stellen berufen. 33 Prozent der Professuren konnten im MINT Bereich besetzt werden.

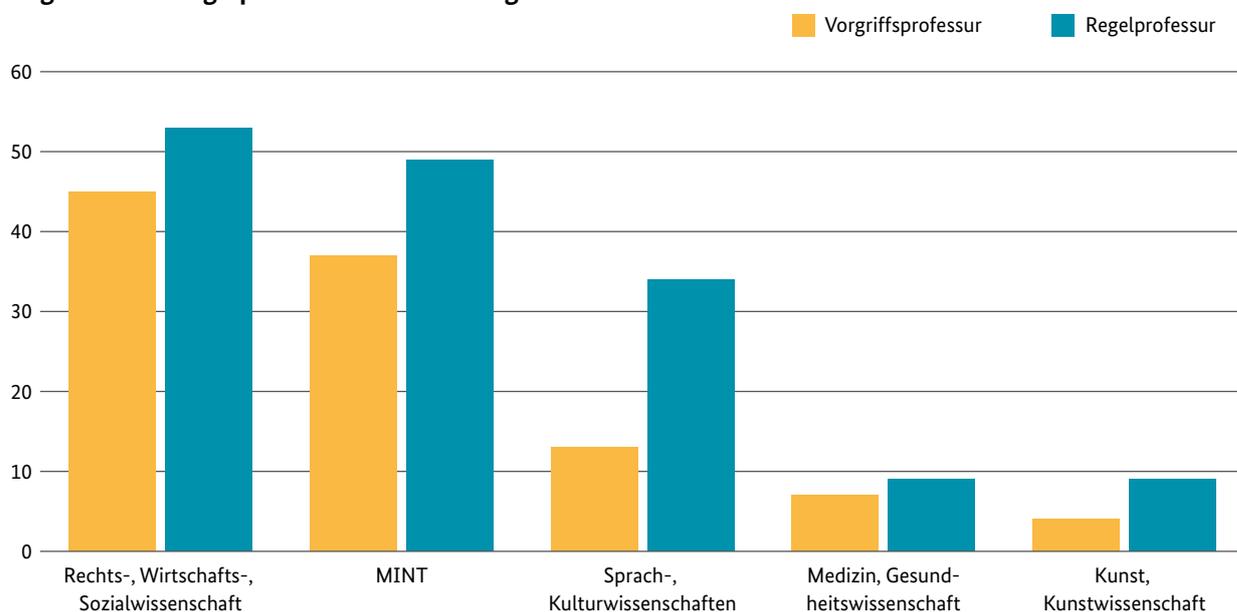
Die Mehrheit der Fachministerien geht von Akzeptanz bis hoher Akzeptanz des Programms bei den Hochschulen aus. Diese Wahrnehmung wird durch die Online-Befragung der Hochschulen bestätigt. Sie zeigt, dass in den Bundesländern eine durchschnittliche bis hohe Akzeptanz an über 60 Prozent der 145 befragten Hochschulen vorliegt.

Im Hinblick auf die Durchführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen an den geförderten Hochschulen hat das Programm deutlich positive Akzente gesetzt. Über 70 Prozent dieser Hochschulen kommen zu dem Schluss, dass sich ihre Teilnahme am Professorinnenprogramm gelohnt hat. Über 75 Prozent der geförderten Hochschulen geben an, dass vor allem ihre Gleichstellungsarbeit gewonnen hat; sie konnte durch eine verbesserte Ressourcenausstattung ausgebaut oder verstetigt werden. Dies spricht dafür, dass die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Professorinnenprogramm von den Hochschulen in hohem Maße akzeptiert wird.

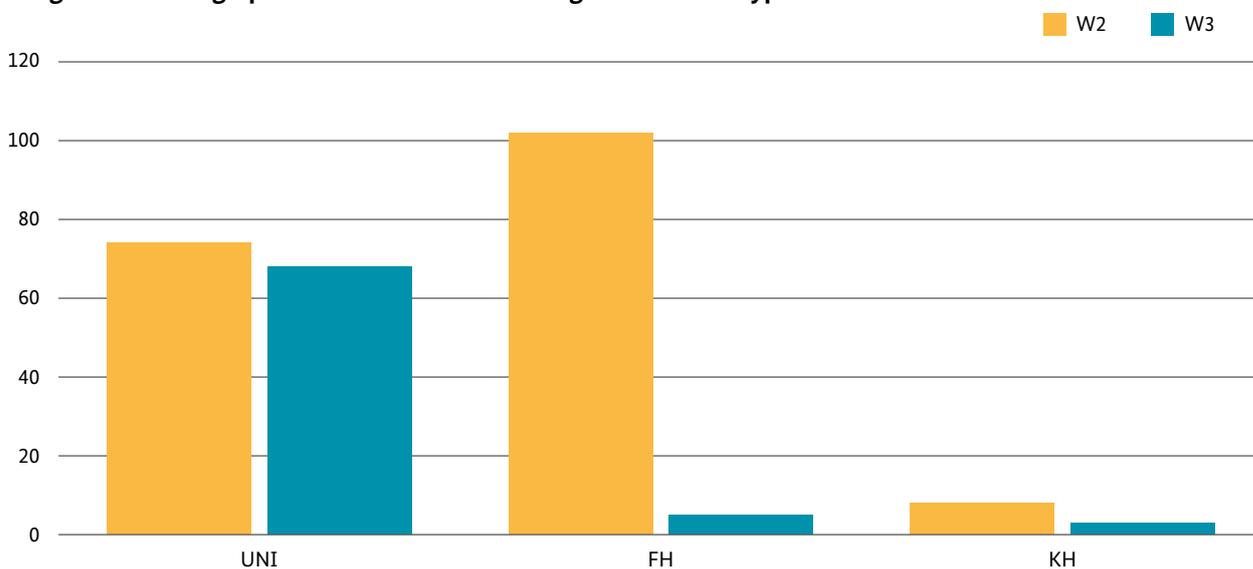
Die ermittelten Gleichstellungsfortschritte zeigen, dass das Professorinnenprogramm im Hinblick auf seine beiden Zielsetzungen – Gleichstellungskonzepte und Professuren – an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt wird. Vor allem die Befunde zu der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen verdeutlichen,

dass die organisationale Verankerung der Gleichstellungsarbeit und das Engagement der Hochschulleitungen hier entscheidend sind. Dies gilt für eine erfolgreiche (künftige) Programmteilnahme ebenso, wie für die nachhaltige Verankerung der (bisher) im Professorinnenprogramm geförderten Maßnahmen und Konzepte.

Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Fachgebieten



Vorgriffs- und Regelprofessuren nach Besoldung & Hochschultyp



Podiumsdiskussion: Erfolge und Erfolgsbedingungen exzellenter Frauen im Wissenschaftssystem



Von links: Prof. Dr. Anette von Eichel, Prof. Dr.-Ing. Véronique Göhlich, Prof. Dr. Ilka Saal, Ursula Heller, Prof. Dr. Martina Sester und Prof. Dr. Christine Silberhorn



Prof. Dr. Anette von Eichel,
Professur für Jazzgesang,
Hochschule für Musik
und Tanz Köln

Um an einer Musikhochschule unterrichten zu können, muss man sowohl über ein künstlerisches Profil als Musikerin als auch ein Talent zum Unterrichten verfügen. Die Arbeit als freischaffende Künstlerin ist mit zwei kleinen Kindern eine starke Belastung, man braucht viel Selbstbewusstsein, Durchsetzungskraft, Organisationstalent und Humor. Durch die Vorgriffprofessur war es auf der HfMT in Köln möglich, meine Stelle früher zu besetzen, als dies ohne das Programm möglich gewesen wäre. Das war eine tolle Chance für mich und unseren Fachbereich. Durch die gestiegene Repräsentanz der Frauen in den Musikhochschulen stehen wir Frauen als Künstlerinnen und als Wissenschaftlerinnen stärker im Fokus. Wir können einen Wandel im kollegialen Miteinander innerhalb unserer Organisationen und damit auch eine Neugestaltung

des Verhältnisses der Geschlechter zueinander in der Musik und der Kunst allgemein bewirken. Musikhochschulen haben einen hohen Anteil an Studentinnen. Ich wünsche mir, dass der Anteil der weiblichen Lehrenden in gut dotierten Positionen hier aufschließen kann und dass Studierende und Lehrende, egal welchen Geschlechts, auf Augenhöhe miteinander umgehen.



Prof. Dr.-Ing. Véronique Göhlich, Professur für International Business, Hochschule Pforzheim

Meine berufliche Entwicklung ist geprägt von Flexibilität und Lust auf Neues. Als promovierte Werkstoffkundlerin war ich zunächst in der industriellen Forschung tätig, habe mich aber bald von der Naturwissenschaft in den Managementbereich orientiert. Bei der Vertriebsleitung in amerikanischen und französischen Konzernen und als Unternehmensberaterin mit dem Schwerpunkt internationale Kooperationen habe ich einschlägige Berufserfahrungen gesammelt, die ein ganz wichtiges Kriterium für meine Berufung als Professorin für International Business gewesen sind. Derzeit erforsche ich wie die Landeskultur den Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen beeinflusst, auch wenn die umfangreiche Lehre an einer Fachhochschule mir wenig Zeit dafür lässt. Meine Studentinnen erkennen in mir, als engagierte Professorin und Mutter von drei Kindern, durchaus eine Vorbildfunktion. Ein schöneres Feedback kann ich mir gar nicht wünschen.



Prof. Dr. Martina Sester, Professur für Transplantations- und Infektionsimmunologie, Universität des Saarlandes

Die Universität des Saarlandes hat eine neue interdisziplinäre und zu meinem Arbeitsschwerpunkt kompatible Professur geschaffen, was mir die Möglichkeit eröffnet hat, meine Arbeit zu verstetigen. Obwohl die Medizin männlich dominiert und nicht frei von entsprechenden Seilschaften ist, wurde ich auch von meinen männlichen Chefs gefördert. Es braucht einfach noch mehr Frauen auf Professuren. Ich sehe

darin auch ein Potential, um erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen zu halten. Gelingen kann das nur, wenn darüber hinaus strukturelle Bedingungen wie z. B. Familienfreundlichkeit, Karriere- und Nachwuchsförderung verbessert werden. An unserer Universität gibt es gute Beispiele, wie das ausgestaltet werden kann.



Prof. Dr. Christine Silberhorn, Professur für Angewandte Physik, Universität Paderborn

Ich wusste schon während meiner Promotionszeit, dass ich Physikprofessorin werden möchte. Als Post-Doc konnte ich zwei Jahre in Oxford forschen, was mich wissenschaftlich enorm befördert hat, für meine persönlichen Lebensverhältnisse aber eine schwierige Zeit war. Deshalb wollte ich nach meiner Rückkehr gerne schnell eine langfristige berufliche Perspektive aufbauen. Dass die Universität Paderborn mich im Alter von Mitte dreißig berufen wollte und es die Möglichkeit einer Dual-Career-Option gab, war für mich ideal. Ein Jahr später habe ich den Leibniz Preis erhalten und baue gerade eine experimentelle Arbeitsgruppe an meiner Universität auf. Ich wünsche mir, dass man grundsätzlich früher berufen wird. Das erleichtert die Lebens- und Familienplanung, und insbesondere Frauen kommen dann auch früher in Hochschulgremien und können Vorbildfunktion übernehmen. Sie sollten dabei möglichst nicht positiv diskriminiert werden, denn sie sind erfolgreich, weil sie exzellent sind, nicht weil sie Frauen sind.

Aufschwung oder Stagnation? Eine entscheidende Phase für Gleichstellung in der Wissenschaft

Prof. Heather Hofmeister, Ph.D.
Goethe-Universität Frankfurt am Main



Das Thema Frauen in der Wissenschaft in Deutschland ist seit einigen Jahren von großer Bedeutung. Die Tagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ in Berlin am 18.–19. Juni 2012 hat das Thema aufgegriffen. Laut Statistiken des BMBF zu den prozentualen Anteilen von Professorinnen und Professoren zwischen 1995 und 2010 ist die Anzahl an Frauen von 4 auf 19 Prozent gestiegen, also 15 Prozent mehr in 15 Jahren. Aber W3 ist eine letzte Grenze für Frauen, mit nur 12 Prozent. In Deutschland ist die Situation gravierender als in irgendeinem anderen EU-Land: Z. B. auf W2-Niveau gibt es nur halb so viele Frauen (18 Prozent) wie im europäischen Durchschnitt (36 Prozent) (European Commission 2009).

Aus meiner Position als Amerikanerin, die seit zehn Jahren in der deutschen Wissenschaft, in der Forschung zum Thema und zeitweise auch in der Hochschulleitung arbeitet, sehe ich Veränderungen, aber auch den Widerstand. Früher hatten wir die Situation, dass der Mangel an Professorinnen ein unsichtbares Thema war, welches nicht einmal als Problem angesehen wurde. Jetzt haben wir dem Thema eine außergewöhnliche Sichtbarkeit gegeben, um das Thema aus der Unsichtbarkeit herauszuholen, wodurch Professorinnen teilweise als eine Gruppe mit Sonderstatus

behandelt werden. Unser Ziel muss sein, dass Professorinnen in Deutschland als Normalität angesehen werden, wie ein ausbalanciertes Pendel.

Wir erleben neue Reibungsflächen zwischen alten Wegen, „wie wir die Dinge hier tun“, die zu einem gewissen Grad erfolgreich waren, und „wie wir Dinge hier anders machen sollten“ mit mangelnder Aufmerksamkeit für Vorteile der angestrebten kulturellen und institutionellen Veränderung, von der ALLE profitieren werden. Es gibt viele Gründe für die Hoffnung, dass der Aufwärtstrend anhalten wird: Es gibt ein neues Bewusstsein in unserer Berufungspolitik und in Universitätsleitungen für die Vorteile der Berufung von Frauen. Aber es gibt auch Gründe zu befürchten, dass die Entwicklung rückläufig sein oder stagnieren könnte. Sexistische Kommentare und sexistisches Verhalten sind zu häufig Teil der institutionellen Norm in Deutschland. Deutschland braucht (a) eine unterstützende Infrastruktur, (b) die Selbstverständlichkeit der Berufstätigkeit von Frauen und (c) die Wahrnehmung der Leistung und Fähigkeiten der Frauen.

Aufgabe der Hochschule sollte es sein, menschliches Potenzial und Wissen weiter zu entwickeln – anstatt sich selbst ständig zu reproduzieren. Wenn die Hälfte der Bevölkerung durch das System benachteiligt wird, das System abweisend findet, das eigene Potenzial darin nicht weiter entwickeln kann und im Großen und Ganzen ausgeschlossen wird, dann ist das System nicht exzellent und muss daher verändert werden. Und wenn die Infrastruktur und/oder das Klima es Frauen nicht erlauben, erfolgreich zu sein, oder sie behindern, dann werden sie woanders hingehen.

Um das Klima in der Wissenschaft zu verbessern, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Die Leitung einer Institution spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des Arbeitsklimas. Wir brauchen Top-Führungsqualitäten, um eine kulturelle Veränderung herbeizuführen.
- Es müssen mehr Männer mit Einfluss in Gleichstellungsarbeit einbezogen werden.
- Wir müssen ungerechte Ungleichheiten – Gehalt, Ressourcen – korrigieren.
- Wir können Kommentare der Berufungskommissionen öffentlich machen.
- Wir können obligatorische Schulungen für Berufungskommissionen gegen Gender-Voreingenommenheit und zu Diversity anbieten.
- Wir können Vielfalt als ein Erfolgskriterium benutzen.
- Wir können Gleichstellungsmittel mit Konsequenzen verknüpfen.

Das Arbeitsklima, und nicht der Konflikt zwischen Beruf und Familie, ist der Hauptgrund, dass Frauen Stellen in Wissenschaft und Technik aufgeben (Fox, Sonnert & Nikiforova 2011). Es ist unverzichtbar, mehr Talent für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten: Die Wissensgesellschaft und in gewissem Maße die Zukunft Deutschlands stehen auf dem Spiel.



Zitate:

European Commission. 2009. She figures: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. EUR 23856 EN.

Fox, M. F., G. Sonnert, I. Nikiforova. 2011. Programs for Undergraduate Women in Science and Engineering: Issues, Problems, and Solutions. *Gender & Society*, 25 (5): 589.

Wechselspiel von Exzellenz und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen

Von Risiken und Nebenwirkungen. Exzellenz und Gleichstellungsziele im Wissenschaftssystem



Prof. Dr. Thomas Hinz,
Universität Konstanz

Die Exzellenzinitiative hat das deutsche Wissenschaftssystem in kurzer Zeit eindrücklich verändert. Neben vielen umstrittenen Aspekten gilt die große Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung der Geschlechter als eine positive Begleiterscheinung. Ausgangspunkt der Exzellenzinitiative war die Wahrnehmung, dass es um die Forschungsleistung deutscher Universitäten im internationalen Vergleich nicht gerade rosig bestellt sei. Die Exzellenzinitiative sollte hier gegensteuern. Exzellenz von Universitäten zielt auf Verbesserung der Forschungsorientierung, -leistungen und -perspektiven, um international in der Konkurrenz um Wissenserwerb und Innovation besser abzuschneiden. Zentrale Elemente sind dabei Stärkung des Wettbewerbs auf institutioneller Ebene, Vernetzung von Forschungsbemühungen unterschiedlicher Disziplinen in den Universitäten und zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen, verbesserte Einbindung in internationale Zusammenhänge und effizientere Nachwuchsförderung.

Für die Verbindung von Exzellenz und Gleichstellung spielten normative Argumente von ungleichen Chancen interessanterweise keine Hauptrolle. Im Mittelpunkt stand und steht die legendäre Leaky Pipeline,

d. h. dass der Frauenanteil von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe sinkt. Dieser Verlust von Talenten ist ein wirtschaftlicher. Es geht vor allem um die ökonomischen Folgen von fehlinvestierter Bildung.

Sind die vielerorts formulierten, letztlich ökonomisch motivierten Vorgaben zur Gleichstellung wirklich hilfreich, wenn es um die Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen geht? Man kommt rasch ins Zweifeln.

1. Es kommt zu einer Überforderung der wenigen bereits etablierten Wissenschaftlerinnen. Sie wurden in viele Verbundanträge integriert und es ist unwahrscheinlich, dass sie angesichts der zusätzlichen Aufgaben ihre wissenschaftliche Produktivität halten oder steigern können.

2. Die Exzellenzinitiative hat für jüngere Wissenschaftlerinnen zwar die Arbeitsbedingungen verbessert, zugleich aber den Arbeitsdruck enorm erhöht. Ihre Laufbahnen hängen heute von scheinbar objektivierbaren Anforderungen, wie der Zahl von Publikationen und Zitationen, ab. Wenn aber die Überführung von Juniorprofessuren in reguläre Stellen erstens die seltene Ausnahme darstellt und zweitens an wachsende Anforderungen gebunden ist, verstärkt das den Druck, in einer relativ kurzen Karrierephase höchste Produktivität zu zeigen. Außerdem bringen die neu eingerichteten Graduiertenschulen eine wachsende Zahl (sehr) gut ausgebildeter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hervor, ohne dass entsprechende Stellenangebote im deutschen Wissenschaftssystem ebenfalls ausgebaut werden. Sehr verständlich, wenn sich junge Wissenschaftlerinnen auf die hohen Anforderungen angesichts großer Ungewissheit, unklarer Alternativen und der oft immer noch schwierigen Vereinbarkeit von Wissenschaft und eigener Familie nicht einlassen.

Die Scientific Community sollte diese und andere Begleiterscheinungen der Exzellenzinitiative und ihrer Verknüpfung mit Gleichstellung sorgfältig analysieren und gerade auch im Interesse der Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Entschleunigung erwägen.

Geschlecht und Exzellenz: Über den Wettbewerb der Hochschulen und den Erfolg von Gleichstellungskonzepten



Prof. Dr. Birgit Riegraf,
Universität Paderborn

Erklärtes hochschulpolitisches Ziel ist es, die ‚Exzellenz‘ des Wissenschaftsstandortes Deutschlands zu steigern. Dies soll über die Einführung neuer Steuerungsmechanismen, wie eines politisch initiierten Wettbewerbs zwischen den Hochschulen und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern um Drittmittel, über Globalhaushalte oder leistungsabhängige Finanzierungsmodelle gelingen. Ein weiteres wissenschaftspolitisches Ziel lautet, der Unterrepräsentanz von Professorinnen entgegenzuwirken. Auch dieses Ziel wird mit dem Argument vertreten, ein wachsender Anteil an Professorinnen fördere wissenschaftliche ‚Exzellenz‘.

Wettbewerbsstrukturen und finanzielle Anreizsysteme mit Gleichstellungsbestrebungen zu verbinden, wie dies im Professorinnenprogramm geschieht, ist für das deutsche Wissenschaftssystem eine relativ neuartige Entwicklung. Ihre Nachhaltigkeit, Reichweite und Wirksamkeit, aber auch ihre Grenzen sind bislang noch nicht gänzlich absehbar. Da die Hochschulen und ihre wissenschaftlichen Beschäftigten in ihrer Ausstattung und Reputation zunehmend von Erfolgen in Wettbewerbssituationen um Mittel abhängen, wirken finanziell hoch attraktive Programme und Initiativen, wie das Professorinnenprogramm verstärkt in die Hochschulen hinein. Diese Programme werten Gleichstellungsarbeit auch an denjenigen Hochschulen auf, die sich dem Thema bislang

nicht ernsthaft stellten oder eher gering ausgeprägte geschlechtergerechte Strukturen aufweisen, zum Beispiel über die Zugangsanforderung, Gleichstellungskonzepte vorzulegen. Über materiell hoch attraktive Anreizsysteme können auch Disziplinen und Bereiche erreicht werden, die sich bislang gegenüber Gleichstellungsansprüchen erfolgreich abgeschottet haben.

Dafür, dass das Professorinnenprogramm zu einem veränderten Berufungsverhalten gegenüber Wissenschaftlerinnen führen wird, spricht gegenwärtig einiges. Vor allem in Fächern mit einem niedrigen Frauenanteil, wie den Ingenieurwissenschaften, verschärft sich derzeit die Konkurrenz um bereits renommierte Wissenschaftlerinnen. Einige Hochschulen überdenken in diesem Prozess ihre Rekrutierungspraxen und gehen aktiver auf Wissenschaftlerinnen zu. Die bislang geltende Unterstellung einer absinkenden Reputation einer Hochschule, einer Disziplin oder eines Fachbereiches bei steigendem Professorinnenanteil kann über diese Instrumente brüchig werden. Zugleich besteht die Gefahr, dass sich die Maßnahmen ausschließlich an der Gewinnung und Haltung bereits renommierter Wissenschaftlerinnen ausrichten. Mit diesen Maßnahmen wird nicht oder zumindest nicht unmittelbar das für Wissenschaftlerinnen entscheidende Nadelöhr zwischen Promotion und Habilitation erreicht. Diese Phase stellt sich zukünftig als wichtiges Handlungsfeld dar, das im Zusammenspiel mit integrierten Gleichstellungskonzeptionen weiter angegangen werden muss.

Die wettbewerbsbasierten Programme, die auf die Erhöhung des Professorinnenanteils abzielen, sind zunächst an quantitativen Maßstäben orientiert. Die Aufdeckung und Bearbeitung von Themen, wie sexistisches Verhalten in Berufungsverfahren oder ungleiche Bezahlung von Professorinnen über Ziel- und Leistungsvereinbarungen, sind kaum in materiell interessante Anreiz- und Sanktionssysteme übersetzbar und setzen von den Akteurinnen und Akteuren an den Hochschulen eine hohe Bereitschaft und ein hohes Engagement in der Sache voraus, ohne dass dies nennenswert materiell belohnt wird.

Podiumsdiskussion: „Braucht exzellente Wissenschaft das Professorinnenprogramm (noch)?“



Von links: Dr. Sybille Jung, Prof. Dr. Wolfgang Marquardt, Ursula Heller, Prof. Dr. Susanne Schreiber, Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann und Prof. Dr. Karl Lenz



Prof. Dr. Wolfgang Marquardt,
Vorsitzender des Wissen-
schaftsrats

Ein Kulturwandel ist in der Tat erforderlich. Um ihn zu vollziehen, braucht es Beharrlichkeit und Taten. Das Professorinnenprogramm nutzt und verstärkt die Sensibilisierungswelle. Das Programm ist in meinen Augen ein Trigger, der eine Reihe von gleichstellungspolitischen Maßnahmen bündelt und auf den Weg bringt. Darüber hinaus ist dieses Programm eine erfolgreiche Initiative, die in die Fläche geht – 260 Professorinnen und ca. 100 geförderte Hochschulen. Jede Stelle, die zusätzlich mit einer Frau besetzt wird, verstärkt die aktive Partizipation von Frauen in der Wissenschaft und ist ein Gewinn für die Hochschule.



Prof. Dr. Karl Lenz,
Prorektor für Universitäts-
planung der Technischen
Universität Dresden

Das Professorinnenprogramm war und ist weiterhin von enorm großer Bedeutung. Seine größte Errungenschaft ist, viele Einzelmaßnahmen zur Chancengleichheit zu bündeln. Es entstand ein subtiler Zwang, ein universelles Gleichstellungskonzept auszuarbeiten: Gleichstellungsaufgabe wurde zur Leitungsaufgabe. Dank diesem Programm wurden auch Mittel, die man sonst nur eingeschränkt für die Gleichstellungsmaßnahmen durchsetzen konnte, bereitgestellt.



Dr. Sybille Jung, Vorstandsmitglied Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die neu ins Amt gekommenen Professorinnen verteilen sich leider nicht gleichmäßig auf alle Hochschultypen: Die Fachhochschulen und die künstlerischen Hochschulen haben noch Nachholbedarf. Neu berufenen Professorinnen ist zu empfehlen, sich verstärkt in die Strukturen der Selbstverwaltung einzubringen, damit sie in den Hochschulen möglichst schnell in Entscheidungsfunktionen gelangen, auch wenn dieser Einsatz mit Zusatzbelastung einhergeht. Wir benötigen verlässliche Zahlen, eine vertrauensvolle Kommunikationskultur, Verbindlichkeit und die Einbindung der zentralen wie dezentralen Entscheidungsinstanzen, um sicherzustellen, dass sich alle beteiligen. Die Laufzeit des Professorinnenprogramms und eine zweite Runde können den Effekt verstärken und uns unterstützen, die gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu verstetigen.



Prof. Dr. Susanne Schreiber, Juniorprofessorin für Theoretische Biologie, Humboldt Universität zu Berlin

Nach wie vor ist der Anteil von Frauen auf Professuren in Deutschland zu gering. Dies wirkt sich direkt auf den Nachwuchs aus, da es zu wenige weibliche Vorbilder gibt, durch deren erfolgreiche Karriere junge Wissenschaftlerinnen darin ermutigt und bestärkt werden, auch diesen Weg einzuschlagen. Die Umsetzung des Professorinnenprogramms hat neue Vorbilder möglich gemacht. Das Programm hat zu einer Aufbruchstimmung beigetragen, da die gleichstellungsfördernden Maßnahmen konkret sind und mit 260 neu geschaffenen Stellen ein spürbarer Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils geleistet wurde.



Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann, Leiterin des Referats Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Chancengleichheit ist ein Imperativ des Grundgesetzes und Teilhabe ein wesentliches Merkmal der Demokratie. Wir brauchen deshalb in Wissenschaft und Forschung institutionelle Bedingungen, die diese Zielsetzungen fördern. Das Professorinnenprogramm stößt den dafür notwendigen Strukturwandel in den Hochschulen an, indem es Chancengleichheit befördernde Strukturen als Voraussetzung für die Förderung von Professorinnenstellen etabliert. Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft wird dadurch nachhaltig bestärkt. Gleichzeitig werden die Hochschulen im Wettbewerb um die besten Köpfe unterstützt.

Forum 1 – Exzellenz und Chancengerechtigkeit

Moderation: Prof. Dr. Susanne Ihsen, Technische Universität München

Die Exzellenzinitiative als Testfall



**Prof. Dr. Anita Engels,
Universität Hamburg**

Die fünfjährige Begleituntersuchung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Exzellenzinitiative „Frauen in der Spitzenforschung“ steht kurz vor dem Abschluss. Sie wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Mit Hilfe von qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden sind in dieser Untersuchung insgesamt 27 Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sowie fünf Zukunftskonzepte begleitet worden. Es zeigt sich, dass die Frauenanteile insbesondere auf den Spitzenpositionen durchaus erhöht werden konnten. Aufgrund dieser positiven Trends in den Exzellenzeinrichtungen ist der Eindruck entstanden, der Chancengleichheit deutlich näher gekommen zu sein. Unsere Daten zeigen allerdings andauernde Ungleichheitsbedingungen, die allzu großen Optimismus bremsen.

Eine Online-Befragung der Mitglieder aller an der Studie teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen (Rücklauf über 50 Prozent, n=1819) zeigt z. B., dass bereits auf der Ebene der Promotion ungleiche Beschäftigungs-

verhältnisse vorliegen. So haben in allen Fächergruppen der DFG-Fachsystematik Doktoranden deutlich häufiger eine Vollzeitstelle als Doktorandinnen. Dieses Ergebnis gilt auch, wenn Personen, in deren Haushalt minderjährige Kinder wohnen, herausgerechnet wurden. Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Exzellenzeinrichtungen zeigen zudem, dass die Rekrutierung von Frauen auf Spitzenpositionen häufig anders verläuft als die von Männern. Dies spiegelt sich auch in einem anderen Selbstverständnis: Während Wissenschaftler sich auf Spitzenpositionen relativ bruchlos als Führungspersonlichkeit erleben, ist dieses Verhältnis für Frauen oft ambivalent. Auch die Lebensarrangements der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verweisen nach wie vor auf ungleiche Belastungssituationen und Unterstützungsstrukturen: Wissenschaftlerinnen sind häufiger mit einer Person in Vollzeitbeschäftigung verpartnert als Wissenschaftler (Professorinnen 83 Prozent vs. Professoren 32 Prozent; Doktorandinnen 76 Prozent vs. Doktoranden 52 Prozent). Trotz der Versuche der DFG und des Wissenschaftsrats, Chancengleichheit als Exzellenzkriterium zu etablieren, zeigt sich in vielen Interviews, dass in der Praxis der Spitzenforschung das Verhältnis von Chancengleichheit und Bestenauswahl eher konfliktreich ist. Es ergibt sich daher eine Verquickung von inner- und außerwissenschaftlichen Faktoren, die eine fortdauernde Reproduktion von Ungleichheit im Bereich der Spitzenforschung erwarten lassen.



Im Zeitalter der Exzellenz: Von der Bedeutung der Reputation und der Profession für Gleichstellungspolitik



Dr. Dagmar Simon,
Wissenschaftszentrum Berlin

Der Exzellenzbegriff hat in einer erstaunlichen Geschwindigkeit im deutschen Wissenschaftssystem Karriere gemacht und ist mittlerweile zum „Maßstab aller Dinge“, insbesondere für eine besondere Qualität der Forschung geworden. Und mit der Exzellenzinitiative wurde die Bedeutung der Währung Reputation für die Wissenschaft nachdrücklich demonstriert.

Neu ist auch, dass Gleichstellungsmaßnahmen in Exzellenzprogrammen einen prominenten Platz erhalten haben und eine Nichtbeachtung folgenreich sein kann. Durch diese Verknüpfung verliert die beliebte Dichotomie „wissenschaftliche Qualität

oder Gleichstellung“ zumindest partiell ihre Wirkkraft. Hinzu kommt, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die gemeinhin für die Reputation der deutschen Wissenschaft steht, als verantwortlich handelnder Akteur für die „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ agiert. Mit diesem Instrument werden Rangfolgen in Gleichstellungserfolgen öffentlich gemacht und damit – wenn auch nur symbolisch unzureichende Aktivitäten sanktioniert. Hochschulleitungen können Erfolge in der Gleichstellung in Reputation ummünzen und im Wettbewerb um „Alleinstellungsmerkmale“ punkten.

Die Begrenztheit dieser zeitlich befristeten Programme zeigt sich allerdings darin, dass für sie häufig Akteure im Wissenschaftssystem verantwortlich zeichnen, zu deren „Kerngeschäft“ Gleichstellungspolitik nicht gehört. Darüber hinaus geht es bei Gleichstellungsfragen um grundsätzliche Gerechtigkeitsfragen. Dies ruft immer wieder Widersprüchliches, Widerständiges, Ambivalenzen und Ambiguitäten hervor, denn letztendlich geht es um einen umfassenden Wandel von Organisationsperzeptionen in wissenschaftlichen Einrichtungen, d. h. Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Die Gleichstellungsstandards adressieren in erster Linie die Hochschule als Organisation und nehmen die Hochschulleitungen in die Verantwortung. Dies macht auch ihren Erfolg aus. Gleichzeitig liefern die gegenwärtigen Reformprozesse im Hochschulsystem ein interessantes Anschauungsmaterial, wie stark die Profession Wissenschaft bzw. die Disziplinen die Hochschule steuern. In Zukunft sollten daher die in Fachgesellschaften organisierten Disziplinen für die Gleichstellungspolitik stärker in die Pflicht genommen werden.

Zentrale Postulate der Diskussion in Forum 1:

- **Initiierte Programme und Maßnahmen müssen hinsichtlich ihrer Gendereffekte evaluiert werden, Synergien zwischen den Programmen aufgreifen und in Empfehlungen gießen.**
- **In Fachdisziplinen muss sich Chancengleichheit zum messbaren Qualitätskriterium entwickeln; Gender- und Diversityforschung bilden die Brücke zwischen Disziplinen.**

Forum 2 – Leaky Pipeline: die Postdoc-Phase

Moderation: Prof. Dr. Wolfgang Schröer, Universität Hildesheim

**Statuspassage Promotion:
Frauenschwund auf dem Weg an die
Spitze der Wissenschaft – warum
und was tun?**

**Prof. Dr. Heike Kahlert,
Ludwig-Maximilians-Universität München**

Statistische Daten belegen, dass der Wissenschaft vor allem in der Postdoc-Phase anteilig mehr Frauen als Männer verloren gehen. Zugleich ist das genderbezogene Wissen insbesondere zur Postdoc-Phase ausgesprochen lückenhaft.

Eigene Forschungsergebnisse aus einer qualitativen Studie zu den Karriereorientierungen und -plänen von Promovierenden und Promovierten der Fächer Politikwissenschaft und Chemie im Übergang in die Postdoc-Phase zeigen, dass Prä- und Postdocs den Frauenschwund in der wissenschaftlichen Nachwuchsphase auf die strukturellen Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn (vertikaler und räumlicher Mobilitätswang), extrem kurz befristete Arbeitsverträge, Befristungen über einen langen Zeitraum und die Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zurückführen.

Die befragten Nachwuchsforscherinnen und -forscher kritisieren insbesondere die lange Abhängigkeit im Qualifizierungsprozess, die konkurrenzhaftere Arbeitsatmosphäre und die gegenüber der Chemischen Industrie schlechteren Verdienstmöglichkeiten in der Wissenschaft. Moderierende Faktoren für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind laut den Interviewanalysen die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen, die Qualität des Privatlebens, ungleich strukturierte Lebenslaufregime, professionell differenzierte Standards und die wissenschaftliche Lebensführung, die vor allem in der Qualifizierungsphase kaum Zeit für ein Leben neben der Wissenschaft lässt. Beide Geschlechter sind von diesen Faktoren betroffen. Frauen zeigen aber deutlicher eine kritische Distanz zu den Erwartungen und Anforderungen an eine wissenschaftliche Laufbahn als Männer.



Chancengerechtigkeit auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft kann strukturell, institutionell und organisational unterstützt werden durch:

- Reform des wissenschaftlichen Karrieresystems (Flexibilisierung der Mobilitätsanforderungen, Lockerung des Hausberufungsverbots, alternative Karrieremöglichkeiten zur Professur, unbefristete Mittelbaustellen, Abschaffung der Habilitation, Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Sektoren, Einführung einer Frauenquote ab der Postdoc-Phase, Frauenförderprogramme für die Postdoc-Phase)
- Organisations- und Personalentwicklung in Hochschule und Forschung (Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotionsphase, Erhöhung der organisationalen Attraktivität als Arbeitgeber, professionelle Karriereberatung in der Qualifizierungsphase)



10 Jahre Juniorprofessur – Was haben sie für Frauen gebracht?



Dr. Sigrun Nickel, CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung

Seit ihrer Einführung ist die Juniorprofessur zwar umstritten, trotzdem hat sie sich im deutschen Wissenschaftssystem etabliert. So ist dem Statistischen Bundesamt zufolge zwischen 2002 und 2010 die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen um rund 25 Prozent auf 1755 gesunken, während die Zahl der Juniorprofessor(inn)en im selben Zeitraum kontinuierlich auf 1236 gestiegen ist. Nachwuchskräften soll durch die neue Stellenkategorie frühzeitig die Möglichkeit zu eigenständigem Forschen und Lehren gegeben und das Erreichen einer W2-/W3-Professur erleichtert werden. Die Position ist auf maximal sechs

Jahre (Medizin neun Jahre) befristet. Erste Studien deuten darauf hin, dass ihre Einführung unter Genderaspekten durchaus positive Effekte hat. So liegt der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren höher als bei den Personen, die sich habilitieren. Offenbar kommen Frauen häufiger zum Zug, wenn Nachwuchsstellen in einem transparenten Bewerbungsverfahren vergeben werden. So zeigt eine Untersuchung des CEWS, dass persönliche Beziehungsgeflechte bei der Vergabe von Juniorprofessuren weniger zum Tragen kommen als sonst im Wissenschaftssystem üblich. Bemerkenswert ist auch die Vereinbarkeit von Juniorprofessur und Familie. Laut einer CHE-Studie haben mehr als 50 Prozent der befragten Juniorprofessor(inn)en Kinder und stufen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend als gut bis sehr gut ein. Das gilt für Männer wie Frauen. Möglicherweise bietet die Juniorprofessur mehr Sicherheit als zeitlich wesentlich kürzere befristete Projektstellen, welche die Beschäftigungssituation in Hochschulen und Forschungseinrichtungen dominieren.

Die erkennbaren positiven Gleichstellungseffekte bedürfen allerdings noch der vertieften Untersuchung. Hierzu wird u. a. ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zur Karriereentwicklung von Juniorprofessor(inn)en vom CHE und dem HoF Wittenberg durchgeführt. Aktuelle politische Forderungen nach einer Abschaffung der Juniorprofessur scheinen jedenfalls verfrüht. Vielmehr lässt sich erkennen, dass die Neuerung in die richtige Richtung geht, auch wenn noch Verbesserungsbedarf besteht. So haben einige Universitäten Tenure Track-Modelle eingeführt oder sind gerade dabei. Diese Weiterentwicklung ist sicher auch unter Gleichstellungsaspekten positiv zu werten.

Zentrale Postulate der Diskussion in Forum 2:

- Die Postdoc-Phase ist strukturell schwach ausgebildet und deshalb durch Politiken der Chancengerechtigkeit gegenwärtig nur schwer gestaltbar. Insgesamt existiert kaum belastbares Wissen zur Postdoc-Phase.
- Wenn wir eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen wollen, muss offensiv eine strukturell angelegte Postdoc-Förderung von Frauen aufgebaut sowie Verstetigungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

Forum 3 – Wissenschaft und Familie

Moderation: Prof. Dr. Andrea E. Abele-Brehm, Universität Erlangen

Wissenschaft als „Greedy occupation“



Prof. Dr. Inken Lind,
Fachhochschule Köln

Wissenschaft als „greedy occupation“, also als eine gierige, vereinnahmende Profession bildet eine Forschungsperspektive, aus der sich die Fragen nach Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft betrachten lassen. Wissenschaftliches Arbeiten findet an Universitäten bis zur Professur unter der Prämisse eines relativ bescheidenen Einkommens statt und zunehmend auch in Teilzeit und mit einer kurzfristigen Perspektive bei voller Leistungserwartung. Es zeigt sich eine weit verbreitete Kultur der unbezahlten Überstunden und des Präsentismus, dies fungiert auch als (Selbst-) Selektionsmechanismus. Trotz solcher Bedingungen zeigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein umfassendes Engagement, was mit ihrem großen inhaltlichen Interesse und einer hohen intrinsischen Motivation bei gleichzeitig ausgeprägtem Autonomieerleben erklärt werden kann.

Vgl. vertiefend:

Lind, Inken (im Druck), Wissenschaft als Greedy Occupation. In: Österreichische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.). Wissenschaft als Beruf. Wien.

Wissenschaft als Beruf begünstigt eindeutig die Ausbildung eines kinderlosen Lebensstils. Dabei zeichnet sich ein gewisses Paradoxon ab. Obwohl es aufgrund veränderter Bedingungen und hochwirksamer selbstselektiver Prozesse (Survivals) heute mehr Professorinnen mit einem oder gar mehreren Kindern gibt, wird vor allem die weibliche Kinderlosigkeit thematisiert. Das hohe Niveau der Kinderlosigkeit von Wissenschaftlern im Mittelbau wird dagegen noch immer kaum thematisiert.

Die Wirkungen von Wissenschaft als ein die ganze Person vereinnahmender Beruf werden hinterfragt hinsichtlich der Konsequenzen für die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft und der Kriterien für wissenschaftliche Leistungsbeurteilung und Exzellenz. Differenziert werden müssen sie entlang der Statusgruppen: Für die Professorenschaft bedeuten vor allem sehr hohe Arbeitsbelastung und überlange Arbeitszeiten das „gierige, aussaugende“ der wissenschaftlichen Tätigkeit. Für den Mittelbau bedeuten die lange Unsicherheit und die problematische Beschäftigungssituation, dass der ganze Lebensentwurf und Lebensgestaltungsoptionen davon geprägt werden.

In der Konsequenz ist somit ein Gegenmodell überfällig, in dem Wissenschaft gedacht, strukturiert und inszeniert wird als Profession, in der viel geleistet werden muss, jedoch unter würdigen Arbeitsbedingungen. Dazu gehören angemessene vertragliche Rahmenbedingungen und Leistungserwartungen ebenso wie explizite und implizite Altersnormen und Anerkennungskulturen, die auch den berechtigten Ansprüchen an ein Leben außerhalb der Wissenschaft Rechnung tragen.



Der wissenschaftliche Lebenszusammenhang als verbundenes Leben und der Eigensinn junger Wissenschaftler/innen



Prof. em. Dr. Sigrid Metz-Göckel;
Technische Universität Dortmund

Der Lebenszusammenhang von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bildet eine widersprüchliche Einheit von wissenschaftlicher Arbeit und personaler Verbundenheit in Partnerschaft und Familie, denn 80 Prozent leben in Paarkonstellationen mit zwei Berufstätigen¹. Als Teil eines Doppel-Karriere-Paares ist die wissenschaftliche Karriere für Frauen schwieriger zu bewerkstelligen als für die Partner und umso mehr mit Kindern.

Der wissenschaftliche Lebenszusammenhang ist in besonderer Weise durch eine Verzeitlichung und Institutionenprägung bestimmt, als da sind:

- die befristeten und teilzeitigen Beschäftigungsverträge,
- die besonderen wissenschaftlichen Qualifizierungsanforderungen,
- die tradierte männerdominierte Geschlechterordnung.

Mehr als 80 Prozent der Mitarbeiter/innen haben befristete und fast die Hälfte Teilzeit-Arbeitsverträge (mit steigender Tendenz), die Frauen signifikant häufiger. 70 Prozent des Mittelbaus sind jünger als 40 Jahre alt und zu 82 Prozent kinderlos. Im Alter zwischen 43 und 53 Jahren sind 51 Prozent der Frauen und

58 Prozent der Männer Eltern. Die Professoren haben – über alle Altersstufen hinweg – zu 66 Prozent Kinder, dagegen nur 38 Prozent der Professorinnen und 41 Prozent der Juniorprofessorinnen.

Ihr erstes Kind bekamen 21 Prozent der Wissenschaftlerinnen im Mittelbau mit 35 Jahren und später und 39 Prozent der Professorinnen, 8 Prozent mit über 40 Jahren. Tendenziell haben die jüngeren Wissenschaftlerinnen häufiger Kinder als die älteren und die altersgleichen Wissenschaftler und die dauerhaft Beschäftigten häufiger als die befristeten. D.h. die ‚Rush-hour‘ im Lebensverlauf der Wissenschaftler/innen als Eltern dehnt sich bis ins Alter von 50 Jahren aus.

Das generative Verhalten der jüngeren Professorinnen unterscheidet sich aber nicht wesentlich von dem der Professoren. Ein überraschender Befund ist ein leicht steigender Anteil von Müttern bei den jüngeren Professorinnen. Dies deutet m. E. auf einen Eigensinn und eine zunehmende Handlungsmächtigkeit der jungen Wissenschaftlerinnen. Eigensinnig bestehen sie auf einem Zusammenleben mit Kindern, auch wenn die Verhältnisse es ihnen nicht leicht machen.

¹ Die Datenbasis bildet das gesamte wissenschaftliche Personal von acht Bundesländern (65 Prozent des Hochschulpersonals) untersucht im Projekt »Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland«, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und Europäischer Sozialfonds der Europäischen Union. Mitarbeiterinnen: Dr. Ramona Schürmann/Karin Zimmermann, Petra Selent, Christina Möller und Kirsten Heusgen.

Zentrale Postulate der Diskussion in Forum 3:

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Wissenschaftlerinnen besonders schwierig, weil sie lange Zeit in befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit schlechter Bezahlung (Teilzeitstellen) arbeiten.**
- **Traditionelle Geschlechterstereotypen behindern ein familienfreundliches Klima an Hochschulen.**

Forum 4 – Gleichstellungspolitik im Hochschulwandel

Moderation: Anneliese Niehoff, Universität Bremen

Integration von Gleichstellungszielen in die Steuerung von Hochschulen



Dr. Monika Goldmann,
Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Das Vorhaben „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen (EQUISTU)“ wird von der Frauenakademie München e. V. (FAM) und der Sozialforschungsstelle (sfs) an der Technischen Universität Dortmund durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Erste Ergebnisse der Explorationsphase zeigen, dass Hochschulleitungen zunehmend die Verantwortung für die Entwicklung von Gleichstellungszielen übernehmen und deren Umsetzung fördern. Es lassen sich eine Versachlichung bei der Diskussion von Gleichstellungsthemen und eine deutlich engere Kooperation der Hochschulleitungen mit den Gleichstellungsbeauftragten feststellen.

Der Einsatz neuer Steuerungsformen führt zu neuen Akteurskonstellationen und kreativen Lösungsansätzen. Neben die im Wissenschaftssystem und in den verschiedenen Wissenschaftsfeldern bekannten Steuerungsinstrumente, z. B. peer reviews oder Evaluationen, treten zunehmend auch wissenschafts-

fremde und betriebswirtschaftliche Instrumente und Verfahren. Bei der Entwicklung zentraler Daten- und Informationssysteme (Managementsysteme) gibt es Ansätze, Gleichstellungsparameter zu integrieren. Es entstehen neue Verwaltungseinheiten zu den verschiedenen Steuerungsbereichen (Gendercontrolling, Stabsstelle für Gleichstellung etc.) und vielfach wird eine regelmäßige genderdifferenzierende Berichterstattung der Fakultäten gefordert.

Gegenwärtig arbeiten viele Hochschulen ganz unterschiedlich an einer Verzahnung verschiedener Steuerungssysteme. Die Entwicklung von Controllingverfahren ist teilweise relativ weit fortgeschritten. Bei der Haushaltssteuerung ist umstritten, inwieweit sie bisher Steuerungswirkungen in Bezug auf Gleichstellung entfaltet. Qualitätsmanagement scheint nach wie vor stark im Bereich der Lehre angesiedelt zu sein, übergreifende Konzepte zur Integration von Gleichstellungsgesichtspunkten gibt es nur in wenigen Hochschulen

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten: Die Hochschulreformen der letzten Jahre haben an vielen Hochschulen dazu beigetragen, die Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern durch neue Strategien zu beschleunigen. Sie haben allerdings auch zu einem Auseinanderdriften der Gleichstellung in der Hochschullandschaft geführt.



Gleichstellungspolitik im Hochschulwandel



Dr. Uschi Baaken,
Universität Bielefeld

Formen der Gleichstellungspolitik wandeln sich ebenso wie Hochschulen durch verschärften Wettbewerb, Reformdruck, Autonomie und Gleichstellungssteuerung von außen. Wir bemerken zunehmend eine Verschiebung von der Interessensvertretung zum Hochschulentwicklungs- bzw. Qualitäts-Management. Daraus entstehende Chancen können sein: Implementierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Gleichstellung als Qualitätskriterium, Gleichstellungsbeauftragte als Teil des Entscheidungsorgans mit größerem Gestaltungsspielraum. Grenzen können sein: Die Gleichstellungsbeauftragte wird als Teil der abgekoppelten Leitungsebene wahrgenommen, die Aufgaben verändern sich in Richtung Arbeit in Management-Strukturen, und eine Abhängigkeit vom Commitment der Handlungspartnerinnen und Handlungspartner kann zu einem geringeren Gestaltungsspielraum führen. Funktion und Arbeitsweise von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verändern sich. Gleichstellung wird zur Leitungsaufgabe: Während die Gleichstellungsbeauftragte vorher schwerpunktmäßig die Hochschulleitung kontrollierte, berät sie diese nun zunehmend. Der Integration in Entscheidungsprozesse, der gemeinsamen Gestaltung von Hochschulentwicklung und einer Arbeit an Prozessen steht die punktuelle gleichstellungsbezogene Einflussnahme gegenüber. Die Einrichtung neuer

Gleichstellungsstrukturen kann Spannungen erzeugen; Stabstellen, Referate o. ä. können als zusätzliche Ressourcen oder als Konkurrenz für Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen werden.

Für einen erfolgreichen Wandel im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit sind zahlreiche Herausforderungen zu bestehen, z. B.: Es besteht eine gelebte (nicht immer tatsächliche) Konkurrenz der üblichen Handlungsstrategien von Hochschulen (zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit) mit Gleichstellungszielen. Bislang ausgesprochene Empfehlungen, Appelle und freiwillige Selbstverpflichtungen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit hatten nur geringe Effekte. Unerlässlich sind wirksamere Steuerungsinstrumente und stärkere (insbesondere finanzielle) Anreize. Wichtig ist die Entwicklung eines Gleichstellungs-Controllings für fundierte Stärken/Schwächen-Analysen. Notwendig sind Strukturveränderungen und der Einbezug dezentraler Einheiten (Fakultäten und Fachbereiche) in die Strategien.

Wir brauchen eine Nachhaltigkeit in der Gleichstellungssteuerung. Die zunehmende Selbstverständlichkeit von Gleichstellungsambitionen in Hochschulen ist ein optimaler Ausgangspunkt für Strukturveränderungen. Adäquate hochschulspezifische Gleichstellungskonzepte und langfristige Steuerung von außen sollten zusammenwirken. Bisherige Steuerungsinstrumente müssen weiterentwickelt und synchronisiert sowie verbindlicher gestaltet werden, da die bisherigen Effekte noch deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind.

Zentrale Postulate der Diskussion in Forum 4:

- **Heterogenität charakterisiert die Gleichstellungspolitik innerhalb der Hochschulen und der gesamten Hochschullandschaft: Gender – Diversity, Hochschultypen, Sparzwang – Exzellenzmittel.**
- **Unterschiedliche Partizipationschancen an Steuerungsinstrumenten, Konkurrenz und Notwendigkeit zur Vernetzung.**

Forum 5 – Gender in MINT und Innovationsforschung

Moderation: Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen

Gender in MINT und Innovationsforschung



Prof. Dr. Martina Schraudner,
Fraunhofer Gesellschaft Zentrale, TU Berlin

Destatis weist 2011 aus, dass von allen Studierenden 2010 26 Prozent in MINT-Kernfächern eingeschrieben waren, davon waren 25 Prozent Frauen. In absoluten Zahlen haben Wissenschaft und Wirtschaft in 2010 um 56 erfolgreich in Deutschland promovierte Elektrotechnikerinnen konkurriert. Der Frauenanteil in diesen Studienfächern wird sich trotz einer Vielzahl erfolgreicher Anstrengungen nur langsam erhöhen. Zugleich brechen noch immer zu viele Frauen ihre Karriere im FuE Bereich vor dem Erreichen einer Professur ab. Programme und Maßnahmen wie das Professorinnenprogramm erhöhen den Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen und sind weiterhin von besonderer Bedeutung. Diese Positionen sind Voraussetzung für die Beteiligung von Frauen in Gremien, die entscheiden, welche Forschungsthemen zukünftig im Fokus stehen, welche Ideen weiterentwickelt werden und damit zu gesellschaftlich akzeptierten Innovationen werden können. Innovationen, die insbesondere Frauen adressieren, können in einem ersten Schritt unabhängig von der sofortigen Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern erreicht werden, werden aber perspektivisch den Frauenanteil in Führungspositionen vermutlich positiv beeinflussen. Dieser Ansatz wird im vom BMBF geförderten

Projekt „Discover Markets“ der Fraunhofer Gesellschaft verfolgt, das Wege testet, um im Vorfeld von Forschungsprojekten Nutzerinnen und Nutzer sowie Stakeholdergruppen in die Ideenentwicklung und -bewertung einzubeziehen. So sollen die Forschungsprojekte bereits im Vorfeld der Projektplanung viel stärker auf die Vorstellungen und Anforderungen der Stakeholdergruppen ausgerichtet werden. Frauen werden gezielt in die Phase der Ideenentwicklung einbezogen. Erste Ergebnisse zeigen, dass so unerwartete Projektansätze entstehen. Diese wecken Interesse für Technik bei allen am Prozess Beteiligten. Zugleich trägt ein solcher Ansatz dazu bei, schon im Vorfeld der Entwicklung neuer Technologien anhand konkreter Anwendungsbeispiele über deren Einsatz zu kommunizieren und zu diskutieren.

Zunehmend etabliert sich die Integration von Genderaspekten in Forschungsthemen als Qualitätskriterium für Forschung. Die Erhöhung des Frauenanteils und die Integration von Genderaspekten in Forschungsthemen sind als qualitätsentscheidend verankert in der Präambel der DFG zu den Gleichstellungsstandards und im Strategiepapier der europäischen Innovation Union, dem Horizon 2020-Programm. Dies wird zum einen mit der damit erwarteten Vielfalt der Lösungsstrategien begründet, zum anderen wird dadurch eine breitere Akzeptanz für die Forschungsthemen und letztendlich für technische Innovationen erwartet.



Gender in MINT und Innovationsforschung



Prof. Dr. Elvira Scheich,
Freie Universität Berlin

Um Geschlechtergerechtigkeit in den Natur- und Ingenieurwissenschaften verwirklichen zu können, ist es notwendig zu analysieren, wie gesellschaftliche Geschlechterarrangements in die Lern-, Arbeits- und Unternehmenskultur der MINT-Berufsfelder hineinreichen. Ein idealer Ansatzpunkt dafür ist der Vergleich von Arbeitsplatzkulturen an Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Neben der Unvereinbarkeit von Familie und Karriere durch lange Arbeitszeiten und hohe Mobilitätsanforderungen dominiert gerade in den wissenschaftlich führenden Ländern ein Fachhabitus, der das Feld nach Geschlecht segregiert. Die starke Betonung von individualistischer Leistungsperformance fördert eine Konkurrenzorientierung, die bis hin zu gender harassment reichen kann. Für eine erfolgsorientierte Einstellung bestehen insbesondere – aber nicht nur – für Frauen kaum kulturelle Vorbilder. Entsprechend bildet sich eine geringe Identifikation mit diesem Wissenschaftstyp aus. Schließlich kommen Bestätigung und Förderung in diesem Setting vorzugsweise in Formen zum Ausdruck, die an kulturell männlich eingeübte Verhaltensmuster anschließen und auf diese Weise Einschränkungen und Ausschlüsse inszenieren. In der Folge sehen sich Wissenschaftlerinnen mit einem Mangel an Anerkennung konfrontiert. Sie erfahren ihre beruflichen Ambitionen als Ursache von Einsamkeit statt Motivierung.

Das EU-Forschungsprojekt „UPGEM – Understanding Puzzles in the Gendered Map of Europe“ zeigt, dass diese Strukturen keineswegs überall gleichermaßen zum Tragen kommen. Die Analyse nationaler Unterschiede bietet Ansätze zur Entwicklung sozialer Innovationen in den akademischen Arbeitsplatzkulturen, um erweiterte Voraussetzungen für Kreativität zu schaffen. Das neu eingerichtete BMBF-Verbundprojekt „gender/Dynamiken – Fallstudien zur Verschränkung von Fachkulturen und Forschungsorganisationen am Beispiel der Physik“ schließt an die Befunde des UPGEM-Projekts an, fokussiert aber auf die internen Differenzen innerhalb des Fachs. Auch hier ist die Physik Untersuchungsfeld, denn zum einen ist sie ein Schlüsselfach für den gesamten MINT Bereich und zum anderen bietet das Physikstudium ein außerordentlich breites Spektrum an Karriereoptionen. Das Projekt will neben formalen Hindernissen insbesondere die in der Alltagsinteraktion verankerten Widerstände herausarbeiten. Im Fokus stehen die Kernprobleme: asymmetrische Betreuung und Unterstützung während der Qualifikation, ungleiche Bedingungen zur Partizipation an Entscheidungen sowie die diskriminierende Rekrutierungs- und Beförderungspraxis.

Vorgestellt wurde die Projekt-Programmatik anhand von Einzelbildern des Dokumentarfilms „Naturally Obsessed“.

Zentrale Postulate der Diskussion in Forum 5:

- **Kulturwandel: Einbeziehung von Gender- und Diversity in Forschungs- und Innovationsprozesse durch Professuren mit Teildennominationen Gender in MINT Fächern.**
- **Integration von Gender Modulen in die Curricula in MINT Fächern.**
- **Schaffung von Tenure Track Positionen, um exzellente Wissenschaftlerinnen halten zu können.**

Tagungsimpressionen





Alle Aktiven

Prof. Dr. Andrea E. Abele-Brehm, seit 1994 Professorin für Sozialpsychologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Berufsverläufe im Geschlechtsvergleich, Frauen in Führungspositionen, Beruf und Lebenszufriedenheit, Selbstkonzeptforschung, Forschung zu sozialer Informationsverarbeitung.



Prof. Anette von Eichel, Professorin für Jazzgesang an der Hochschule für Musik und Tanz Köln und Jazzsängerin. Sie arbeitet mit jungen Musikerinnen und Musikern aus dem Jazz- und Popbereich.



Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. Seit 2011 ist sie im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.



Prof. Dr. Anita Engels, seit 2009 Professorin für Soziologie an der Universität Hamburg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind sozialwissenschaftliche Klimaforschung, Wissenschaftsforschung und Frauen in der Spitzenforschung.



Dr.-Ing. Detlev Buchholz, Präsident der Fachhochschule Frankfurt am Main. Zu seinen zentralen Anliegen gehören die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf.



Prof. Dr. Veronique Göhlich, seit 2010 Professorin für Wirtschaft und Recht/International Business an der Hochschule Pforzheim. Ihre Forschungsinteressen sind Interkulturelles Management, Europäische Wirtschaftsbeziehungen und Diversity.



Dr. Monika Goldmann, Senior Researcher an der Technischen Universität Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeits- und Industriosozologie, Frauen- und Genderforschung, Diversity Management, Demographischer Wandel und Globalisierung.



Prof. Heather Hofmeister, seit 2011 Professorin für Arbeitssoziologie an der Goethe-Universität Frankfurt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Beruf und Karrieren, Familien, Leadership und Wissenschaft mit international vergleichender Lebenslaufperspektive.



Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann, seit 2001 Leiterin des Referats Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung im Bundesministerium für Bildung und Forschung.



Prof. Dr. Susanne Ihsen, seit 2004 Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität München. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Gender und Diversity in (Wissenschafts-)Organisationen und Forschung sowie in der Ingenieurausbildung und im Ingenieurberuf. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.



Prof. Dr. Thomas Hinz, seit 2004 Professor für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz. Seine Forschungsschwerpunkte sind Methoden der empirischen Sozialforschung, Arbeitsmarktsoziologie, soziale Ungleichheit und Wissenschaftssoziologie.



Dr. Sybille Jung, Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes, seit 2009 im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.



Prof. Dr. Heike Kahlert, seit 2011 Lehrstuhlvertretung für Soziologie mit Schwerpunkt Soziale Entwicklung und Strukturen an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat, institutionalisierte Ungleichheiten im Bildungswesen und gleichstellungsbezogene Organisations- und Personalentwicklung im Public-Profit-Bereich.



Prof. Dr. Karl Lenz, Prorektor für Universitätsplanung. Seit 1993 ist er Professor für Mikrosoziologie an der TU Dresden.



Prof. Ekkehard Klemm, Rektor der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden. Seit 2003 hat er eine Professur für Dirigieren inne und ist Leiter des Hochschulsinfonieorchesters an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden.



Prof. Dr. Inken Lind, seit 2012 Professorin für Psychologie mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Fachhochschule Köln. Von 2000 bis 2012 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, seit 2006 ein Arbeitsbereich der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind Geschlechterforschung, Hochschulforschung und Evaluationsstudien.



Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, seit 2011 Professorin für Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender und Diversity in Wissenschafts- und Technikforschung und in Organisationen. Sie ist Gutachterin und Expertein in zahlreichen nationalen und internationalen Gremien.



Prof. Dr. Wolfgang Marquardt, Vorsitzender des Wissenschaftsrats. Seit 1993 ist er Professor für Prozesstechnik in der Verfahrenstechnik der RWTH Aachen.



Prof. Dr. em. in i.R. Sigrid Metz-Göckel, von 1976 bis 2005 war sie Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums und der Frauenstudien der Technischen Universität Dortmund. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Bildungs- und Hochschulforschung sowie Frauen- und Geschlechterforschung.



Prof. Dr. Birgit Riegraf, seit 2009 Professorin für Allgemeine Soziologie an der Universität Paderborn. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Soziologische Theorie und Geschlechtertheorien, Methode und Methodologie der Geschlechterforschung, Staats-, Arbeits- und Organisations- und Hochschulforschung.



Dr. Sigrun Nickel, seit 2005 Hochschulforscherin beim Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), Gütersloh. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulgovernance, Karriereentwicklung in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement, Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, Qualitätsentwicklung.



Prof. Dr. Ilka Saal, seit 2009 Professorin für Amerikanistische Literaturwissenschaft an der Universität Erfurt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind American Studies, American Literature: particularly, Memory Studies, Narrative Performance of Nationhood, Post-Soul Aesthetics.



Anneliese Niehoff, seit 2001 Leiterin des Referats Chancengleichheit/Antidiskriminierung an der Universität Bremen. Sie berät die Universitätsleitung bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule.



Dr. Elvira Scheich, seit 2010 Gastprofessorin an der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind wissenschaftshistorische Studien zur Geschichte der Objektivität und der Geschlechtervorstellungen, die in das wissenschaftliche Selbstverständnis und die Entwicklung methodischer Naturerkenntnis eingehen und ethnographische Analysen der Geschlechterverhältnisse in Fachkulturen und Forschungsorganisationen der Physik.



Prof. Dr. Ernst M. Schmachtenberg, Rektor der RWTH Aachen und Präsident der TU9. Seit 2010 ist er Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats des VDI/Mitglied des Präsidiums und Mitglied des Kuratoriums der AiF.



Prof. Dr. Wolfgang Schröer, seit 2004 Professor für Sozialpädagogik an der Stiftung Universität Hildesheim. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Transnationale Soziale Unterstützung, Lebenslauf und Bildungsorganisation, Gender- und Übergangsforschung, Migrations- und Flüchtlingsforschung.



Prof. Dr. Martina Schraudner, seit 2008 leitet sie das Fachgebiet „Gender- und Diversity-Aspekte in Organisationen“ an der Technischen Universität Berlin und ist an die Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft angebunden. Sie befasst sich mit Methoden, Instrumenten und Prozessen, die Diversity für Organisationen und Unternehmen zugänglich und nutzbar machen. Sie ist in verschiedenen nationalen und internationalen Gutachtergremien sowie im Vorstand des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. tätig.



Prof. Dr. Martina Sester, seit 2009 Professorin für Transplantations- und Infektionsimmunologie an der Universität des Saarlandes. Sie ist Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Beirätin im Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen an der Universität des Saarlandes. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen der Infektionsimmunologie bei sekundärer Immundefizienz und des Immunmonitorings, in denen grundlegende immunologische Fragestellungen bis zur klinischen Anwendung weiterentwickelt werden.



Prof. Dr. Susanne Schreiber, seit 2010 Juniorprofessorin für Computational Neurophysiology an der Humboldt Universität zu Berlin.



Barbara Sichtermann, freie Autorin und Fernsehkritikerin. Ihre Themenbereiche sind Frauenpolitik, Leben mit Kindern,



Geschlechterbeziehung, Literatur, Medien.

Prof. Dr. Christine Silberhorn, seit 2010 Professorin für Experimentalphysik an der Universität Paderborn. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Quantenoptik mit photonischen Zuständen, Quantenkommunikation und Quanteninformationsverarbeitung.



Dr. Dagmar Simon, Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte: Wissenschaftspolitik- und Organisationsforschung sowie Gender Studies. Mitglied der Interdisziplinären Arbeitsgruppe „Exzellenzinitiative“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Arbeitsgruppe



„Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Dr. Karin Zimmermann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Geschlechterpolitiken im nationalen Hochschul- und europäischen Forschungsraum und Spielräume



für eine reflexive Hochschul- und Geschlechterforschung.

Preisverleihung des Förderprogramms „For Women in Science“ der Deutschen UNESCO-Kommission, L'Oréal Deutschland, in Zusammenarbeit mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Vertreterinnen beteiligter Institutionen:

Prof. Maria Leptin, Vorstandsmitglied der Nüsslein-Vollhard-Stiftung und Direktorin des EMBO. Seit 1994 ist sie Professorin an der Universität zu Köln am Institut für Genetik.



Dr. Verena Metze-Mangold, Vizepräsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission und Bereichsleiterin in der Intendanz des Hessischen Rundfunks.



Eva Podlich, seit Oktober 2011 leitet sie die Unternehmenskommunikation der L'Oréal-Gruppe Deutschland.



Preisträgerinnen:

Katharina Bierwagen, Doktorandin am II. Physikalischen Institut der Universität Göttingen. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit untersucht die Physikerin die kleinsten Bausteine der Materie mit dem Ziel, mehr über die Natur der Masse zu erfahren.



Agata Karska, Doktorandin am Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik in Garching. Sie untersucht in ihrer Arbeit, wie die heutigen Sternen- und Planetensysteme entstanden sind.



Anja Malchau, Doktorandin am Institut für Biochemie der Universität Leipzig. Die Biochemikerin entwickelt Mechanismen, die Gene in Bakterien aktivieren oder inaktivieren können.



Das Programm der Fachtagung

Programm 18. Juni 2012

Moderation der Veranstaltung: Ursula Heller (Bayerischer Rundfunk)

10.00 **Begrüßung durch
Staatssekretärin Cornelia
Quennet-Thielen**, Bundesministerium
für Bildung und Forschung
Prof. Dr. Birgitta Wolff,
Ministerin für Wissenschaft und
Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt

10.30–11.15 **Würdigung des Professorinnen-
programms**
Prof. Dr. Ernst M. Schmachtenberg,
Rektor der RWTH Aachen
Dr.-Ing. Detlev Buchholz, Präsident der
Fachhochschule Frankfurt/Main
Prof. Ekkehard Klemm,
Rektor der Hochschule für Musik Carl
Maria von Weber Dresden

11.15–11.45 **Aufschwung oder Stagnation?**
Eine entscheidende Phase für Gleichstel-
lung in der Wissenschaft
Prof. Heather Hofmeister, Ph.D.,
Goethe-Universität Frankfurt/Main

11.45–12.45 **Verleihung der For Women in Science
– Preise 2012**
UNESCO-L'Oréal-Förderprogramm in
Zusammenarbeit mit der Christiane
Nüsslein-Volhard Stiftung

12.45–14.00 **Mittagsimbiss**

**Wissenschaftliche Exzellenz:
(K)eine Frage des Geschlechts?**

14.00–14.15 Die Evaluation des Professorinnen-
programms: Konzept und Ergebnisse
Dr. Karin Zimmermann, Institut für
Hochschulforschung Wittenberg (HoF)
an der Martin-Luther Universität Halle-
Wittenberg

14.15–15.45 **Fachforen**

15.45–16.30 **Kaffeepause**

16.30–16.45 **Präsentation der Foren-Ergebnisse**

16.45–18.00 **Erfolge und Erfolgsbedingungen exzel-
lenter Frauen im Wissenschaftssystem**
Podiumsdiskussion mit
Prof. Anette von Eichel, Professur für
Jazzgesang, Hochschule für Musik und
Tanz Köln
Prof. Dr.-Ing. Véronique Göhlich,
Professur für International Business,
Hochschule Pforzheim
Prof. Dr. Ilka Saal, Professur für
Amerikanistische Literaturwissenschaft,
Universität Erfurt
Prof. Dr. Martina Sester, Professur für
Transplantations- und Infektionsimmuno-
logie, Universität des Saarlandes
Prof. Dr. Christine Silberhorn, Professur
für Angewandte Physik, Universität Pader-
born

18.00–18.30 **Best-Practice-Messe**
Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

ab 18.30 **Get together mit Empfang**



Programm 19. Juni 2012

Wechselspiel von Exzellenz und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen

- 09.30 **Impulsreferat**
Klasse setzt sich von selber durch. Gedanken über eine Illusion
Barbara Sichtermann, Publizistin, Berlin
-
- 10.00 **Fachvorträge**
Von Risiken und Nebenwirkungen. Exzellenz und Gleichstellungsziele im Wissenschaftssystem
Prof. Dr. Thomas Hinz, Universität Konstanz
- 10.20 Geschlecht und Exzellenz: Über den Wettbewerb der Hochschulen und den Erfolg von Gleichstellungskonzepten
Prof. Dr. Birgit Riegraf, Universität Paderborn
-
- 10.45 – 11.15 **Kaffeepause**
-
- 11.15 – 12.30 Braucht exzellente Wissenschaft das Professorinnenprogramm (noch)?
Podiumsdiskussion mit Prof. Dr. Wolfgang Marquardt, Vorsitzender des Wissenschaftsrats
Prof. Dr. Karl Lenz, Prorektor für Universitätsplanung der Technischen Universität Dresden
Dr. Sybille Jung, Vorstandsmitglied Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
Prof. Dr. Susanne Schreiber, Juniorprofessorin für Theoretische Biologie, Humboldt Universität zu Berlin
Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann, Leiterin des Referats für Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung im Bundesministerium für Bildung und Forschung
-
- 12.30 **Ausklang der Fachtagung mit Gelegenheit zum Gedankenaustausch**
-

Fachforen 18. Juni 2012

Forum 1: Exzellenz und Geschlecht

Moderation: **Prof. Dr. Susanne Ihsen**, Technische Universität München

Fachlicher Input:

Prof. Dr. Anita Engels, Universität Hamburg
Dr. Dagmar Simon, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Forum 2: Leaky Pipeline: Die Postdoc-Phase

Moderation: **Prof. Dr. Wolfgang Schröder**, Universität Hildesheim

Fachlicher Input:

Prof. Dr. Heike Kahlert, Ludwig-Maximilians-Universität München
Dr. Sigrun Nickel, Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh

Forum 3: Wissenschaft und Familie

Moderation: **Prof. Dr. Andrea E. Abele-Brehm**, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Fachlicher Input:

Dr. Inken Lind, gesis Köln
Prof. em. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Technische Universität Dortmund

Forum 4: Gleichstellungspolitik im Hochschulwandel

Moderation: **Anneliese Niehoff**, Universität Bremen

Fachlicher Input:

Dr. Monika Goldmann, Sozialforschungsstelle Dortmund an der Technischen Universität Dortmund
Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld

Forum 5: Gender in MINT und Innovationsforschung

Moderation: **Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten**, RWTH Aachen

Fachlicher Input:

Prof. Dr. Martina Schraudner, Technische Universität Berlin; Fraunhofer Gesellschaft
Prof. Dr. Elvira Scheich, Freie Universität Berlin

Das Professorinnenprogramm I auf einen Blick

Beteiligung am Professorinnenprogramm **152 von 240 (63,4%)**

davon	Universitäten	Fachhochschulen	künstl. Hochschulen
	71 von 88 (80,7%)	70 von 106 (66%)	11 von 46 (23,9%)

Positiv bewertetes Gleichstellungskonzept **124 von 240 (51,7%)**

davon	Universitäten	Fachhochschulen	künstl. Hochschulen
	64 von 88 (72,8%)	51 von 106 (48,1%)	9 von 46 (19,6%)

gefördert (Besetzung von Professuren realisiert) **109 von 240 (45,4%)**

davon	Universitäten	Fachhochschulen	künstl. Hochschulen
	56 von 88 (63,3%)	48 von 106 (45,3%)	5 von 46 (10,9%)

Fördermittel **75 Mio. € Bundesmittel**

davon	Universitäten	Fachhochschulen	künstl. Hochschulen
	64,4%	31,9%	3,6%

Professorinnen **260 (86 entfallen auf den MINT-Bereich)**

verteilt auf	106 x Vorgriff und 154 x Regel (Verhältnis 40 zu 60)							
verteilt auf	184 x W2 und 76 x W3 (Verhältnis 30 zu 70)							
verteilt auf	Universitäten				Fachhochschulen		künstl. Hochschulen	
	136				112		12	
	Fachhochschulen und künstl. Hochschulen gemeinsam							
davon	Vorgriff		Regel		Vorgriff		Regel	
	W2	W3	W2	W3	W2	W3	W2	W3
	25	21	49	41	55	5	55	9

Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II

Bundesministerium für Bildung und Forschung Bekanntmachung

Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II – vom 06.12.2012

1. Zuwendungszweck, Rechtsgrundlage

1.1 Zuwendungszweck

Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen. Daher ist es erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Um dies zu erreichen, wurde das „Professorinnenprogramm“ in einer Bund-Ländervereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes („Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“) am 19.11.2007 verabschiedet. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgte am 10. März 2008.

Ausweislich der Evaluation war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich.

Am 29.6.2012 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

1.2 Rechtsgrundlage

Grundlage des Förderprogramms ist die Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II - . Erstberufungen von Frauen können nach Maßgabe der Bund-Länder-Vereinbarung des Professorinnenprogramms II, der vorliegenden Richtlinie zur Umsetzung des Programms, der BMBF-Standardrichtlinien für Zuwendungen auf Ausgabenbasis und der Verwaltungsvorschriften zu den §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) im Wege einer Anschubfinanzierung durch Zuwendungen gefördert werden. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Der Zuwendungsgeber entscheidet auf Grund seines pflichtgemäßen Ermessens auf der Basis eines durch ein Begutachtungsgremium positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts bzw.

der positiven Bewertung der Umsetzung eines im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Gleichstellungskonzepts im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Das Programm hat zwei Antragsrunden. Auf beide finden die vorliegenden Richtlinien gleichermaßen Anwendung.

2. Gegenstand der Förderung

Auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen sollen zusätzliche Mittel vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden.

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.

Je Hochschule können bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden.

Scheidet die Professorin, deren Berufung nach diesem Programm gefördert wird, wegen Wechsels an eine andere Hochschule oder aus anderen Gründen aus ihrem Amt, ist die Fördermaßnahme beendet. Der Hochschule können auf Antrag die Mittel für eine weitere Erstberufung für die verbleibende Förderdauer innerhalb der Programmlaufzeit gewährt werden. Diese Mittel werden allerdings nicht reserviert, d. h. sie unterliegen dem Verfahren gemäß 4.3, Absatz 2 und der Zuordnung zur gewählten Antragsperiode (es können keine Mittel von der ersten Antragsperiode in die zweite Antragsperiode übertragen werden). Bei erfolgreichen Bleibeverhandlungen einer aus dem Professorinnenprogramm geförderten Professorin ist die Fördermaßnahme nicht beendet. Das Vorhaben kann auch in einer höheren Besoldungsstufe fortgeführt werden. Die Förderhöchstgrenze bleibt davon unberührt.

3. Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind Hochschulen in Deutschland.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

Es wird unterschieden zwischen Hochschulen, die bereits erfolgreich am Professorinnenprogramm I teilgenommen haben und solchen, die noch nicht bzw. erfolglos teilgenommen haben:

4.1 Für Hochschulen, die bisher nicht oder erfolglos am Programm teilgenommen haben, ist eine Förderung im Rahmen des Programms davon abhängig, dass

- die antragstellende Hochschule ihre Gleichstellungsbemühungen und bisherigen Erfolge zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen durch ein zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept nachweist,
- dieses von einem Begutachtungsgremium positiv bewertet wird,
- die Hochschule die Ernennung einer Wissenschaftlerin durch Vorlage der entsprechenden Urkunde fristgemäß nachweist.

4.2 Für Hochschulen, die bereits am Professorinnenprogramm I teilgenommen haben und deren Gleichstellungskonzept positiv bewertet wurde, ist eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II davon abhängig, dass

- eine Dokumentation eingereicht wird, aus der sich ergibt, dass das in der ersten Förderphase positiv bewertete Gleichstellungskonzept erfolgreich umgesetzt wurde, verbunden mit den Perspektiven für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts,
- diese von einem Begutachtungsgremium positiv bewertet wird,
- die Hochschule die Ernennung einer Wissenschaftlerin durch Vorlage der entsprechenden Urkunde fristgemäß nachweist.

4.3 Weitere Voraussetzungen

Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Mit der Einreichung des Formantrages ist verbindlich zu erklären, für welche gleichstellungsfördernden Maßnahmen die durch die Förderung frei werdenden sowie die weiteren Mittel verwendet werden sollen.

Soweit es sich um bereits in der ersten Förderphase begonnene Maßnahmen handelt, sind diese nach Umfang und Zeit eindeutig abzugrenzen.

Bei positiver Begutachtung erfolgt eine Förderung nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Berufungsnachweise (Rufannahmeschreiben), die in der ersten Einreichungsrunde im Jahr 2013 bis spätestens zum 31. Dezember 2014, und in der zweiten Einreichungsrunde im Jahr 2014 bis spätestens zum 31. Dezember 2015 eingegangen sein müssen. Später eingehende Berufungsnachweise werden nicht mehr berücksichtigt.

Professuren, deren Ausschreibung ab dem 1. Januar 2013 erfolgt ist, können im Rahmen dieser Richtlinien einbezogen werden.

5. Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

Für die Finanzierung des Programms stehen, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, in den Jahren 2013 bis 2017 insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2013 bis 2017 nach dem Jahr 2017 aus, d. h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2020 bereitgestellt.

Im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2013 stehen vom Gesamtbudget bis zu 60 v.H. der Mittel und im zweiten Einreichungsverfahren im Jahr 2014 mindestens 40 v.H. der Mittel zur Verfügung.

Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Land getragen wird. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt insgesamt 2.250.000 Euro für die Programmlaufzeit.

Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmit-

teilen sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilsfinanzierung oder einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzte Teilausgaben) bis zu 50 v.H. der Gesamtausgaben, höchstens 75.000 Euro jährlich gewährt werden.

Zuwendungsfähig sind Personalausgaben für die Berufene und wissenschaftliches Personal, die Veranschlagung von Sachausgaben für Verbrauchsmaterial, Geschäftsbedarf, Literatur bis zu 10 Prozent der Gesamtsumme der Personalausgaben (soweit diese Ausgaben nicht im Einzelnen aufgeschlüsselt werden können), Ausgaben für Dienstreisen zur Teilnahme an Konferenzen/Tagungen und Gegenstände sowie andere Investitionen (soweit diese Ausgaben nicht zur Grundausstattung gehören).

An Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen sind auch Personalausgaben für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zur Unterstützung der Arbeitsschwerpunkte der Professur zuwendungsfähig; im Falle der künstlerischen Hochschulen ist dies auch in Form von Honorarverträgen für Lehrbeauftragte möglich.

Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren sind im Rahmen des Verwendungsnachweises auch die Durchführung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen und die Höhe der dafür eingesetzten Mittel nachzuweisen.

Die Regelungen des BMBF zur Förderung von Forschungsvorhaben durch eine Projektpauschale für Hochschulen finden für das Professorinnenprogramm II keine Anwendung.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Bestandteil eines Zuwendungsbescheides auf Ausgabenbasis werden die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) und die Besonderen Nebenbestimmungen für Zuwendungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Projektförderung auf Ausgabenbasis (BNBest-BMBF98), mit Ausnahme Nr. 3, 6 und 12.

Geförderte Hochschulen verpflichten sich, an der Evaluation und gegebenenfalls an Monitoringmaßnahmen des Professorinnenprogramms II teilzunehmen.

7. Verfahren

7.1 Einschaltung eines Projektträgers und Anforderung von Unterlagen

Mit der Abwicklung dieser Fördermaßnahme hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung folgenden Projektträger beauftragt:

Projektträger im DLR
Chancengleichheit/Genderforschung
Heinrich-Konen-Straße 1
D-53227 Bonn
gender@dlr.de

Dort können Auskünfte zu Fragen der Projektförderung eingeholt werden. Ansprechpartnerin ist Frau Gabriele Karsten-Kampf (Tel.: 0228-3821-1208).

Richtlinien, Merkblätter und Nebenbestimmungen sowie die Vordrucke für förmliche Förderanträge können abgerufen werden unter https://foerderportal.bund.de/easy/easy_index.php?auswahl=easy_formulare&formularschrank=bmbf

Auf Anforderung stellt auch der Projektträger die Vordrucke zur Verfügung.

7.2 Antragsverfahren

Dem Projektträger soll zunächst das Gleichstellungskonzept oder die Dokumentation der Umsetzung des im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Gleichstellungskonzepts mit der Angabe der angestrebten Förderung (Anzahl und Art der Professuren, Förderdauer) vorgelegt werden (ohne Formantrag AZA).

7.2.1 Das zu begutachtende Gleichstellungskonzept nach Punkt 4.1 dieser Richtlinien soll enthalten:

1. Aussagen über Beiträge der Hochschule im Rahmen des Gesamtkonzeptes zu den Zielen der Bund-Länder-Vereinbarung und dieser Richtlinien

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

2. Eine Darstellung der (geplanten) Umsetzung eines oder mehrerer der genannten Ziele auf der Grundlage folgender Schwerpunkte:

- Situations-(Defizit-)Analyse (z. B. Analyse und Interpretation statistischer Daten; Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse)
- Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung (z. B. aus der Stärken-Schwächen-Analyse abgeleitete, nachprüfbar, operationalisierte Zielformulierungen, Zielgruppen oder Schwerpunkte und ihre Integration ins Leitbild sowie die Profilbildung der Hochschule)
- Maßnahmenpaket (z. B. Darstellung aktuell laufender und/oder geplanter individueller und struktureller Maßnahmen; personelle und finanzielle Ausgestaltung der Maßnahmen)
- Strukturelle Verankerung in der Hochschule/Nachhaltigkeit (z. B. Verankerung der Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen; punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen; Wirkdauer von Maßnahmen)
- Qualitätsmanagement (z. B. Überprüfung der eigenen Ziele; Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes; Integration der Gleichstellung ins QM; Fortentwicklung des QM).

Das Konzept soll 15 Seiten nicht überschreiten.

Aussagekräftige Belege für die Gleichstellungsaktivitäten können nur in elektronischer Form als Anlage beigefügt werden (z. B. Evaluationsberichte, Projektberichte, Statistiken; hierzu zählen nicht Zeitungs- oder Magazinbeiträge, Flyer, Publikationslisten).

7.2.2 Die Dokumentation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen gemäß 4.2 dieser Richtlinien soll einen nachvollziehbaren Soll-Ist-Vergleich anhand des im Professorinnenprogramm I eingereichten Gleichstellungskonzeptes enthalten (Darlegung von Umsetzung und Erfolg der Maßnahmen sowie Nennung von Vertiefungen und neuen Schwerpunkten) und die entsprechenden Nachweise im Einzelnen benennen.

Die Dokumentation der Gleichstellungsbemühungen soll 15 Seiten nicht überschreiten.

Aussagekräftige Belege für die Gleichstellungsaktivitäten können nur in elektronischer Form als Anlage beigefügt werden (z. B. Evaluationsberichte, Projektberichte, Statistiken; hierzu zählen nicht Zeitungs- oder Magazinbeiträge, Flyer, Publikationslisten).

7.2.3 Sollten sich im Falle einer Förderung nicht korrekte Angaben herausstellen, kann die Zuwendung widerrufen werden.

7.3 Termine

Anträge auf Förderung (Gleichstellungskonzepte gemäß 4.1 oder Dokumentationen gemäß 4.2) können dem Projektträger zum

28. März 2013 und zum 28. März 2014

vorgelegt werden.

Die Anträge sind elektronisch und schriftlich bis zum Stichtag, 16.00 Uhr (Abgabefrist), einzureichen. Elektronisch erfolgt die Eingabe unter: <https://www.pt-it.de/ptoutline/application/PPII>. Die schriftliche Fassung ist in 5-facher rechtsverbindlich unterschriebener Ausfertigung beim Projektträger einzureichen. Anlagen sind der elektronischen Fassung beizufügen.

Für die Einhaltung der Frist ist der Posteingangsstempel des Projektträgers maßgeblich. Diese Eingangsfrist gilt als Ausschlussfrist; verspätet eingehende oder unvollständige Unterlagen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Aus der Vorlage des Gleichstellungskonzeptes gemäß 4.1 und der Dokumentation gemäß 4.2 dieser Richtlinien kann ein Rechtsanspruch auf Förderung nicht abgeleitet werden.

7.4 Auswahl- und Entscheidungsverfahren

Die Bewertung der eingegangenen Gleichstellungskonzepte gemäß 4.1 und der Dokumentationen gemäß 4.2 dieser Richtlinien wird sich vor allem daran orientieren, inwieweit sie das Potenzial besitzen, die in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu gewährleisten.

Das Gleichstellungskonzept gemäß 4.1 und die Dokumentation gemäß 4.2 dieser Richtlinien werden durch ein Begutachtungsgremium, welches vom BMBF im Benehmen mit den Ländern eingesetzt wird, abschließend bewertet. Das BMBF legt gemeinsam mit dem Begutachtungsgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens unter Berücksichtigung der oben genannten maßgeblichen Schwerpunkte fest.

Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte gemäß 4.1 oder deren Dokumentationen gemäß 4.2 positiv bewertet worden sind, erhalten eine Fördermitteilung dem Grunde nach. Das Wissenschaftsministerium des Sitzlandes der jeweiligen Hochschule wird darüber zeitgleich unterrichtet. Des Weiteren erfolgt die Aufforderung, zusammen mit dem Berufungsnachweis (Rufannahmeschreiben) einen förmlichen Förderantrag (AZA) vorzulegen, über den das BMBF im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs entscheidet. Die Formanträge sind über die zuständigen Wissenschaftsbehörden der Länder an den Projektträger zu richten.

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO sowie die §§ 48 bis 49a des Verwaltungsverfahrensgesetzes, soweit nicht in diesen Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen sind.

8. Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinien treten mit dem Tag der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Bonn, den 06.12.2012

**Bundesministerium
für Bildung und Forschung**

**Im Auftrag
Christina Hadulla-Kuhlmann**

Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm

Bundesministerium für Bildung und Forschung Bekanntmachung

**über die Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes
über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung
von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen**

(Professorinnenprogramm II)

Vom 6. Dezember 2012

Die von der Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, und den Regierungen der Länder beschlossene Bund-Länder-Vereinbarung gemäß § 91b Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 19. November 2007 (BAnz. S. 1073) wird gemäß § 7 Absatz 1 der Vereinbarung nach Überprüfung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) verlängert (Professorinnenprogramm II). Der Beschluss zur Verlängerung vom 29. Juni 2012 wird nachstehend bekannt gegeben.

Bonn, den 6. Dezember 2012
124 – 02532-72

Bundesministerium für Bildung und Forschung

**Im Auftrag
Christina Hadulla - Kuhlmann**

**Bund-Länder-Vereinbarung gemäß
Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes
über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung
von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung
an deutschen Hochschulen**

Professorinnenprogramm II

Vom 29. Juni 2012

Präambel

Die Bundesregierung und die Regierungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland beschließen, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch ihre gesetzgebenden Körperschaften, auf der Grundlage von Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes das im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung vom 19. November 2007 beschlossene Professorinnenprogramm fortzusetzen. Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im

Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern. Ausweislich der Evaluation war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich. Um den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, ist eine Fortführung des Programms seitens des Bundes und der Länder wünschenswert.

Bund und Länder wollen deshalb weiterhin die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen unterstützen. Junge Frauen sollen durch die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere motiviert werden. Der Wissenschaftsstandort Deutschland soll durch die nachhaltige Einbindung der Talente und Potentiale von Frauen auch in Bezug auf die Gewinnung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden. Dazu sollen auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen zusätzliche Mittel als Anschubfinanzierung vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden.

Bund und Länder beschließen daher:

§ 1

Gegenstand der Förderung

- (1) Die gemeinsame Förderung der Vertragsschließenden erstreckt sich auf die Anschubfinanzierung der Erstberufung von Frauen auf Professuren. Förderfähig sind Berufungen, deren Ausschreibung ab dem 1. Januar 2013 erfolgt ist. Die Förderung erfolgt ausschließlich für Berufungen auf unbefristete W2- und W3-Stellen der antragstellenden Hochschule. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.
- (2) Antragsteller und Empfänger der Fördermittel sind die Hochschulen.

§ 2

Finanzbereitstellung und Umfang der Förderung

- (1) Für die Finanzierung des Programms stehen, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, in den Jahren 2013 bis 2017 insgesamt 150 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte vom Bund und den Ländern getragen werden. Die Mittel nach Satz 1 werden bedarfsgerecht zur Verfügung gestellt. Unabhängig von einer Fortschreibung des Programms ab 2018 finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2013 bis 2017 nach dem Jahr 2017 aus.
- (2) Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.
- (3) Nach Ausschreibung des Förderprogramms stehen im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2013 bis zu 60 v.H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2014, und im zweiten Einreichungsverfahren im Jahr 2014 mindestens 40 v.H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2015 angefordert werden müssen, zur Verfügung.

- (4) Je Hochschule können bis zu drei Erstberufungen von Frauen vorrangig als vorgezogene Professur oder als Regelberufung über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden.

§ 3

Förderkriterien

- (1) Die Förderung erfolgt ausschließlich auf der Grundlage eines durch ein Begutachtungsgremium positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts der jeweiligen Hochschule.
- (2) Die eingereichten Gleichstellungskonzepte sollen von einem Begutachtungsgremium hinsichtlich der in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen insbesondere auf der Grundlage der in der Anlage zu dieser Vereinbarung enthaltenen Kriterien bewertet werden.

§ 4

Verfahren

- (1) Zur Programmdurchführung wird seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Projektträger beauftragt. Der Projektträger wirkt dabei mit dem in § 3 genannten Begutachtungsgremium zusammen.
- (2) Das Begutachtungsgremium wird vom BMBF im Benehmen mit den Ländern eingesetzt und besteht aus höchstens zwölf Mitgliedern. Die Mitglieder sollen in Gleichstellungsfragen ausgewiesene Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Forschung, dem Hochschulmanagement und anderen Bereichen sein.
- (3) Das BMBF legt gemeinsam mit dem Begutachtungsgremium die Ausgestaltung des Begutachtungsverfahrens unter Berücksichtigung der nach § 3 maßgeblichen Kriterien fest.
- (4) Antragsberechtigt sind Hochschulen, vertreten durch ihre jeweilige Leitung. Anträge sind über die zuständigen Wissenschaftsbehörden der Länder an den Projektträger zu richten.
- (5) Die Hochschulen reichen ihr Gleichstellungskonzept mit der Angabe der angestrebten Förderung zur Begutachtung ein. Das Konzept wird durch das eingerichtete Begutachtungsgremium abschließend bewertet.
- (6) Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte positiv bewertet sind, erhalten eine Fördermitteilung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel. Das Wissenschaftsministerium des Sitzlandes der jeweiligen Hochschule wird darüber zeitgleich unterrichtet. Die Förderung erfolgt entsprechend den Regelungen zu § 2, sobald die Hochschule die Ernennung einer Wissenschaftlerin nachweist.
- (7) Im Fall der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren erklären die Hochschulen mit der Ernennung verbindlich, für welche gleichstellungsfördernden Maßnahmen die durch die Förderung frei werdenden sowie die weiteren Mittel verwendet werden sollen.
- (8) Scheidet die Professorin, deren Berufung nach diesem Programm gefördert wird, wegen Wechsels an eine andere Hochschule oder aus anderen Gründen aus ihrem Amt, ist die Fördermaßnahme beendet. Der Hochschule können auf Antrag die Mittel für eine weitere Erstberufung für die verbleibende Förderdauer innerhalb der Programmlaufzeit gewährt werden. Für die Bewilligung ist abweichend von der Regelung in § 3 Abs.1 keine erneute Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule erforderlich.

(9) Die Fördermittel werden bedarfsgerecht ausgezahlt.

Protokollnotiz zu § 4 Abs. 2

Vertreter aus anderen Bereichen sind nicht Vertreter des Bundes oder der Länder.

§ 5

Zuwendungsfähige Ausgaben

- (1) Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Land getragen wird. Die maximal erreichbare Fördersumme der Hochschule beträgt insgesamt 2.250.000 Euro für die Programmlaufzeit.
- (2) Die Kosten der Projektträgerschaft werden vom Bund aus dem Programm erbracht.

§ 6

Berichte der Länder

Die Länder berichten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) bis zum 30. April 2016 über die Durchführung des Programms.

§ 7

Laufzeit, Evaluation, Inkrafttreten

- (1) Die Vereinbarung wird für eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2017 geschlossen.
- (2) Das Programm wird im Jahr 2016 hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen, die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem und die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich bewertet. Die Ergebnisse sollen Anfang 2017 der GWK vorgelegt werden.
- (3) Im Jahr 2017 überprüft die GWK auf der Grundlage der Auswertung gem. Absatz 2 sowie der Berichte nach § 6 das Programm und entscheidet über dessen Fortsetzung.
- (4) Die Vereinbarung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Anlage

zur Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm
des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung
an deutschen Hochschulen

Die nach § 3 erforderlichen Gleichstellungskonzepte, die eine hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungsdefizite enthalten sollen, werden insbesondere in Bezug auf Maßnahmen der Hochschule zur

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind begutachtet.

Es sollen die in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen bewertet werden. Bei Hochschulen, die sich erstmals am Programm beteiligen oder bisher nicht erfolgreich beteiligt haben, sollen die Punkte bewertet werden, die bereits in der Anlage zur Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm vom 19. November 2007 im Einzelnen aufgeführt sind:

- Situations- und Defizitanalyse, Zielvorgaben,
- strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung der Hochschule,
- Qualität des Maßnahmenpakets, bedarfsorientierte Auswahl und inhaltliche Abstimmung der Maßnahmen,
- personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen unter Berücksichtigung von Größe und Finanzkraft der Hochschule,
- Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten,
- familiengerechte Hochschule (Work-Life-balance) durch flexible Arbeitsformen und Arbeitsortswahl, Kinderbetreuungsangebote,
- Beteiligung von Frauen in Gremien,
- Evaluierung und Auswertung der Maßnahmen mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts.

Für Hochschulen, die bereits erfolgreich am Programm nach der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm vom 19. November 2007 partizipiert haben oder partizipieren, ist Voraussetzung für eine erneute Berechtigung zur Antragstellung die Dokumentation der erfolgreichen Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts. Zur Teilnahme an der zweiten Phase des Professorinnenprogramms wird diese Umsetzung begutachtet.

Die Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II und die Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einzusehen: www.bmbf.de/foerderungen/20980.php

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung
53170 Bonn

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

oder per

Tel.: 01805 77 80 90
Fax: 01805 77 80 94
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunk
max. 42 Cent/Min.)

Stand

März 2013

Druck

trigger.medien.gmbh

Gestaltung

familie redlich
Agentur für Marken und Kommunikation GmbH

Text und Redaktion

Projekträger im DLR
Bildungsforschung, Integration, Genderforschung
Heinrich-Konen-Str. 1
53227 Bonn
E-Mail: gender@dlr.de

Bildnachweis

Titelbild: © Thinkstock/Digital Vision;
Foto Prof. Dr. Johanna Wanka (Grußwort): © Presse- und Informations-
amt der Bundesregierung, Steffen Kugler
Alle weiteren Fotos: © Bundesministerium für Bildung und Forschung

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit
vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich
abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf
weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder
Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum
Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-,
Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen
Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen
und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken
oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.
Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der
Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl
diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie
auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer
Weise verwendet werden, die als Parteinarbeit der Bundesregierung
zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

