

---

**Wissenschaftsrat fordert Offensive für Chancengleichheit  
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern –  
Hochschulrektorenkonferenz gibt Empfehlungen heraus**

**Dezember 2006**

Wissenschaftlerinnen sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen immer noch benachteiligt. Das Thema Chancengleichheit wurde deshalb in den letzten Wochen gleich mehrfach hochkarätig aufgegriffen. Am 14.11.2006 verabschiedete die Hochschulrektorenkonferenz unter dem Titel „Frauen fördern“ ihre „Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“. Zwei Wochen später veranstaltete der Wissenschaftsrat eine sehr gut besuchte Konferenz zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“, auf der der Präsident der DFG, Ernst-Ludwig Winnacker, ebenso wie der Präsident der Leibnitz-Gemeinschaft, Ernst Rietschel, erklärten, dass sie Quoten für erforderlich halten, um endlich bessere Erfolge zu erzielen, während die Präsidentin der HRK Wintermantel sich vorsichtiger äußerte und auf Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschulen setzte.

Die Empfehlungen der HRK enthalten zunächst eine Bestandsaufnahme. Probleme für Frauen diagnostizieren sie insbesondere beim Übergang nach der Promotion, bei der „Schnittstelle Berufung“ sowie bei frauen- und familienfeindlichen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Die Empfehlungen betonen, dass Gleichstellungspolitik Aufgabe der Hochschulleitungen ist, die sich in allen Strategie- und Strukturkonzepten ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit wieder finden müsse. Neue Instrumente und hochschulpolitische Entwicklungen müssten auch in Hinblick auf Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden. Gleichstellungspolitik müsse in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern verankert werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung müsse ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring erfolgen.

Um die Chancen von Frauen zu verbessern, sei das traditionelle System individueller Förderbeziehungen in der Promotionsphase durch ein überindividuell angelegtes und transparentes Förderkonzept abzulösen. Die HRK bekräftigt ihre Empfehlungen von 2003 zur familienfreundlichen Hochschule. Sie empfiehlt, die beabsichtigten gesetzlichen Neuregelungen, die eine Verlängerung befristeter Beschäftigung um 2 Jahre je Kind für beide Elternteile ermöglichen, bei Bedarf auch zusätzlich zu den vertrauten Verlängerungen wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu nutzen. Bund und Länder sollten dafür sorgen, dass „die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist, durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird“. Dies bleibt allerdings insofern inkonsequent, als zusätzliche Dauerstellen abgelehnt werden. Gefordert werden bessere Arbeitsbedingungen bei

---

Dr. Helga-Maria Engel  
Fachhochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
Frauenbeauftragte  
Treskowallee 8  
10313 Berlin  
Telefon: 030/5019-2687  
Fax: 030/5019-2702  
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Georg-August-Universität  
Göttingen  
Universitätsfrauenbüro  
Goßlerstr. 15a  
37073 Göttingen  
Telefon: 0551/39-3950  
Fax: 0551/39-2557  
edit.kirsch-auwaerter@  
zvw.uni-goettingen.de

Dr. Marianne Kriszto  
Humboldt-Universität  
zu Berlin  
Zentrale Frauenbeauftragte  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Telefon: 030/2093-2840  
Fax: 030/2093-2860  
marianne.kriszto@  
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Hildegard Macha  
Universität Augsburg  
Frauenbeauftragte  
Universitätsstr. 2  
86159 Augsburg  
Telefon: 0821/598-5559  
Fax: 0821/598-5673  
hildegard.macha@  
phil.uni-augsburg.de

Heidemarie Wüst  
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.  
Technische Fachhochschule  
Berlin  
Zentrale Frauenbeauftragte  
Luxemburger Str. 10  
13353 Berlin  
Telefon: 030/4504-23 93  
Fax: 030/4504-2920  
wuest@tfh-berlin.de

befristeten Arbeitsverhältnissen. Außerdem sollten in verstärktem Umfang tenure-track Stellen eingereicht werden, um hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Perspektive für eine wissenschaftliche Karriere anzubieten.

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

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

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

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

Für den Vorstand

Dr. Marianne Kriszio