

Drs. 2218-12  
Bremen 25 05 2012

---

**Fünf Jahre Offensive für  
Chancengleichheit von  
Wissenschaftlerinnen und  
Wissenschaftlern –  
Bestandsaufnahme und  
Empfehlungen**



## INHALT

---

<b>Vorbemerkung</b>	<b>5</b>
<b>A. Die Offensive für Chancengleichheit von 2006</b>	<b>7</b>
<b>A.I Der Beschluss und seine Ziele</b>	<b>7</b>
<b>A.II Wesentliche Entwicklungen und Maßnahmen</b>	<b>8</b>
<b>A.III Partizipation von Frauen im Qualifikationsverlauf</b>	<b>11</b>
<b>A.IV Frauen in Führungspositionen</b>	<b>16</b>
<b>A.V Fazit</b>	<b>20</b>
<b>B. Empfehlungen für weitere Gleichstellungsschritte</b>	<b>22</b>
<b>B.I Planbarkeit von Karrierewegen</b>	<b>22</b>
<b>B.II Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen</b>	<b>25</b>
<b>B.III Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>28</b>
<b>B.IV Gleichstellung als strategische Aufgabe</b>	<b>30</b>
<b>B.V Vereinbarung von Zielquoten</b>	<b>32</b>
<b>B.VI Partizipation in wissenschaftlichen Gremien</b>	<b>34</b>
<b>B.VII Studienwahlspektrum von Frauen und Männern</b>	<b>35</b>
<b>B.VIII Erweitertes Datenmonitoring und Forschungsbedarf</b>	<b>38</b>
<b>B.IX Fortsetzung der Offensive für Chancengleichheit</b>	<b>39</b>
<b>Anhang</b>	<b>40</b>



---

# Vorbemerkung

Am 28./29. November 2006 fand in Köln eine von der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates organisierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Tagung zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ statt. |<sup>1</sup> Mit ihr sollte signalisiert werden, dass die Durchsetzung von Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem nach wie vor dringlich ist. Grund dafür ist neben der grundsätzlichen Verpflichtung, Frauen und Männern die gleichen Lebenschancen einzuräumen, dass das Potenzial von Frauen für die Steigerung und Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar ist. Eingeladen zur Tagung waren Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Hochschulen und Forschungsorganisationen sowie der Politik, um gemeinsam mit Expertinnen und Experten über entsprechende Handlungsoptionen zu diskutieren. Neben der Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen ging es vor allem um die Ausarbeitung von Maßnahmen für eine leistungs- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Wissenschafts- und Forschungssystems.

Am Ende der Veranstaltung haben die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen am 29. November 2006 den gemeinsamen Beschluss gefasst, in den folgenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. In dem unterzeichneten Dokument „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ wurde festgehalten, mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten die unterzeichnenden Organisationen – Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Wissenschaftsrat – das gemeinsam gesteckte Ziel erreichen wollen.

|<sup>1</sup> Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007.

Beschlossen wurde seinerzeit von den beteiligten Organisationen auch, die erreichten Gleichstellungserfolge nach Ablauf von fünf Jahren einer Evaluation zu unterziehen. Dies ist der Anlass für den Wissenschaftsrat, dieses Thema, stellvertretend für und mit Unterstützung der beteiligten Organisationen, wieder aufzugreifen. So haben die Wissenschaftsorganisationen sich über einen Fragebogen an der Einschätzung des bisherigen Erfolgs der Offensive für Chancengleichheit und des weiteren Handlungsbedarfs beteiligt.

Mit dem vorliegenden Papier soll im Zuge einer Nachverfolgung der Offensive für Chancengleichheit zum einen eine erste Bewertung des Zielerreichungsgrades vorgenommen werden, zum anderen sollen Empfehlungen für weitere Schritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern formuliert werden. Eine detaillierte Evaluation von Einzelmaßnahmen der beteiligten Organisationen ist nicht Gegenstand der Betrachtungen. Es ist ferner nicht Absicht, eine gleichermaßen systematische wie umfängliche Gesamtanalyse der Situation von Wissenschaftlerinnen mit detaillierter statistischer Bestandsaufnahme und umfassender Ursachenanalyse vorzulegen, wie dies der Wissenschaftsrat 1998 in seinen Empfehlungen und deren Nachverfolgung 2007 getan hat. |<sup>2</sup>

Dem Wissenschaftsrat ist bewusst, dass die Verwirklichung von Chancengleichheit nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern ein Thema für alle Lebensphasen wie für verschiedene Zielgruppen ist (Diversität z. B. durch Alter, Behinderung, ethnische, regionale oder soziale Herkunft). Es gilt Begabungen aus der gesamten Gesellschaft umfassend zu erschließen und allen in einer Gesellschaft repräsentierten Personenkreisen eine gerechte Teilhabe am Wissenschaftssystem zu ermöglichen. Es stellt eine Herausforderung für alle Beteiligten dar, den Umgang mit den Anforderungen und Bedürfnissen personeller und kultureller Vielfalt zum Nutzen der Wissenschaft und aller Beteiligten zu gestalten. Die Erfahrungen, die in der Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft gemacht worden sind, können hierbei für weitere Handlungsfelder nutzbar gemacht werden. Der Wissenschaftsrat wird diese Thematik an anderer Stelle erneut aufgreifen.

Er hat die vorliegende Bestandsaufnahme mit ihren Empfehlungen am 25. Mai 2012 verabschiedet.

|<sup>2</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998; Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2007, Bd. I, Köln 2008, S. 11-65.

---

# A. Die Offensive für Chancengleichheit von 2006

## A.1 DER BESCHLUSS UND SEINE ZIELE

---

Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist für die künftige Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems ein entscheidender Faktor. Deutschland liegt jedoch bei deren Verwirklichung im internationalen Vergleich deutlich zurück. Deshalb haben sich am 29. November 2006 alle damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen diesem Ziel mit der Unterzeichnung der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ verpflichtet. Sie waren sich darin einig, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen im Wissenschaftssystem ihrem Anteil an der Bevölkerung gemäß vertreten sein müssen. Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen haben den gemeinsamen Beschluss gefasst, in den folgenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.

Tabelle 1 listet die Zieldefinition und die Wege zur Zielerreichung des gemeinsamen Beschlusses im Wortlaut auf. Darüber hinaus haben die unterzeichnenden Organisationen individuelle Maßnahmen und Instrumente und/oder selbst gesetzte Etappenziele formuliert. |<sup>3</sup>

|<sup>3</sup> Das Dokument zur Offensive für Chancengleichheit ist als Anhang zu der in Fußnote 1 genannten Tagungsdokumentation und als Anhang zu den in Fußnote 2 genannten Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2007 abgedruckt.

**Tabelle 1:            Gemeinsamer Beschluss der Allianzorganisationen zur Offensive für Chancengleichheit vom 29. November 2006**

<b>Zieldefinition</b>	<b>Wege zur Zielerreichung</b>
<p>Unser Ziel: Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden.</p> <p>Sie werden verstärkt darauf hinarbeiten, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.</p> <p>Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v. a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.</p>	<p><i>Organisationsentwicklung:</i> Jede Organisation wird die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert.</p> <p><i>Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben:</i> Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die von uns beschäftigten Männer und Frauen wird durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.</p> <p><i>Transparenz:</i> Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten.</p> <p><i>Evaluation:</i> In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen.</p> <p>Falls erforderlich, werden zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.</p>

## **A.II        WESENTLICHE ENTWICKLUNGEN UND MAßNAHMEN**

Die vorliegende Bestandsaufnahme soll die wesentlichen wissenschaftspolitischen Entwicklungen seit Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit Ende 2006 charakterisieren |<sup>4</sup> und wichtige von der Mehrzahl der Wissen-

|<sup>4</sup> Für eine Darstellung des aktuellen materiellrechtlichen Rahmens siehe Gutachten von Baer, S. unter der Mitarbeit von Obermeyer, S.: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Berlin Sommer 2009. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn Berlin 2010.



schaftsorganisationen angewandte gleichstellungspolitische Instrumente skizzieren.

Wesentliche Impulse für die Gleichstellungsbemühungen in den **Hochschulen** gehen von den folgenden Entwicklungen und Maßnahmen aus:

- \_ Die Erarbeitung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und ihre Verabschiedung durch die große Mehrheit ihrer Mitglieder. |<sup>5</sup> An ihrer Umsetzung beteiligen sich seit 2008 fast alle Mitgliedsuniversitäten. Sie beinhalten die Selbstverpflichtung zur Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und zur Umsetzung von breit angelegten personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen. Die Mitgliedshochschulen legen seit 2009 bis 2013 in Zweijahresabständen Berichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vor. Diese werden einer Bewertung unterzogen und die Fortschritte bei der Umsetzung durch eine Einordnung in vier Stadien dokumentiert. Mit dem im Jahr 2009 eingeführten „Instrumentenkasten“ zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, einer Sammlung von qualitätsgesicherten Gleichstellungsmaßnahmen, wurde zudem ein umfangreiches Informationssystem für die Praxis an den Hochschulen geschaffen. |<sup>6</sup>
- \_ Der Einbezug der Einstufung der Gleichstellungskonzepte in die Förderentscheidung über Anträge in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und den koordinierten Verfahren der DFG. Hierdurch werden die Hochschulen und Verbünde zu qualifizierten Angaben zu ihren Gleichstellungskonzepten und deren Umsetzung angehalten.
- \_ Die Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020, mit dem seit 2007 einer steigenden Anzahl von Studienberechtigten ein qualitativ hochwertiges Studium ermöglicht werden soll. Bei der Verwendung der Mittel setzen die Länder Schwerpunkte in der Schaffung zusätzlicher Stellen an den Hochschulen. Den Ausbau der Hochschulen nutzen die Länder dabei auch, um den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen zu erhöhen.
- \_ Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Das seit Ende 2007 für fünf Jahre laufende Pro-

|<sup>5</sup> DFG: <http://www.dfg.de/chancengleichheit>.

|<sup>6</sup> DFG: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>. Der Instrumentenkasten enthält derzeit 210 Modellbeispiele.

gramm bietet den Hochschulen die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für eine Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- bzw. W3-Professuren. Es werden mittlerweile rund 250 Professuren gefördert. Noch in 2012 soll dieses Programm von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) evaluiert und über dessen Fortführung entschieden werden.

- \_ Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Verabschiedung der Offensive für Chancengleichheit die Empfehlung „Frauen fördern“ verabschiedet, deren Auswirkungen sie in 2011 evaluiert hat. Hierbei wurden vor allem die Maßnahmen überprüft, die von den Hochschulen selbst zu verantworten sind. |<sup>7</sup> Die Ergebnisse sind noch nicht veröffentlicht.

Bei den **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** gehen wesentliche gleichstellungspolitische Impulse von folgenden Entwicklungen und Maßnahmen aus:

- \_ Die Selbstverpflichtung der Wissenschaftsorganisationen im Rahmen des 2006 von Bund und Ländern aufgelegten Pakts für Forschung und Innovation, als eines der Handlungsfelder Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen. Die jährliche Berichtspflicht und die Veröffentlichung der Berichte durch die GWK veranlassen die Organisationen, ihre im Rahmen der Offensive für Chancengleichheit beschriebenen Ziele und Maßnahmen mit erhöhter Anstrengung zu verfolgen. So haben etwa die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) ihre Ziele hinsichtlich der Erreichung eines höheren Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen inzwischen mit Zielzahlen belegt. Ferner haben sich die Mitglieder der Leibniz-Gemeinschaft 2008 zur Anwendung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet. Die Mitglieder der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) haben 2009 beschlossen, sich ebenfalls an diesen Gleichstellungsstandards zu orientieren.
- \_ Die GWK hat im November 2011 beschlossen, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells |<sup>8</sup> der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festlegen müssen. Die Zielquoten werden

|<sup>7</sup> Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14. November 2006: „Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“.

|<sup>8</sup> Bei diesem Modell dient bei der Besetzung von Stellen der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße.

ab 2012 im jährlichen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation veröffentlicht. Die Erreichung der Zielquoten soll sukzessive durch Zielvereinbarungen auf Leitungsebene der außeruniversitären Forschungsorganisationen unterstützt werden.

- \_ Mit der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft führen alle vier großen Forschungsorganisationen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch. Hierzu zählen insbesondere Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle. Entsprechende Zertifizierungen werden von den Einrichtungen vielfach angestrebt oder sind erfolgt – in der Max-Planck-Gesellschaft sogar flächendeckend mit allen Instituten.
- \_ Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft bieten etablierte Mentoringprogramme an. Die Leibniz-Gemeinschaft hat 2011 ihr Mentoringprogramm gestartet, um Wissenschaftlerinnen im Anschluss an die Promotionsphase auf ihrem Weg in eine Führungsposition zu unterstützen.
- \_ Sonderprogramme mit zusätzlichen befristeten W2/W3-Stellen bzw. vorgezogenen Berufungen auf unbefristete W2/W3-Professuren zur Förderung von Wissenschaftlerinnen werden in unterschiedlichem Umfang von Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft durchgeführt.
- \_ Ein besonderes Engagement mit dem Ziel, Begeisterung bei Jugendlichen und insbesondere Mädchen für MINT-Themen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu wecken, verfolgt mit verschiedenen Programmen die Fraunhofer-Gesellschaft. Auch die Helmholtz-Gemeinschaft ist mit einigen ihrer Zentren am MINT-Pakt durch eigene Veranstaltungen beteiligt. Die Max-Planck-Gesellschaft bringt sich ebenfalls mit Initiativen zur engeren Verzahnung von Schulen und Forschungseinrichtungen ein, um Schülerinnen und Schüler früher an die (Natur-)Wissenschaften heranzuführen.

### **A.III PARTIZIPATION VON FRAUEN IM QUALIFIKATIONSVORLAUF**

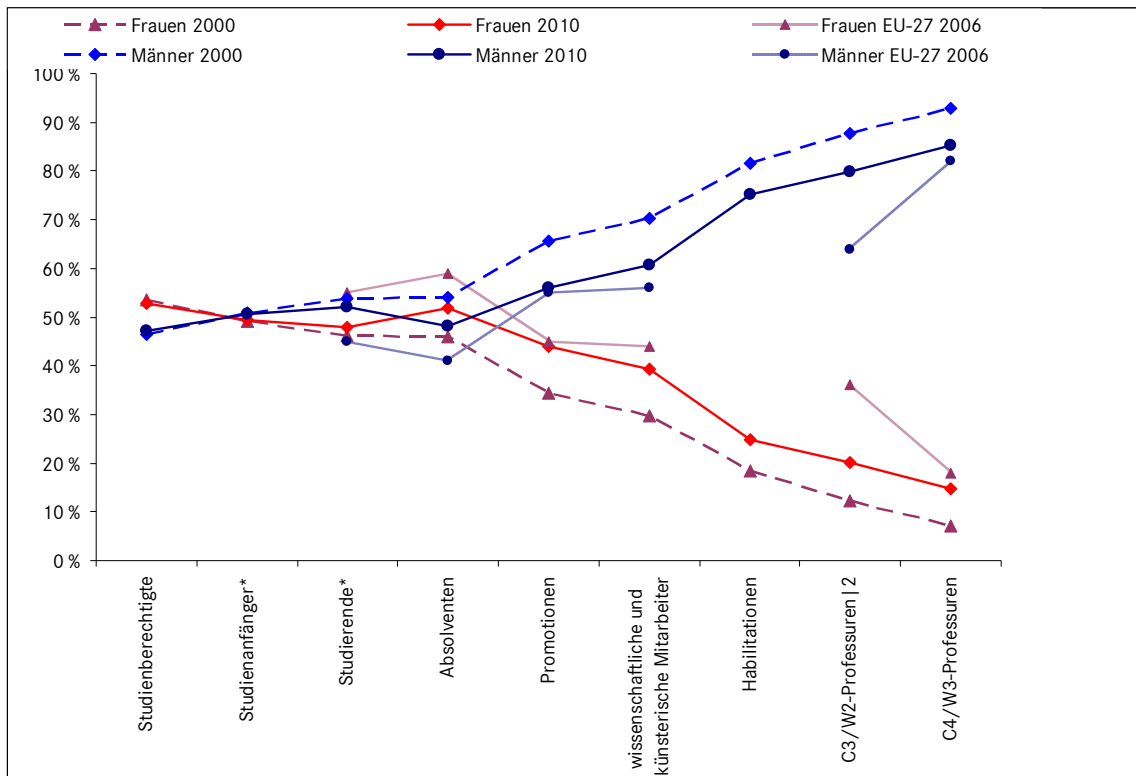
---

Wenn auch noch in den wenigsten Bereichen Zahlen für 2011 und damit für einen vollständigen Fünfjahreszeitraum nach Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit vorliegen können, so gibt es dennoch aussagekräftige Daten. Die GWK erfasst regelmäßig die statistischen Daten zu Frauen in Wissenschaft und Forschung an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrich-

tungen und wertet diese systematisch aus. Im Jahr 2011 ist die inzwischen fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials erschienen. |<sup>9</sup> Ferner liegt seitens der GWK das Zahlenmaterial vor, welches in den jährlich seit 2007 erscheinenden Monitoring-Berichten zum Pakt für Forschung und Innovation veröffentlicht wird. Dieses bietet die Möglichkeit, Veränderungen über die Jahre genauer zu analysieren. Daneben konnte im Rahmen der folgenden Analysen auf Sonderauswertungen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften zugegriffen werden.

**Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stadien einer akademischen Laufbahn im Vergleich 2000 und 2010 sowie EU-27 |<sup>1</sup> 2006**

\* Die Angaben zu Studierenden beziehen sich auf das Wintersemester, die zu Studienanfängerinnen und



Studienanfängern auf das Studienjahr.

|<sup>1</sup> EU-27 (umfasst die 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union): Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter wurden Daten der internationalen Vergleichskategorie Grade C verwendet (Hochschulassistenten, C1, BAT Ia-IIa), C3/W2-Professuren entspricht Grade B, C4/W3-Professuren entspricht Grade A.

|<sup>2</sup> C3/W2-Professuren umfasst für das Jahr 2000 auch C2-Professuren.

Quelle: Wissenschaftsrat auf Basis der Daten von BLK/GWK, Statistisches Bundesamt, CEWS und EU-Kommission (She Figures)

|<sup>9</sup> GWK: Heft 22, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2011.

Schaut man auf die Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf, so hat sich diese in der zurückliegenden Dekade deutlich erhöht. So steigerte sich im Zeitraum von 2000 bis 2010 der Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen um knapp sechs Prozentpunkte, bei Promotionen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um knapp zehn Prozentpunkte. Bei Habilitationen und Professuren lag der Anstieg zwischen sechs und acht Prozentpunkten.

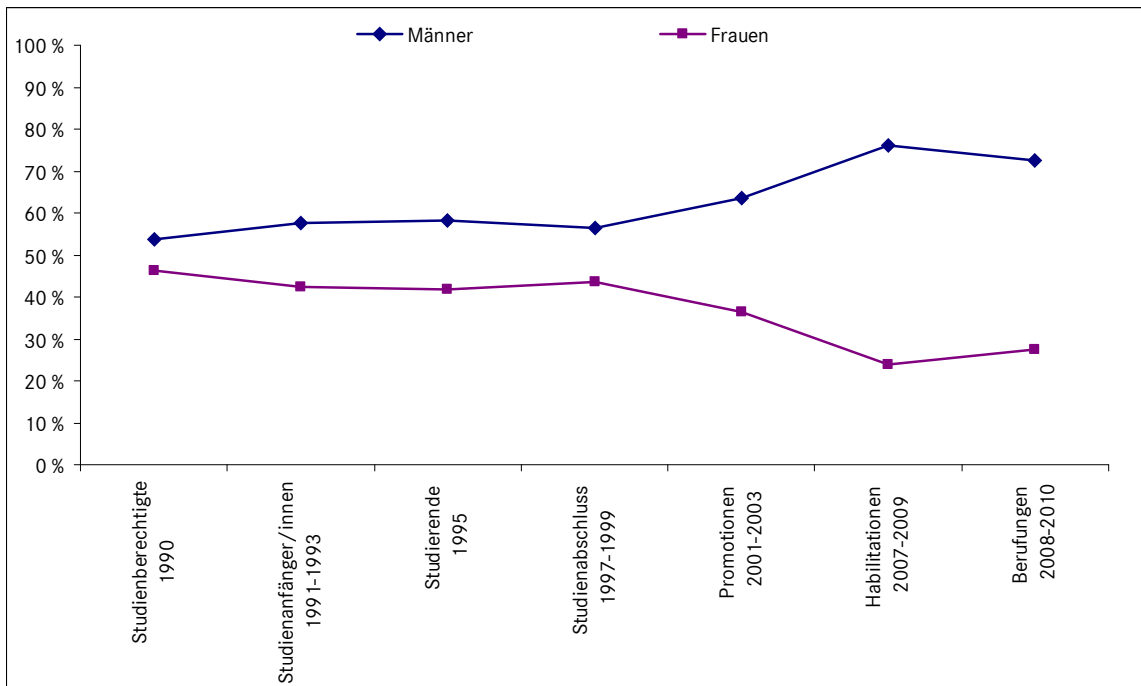
Ein Blick auf die einzelnen Statusgruppen in Abbildung 1 zeigt aber auch, dass 2010 zwar fast 52 % aller Studienabschlüsse und über 44 % der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, ihr Anteil an den Habilitationen aber nur knapp 25 % und an den C4/W3-Professuren keine 15 % betrug. Deutschland schneidet mit diesen Anteilen in Europa weiterhin unterdurchschnittlich ab. Bei Abbildung 1 ist zu berücksichtigen, dass sie eine Momentaufnahme darstellt und Personen im System aus verschiedenen Alterskohorten und mit unterschiedlicher Verweildauer in einer Statusgruppe berücksichtigt.

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht deutlich, dass sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen weiterhin nach dem Studienabschluss öffnet und im Zuge der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn größer wird. Diese unbefriedigende – wenn auch gegenüber dem Zeitfenster von vor fünf Jahren weniger drastisch ausfallende – Situation wird durch den Vergleich der retrospektiven Verlaufsanalysen über alle Fächer in Abbildung 2 und 3 belegt. |<sup>10</sup>

Während der Anteil der Frauen an den Studienanfänger/innen im Zeitraum von 1991 bis 1993 insgesamt bei rund 43 % lag, so erreichte er bei den Berufungen im Zeitraum von 2008 bis 2010 insgesamt rund 27 % (vgl. Abb. 2). Im Zeitfenster fünf Jahre zuvor lag der Anteil der Frauen an den Studienanfänger/innen 1986 bei rund 40 %, während er bei den Berufungen im Zeitraum von 2003 bis 2005 insgesamt nur knapp 20 % betrug (vgl. Abb. 3).

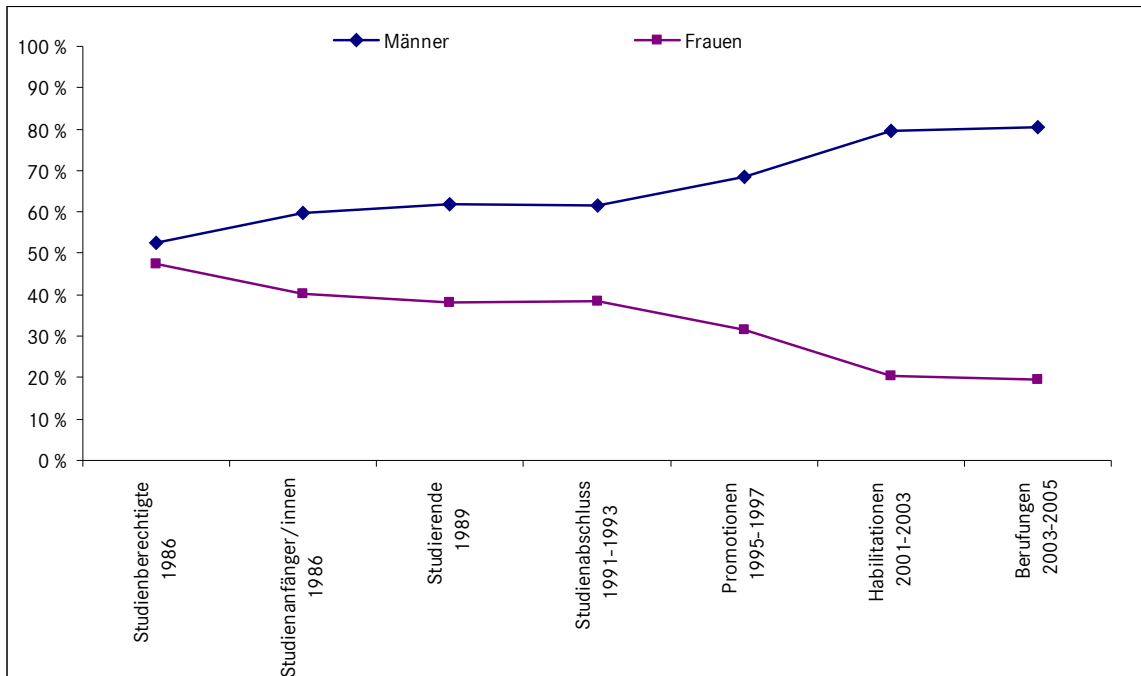
|<sup>10</sup> Vgl. hier und im Folgenden für die retrospektiven Verlaufsanalysen: Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2007, Bd. I, Köln 2008, S. 17-24.

**Abbildung 2: Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer 1990 bis 2010**



Quelle: Berechnungen des CEWS

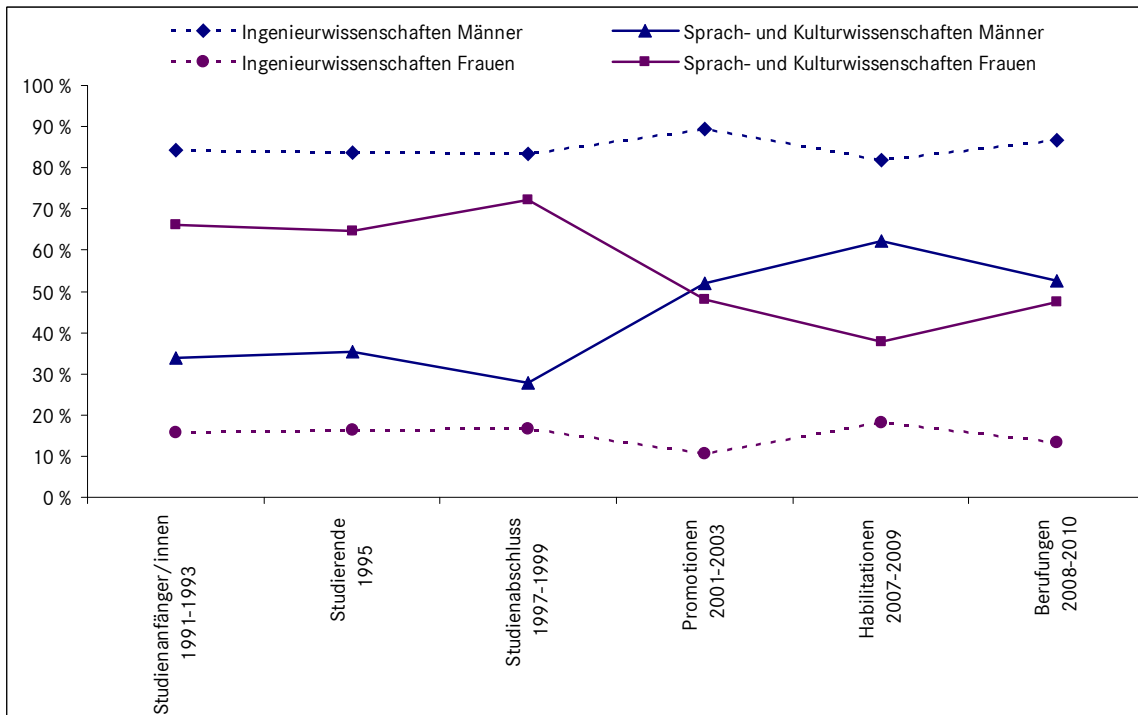
**Abbildung 3: Zum Vergleich: Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer 1986 bis 2005**



Quelle: Berechnungen des CEWS

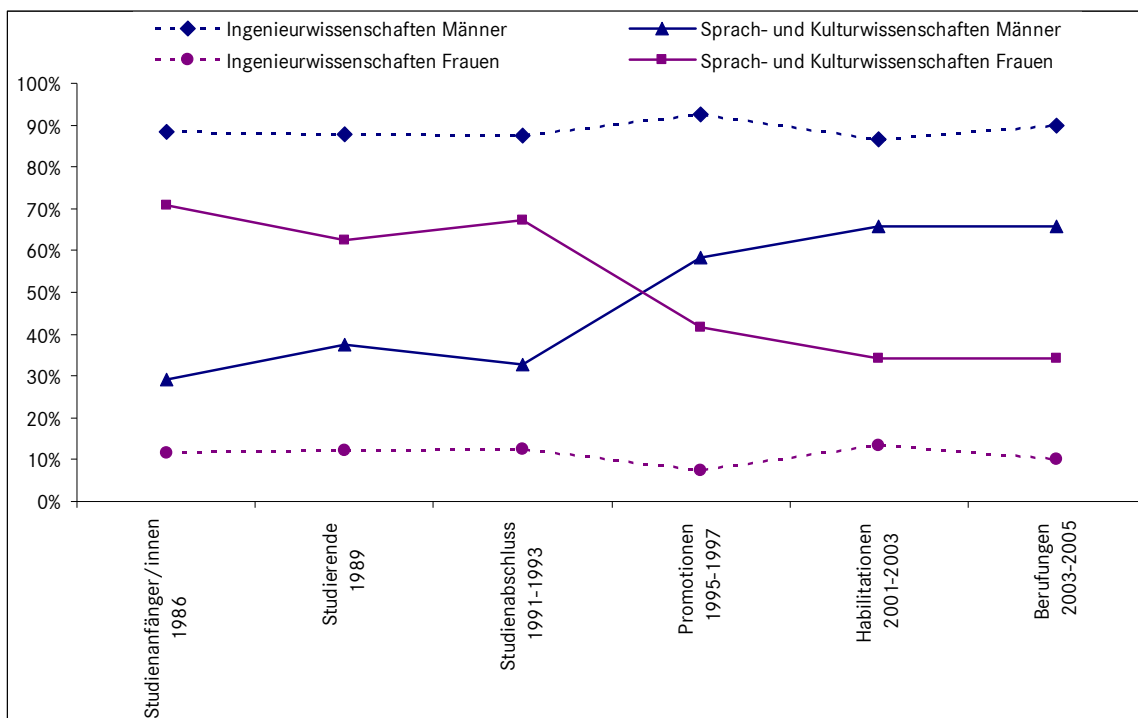
Bei der Abnahme des Frauenanteils über die Qualifikationsstufen sind weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen festzustellen, wie die Abbildungen 4 und 5 exemplarisch zeigen.

**Abbildung 4: Retrospektive Verlaufsanalyse über die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften 1991 bis 2010**



Quelle: Berechnungen des CEWS

**Abbildung 5: Zum Vergleich: Retrospektive Verlaufsanalyse über die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften 1986 bis 2005**



Quelle: Berechnungen des CEWS

Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften im Zeitraum von 1991 bis 1993 der Anteil der Frauen an den Studienanfänger/innen bei rund 66 % und bei den Studienabschlüssen von 1997 bis 1999 sogar über 72 % lag, nimmt er über den weiteren Qualifikationsverlauf ab, um bei den Berufungen auf Professuren im Zeitraum von 2008 bis 2010 bei etwa 48 % zu liegen (vgl. Abb. 4). Damit verringerte sich die Kluft zwischen den beiden Polen der retrospektiven Verlaufsanalyse in den Sprach- und Kulturwissenschaften innerhalb von fünf Jahren deutlich. So lag der Anteil der Frauen an den Studienanfänger/innen 1986 noch bei rund 71 %, bei den Studienabschlüssen von 1991 bis 1993 bei über 67 %, während er bei den Berufungen auf Professuren im Zeitraum von 2003 bis 2005 nur rund 34 % betrug (vgl. Abb. 5).

Anders als in allen anderen Fächergruppen stellt sich die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf für die Ingenieurwissenschaften weiterhin nicht als Scherendiagramm dar. Wie Abbildung 4 zeigt, ist der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums in den Jahren 1991 bis 1993 mit knapp 16 % zwar sehr gering, er bleibt jedoch über den gesamten Qualifikationsverlauf gesehen relativ konstant. So lag der Frauenanteil bei den Berufungen im Zeitraum von 2008 bis 2010 bei rund 13 %. Gegenüber dem Zeitfenster fünf Jahre zuvor haben sich die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften damit bei gleich bleibender Verlaufsform insgesamt leicht erhöht. Wie Abbildung 5 zeigt, lag der Anteil der Frauen 1986 bei den Studienanfänger/innen im Jahr noch bei knapp 12 %, der Frauenanteil bei den Berufungen im Zeitraum von 2003 bis 2005 bei 10 %. Bei den Ingenieurwissenschaften liegt damit weiterhin in der Anzahl von Frauen, die für eine Studienaufnahme gewonnen werden kann, ein wesentlicher limitierender Faktor auf dem Weg zu einer vermehrten Teilhabe von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen.

#### **A.IV FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

---

Ziel der Offensive für Chancengleichheit ist, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Schaut man auf die Zahlen der GWK, so zeigt sich für die Hochschulen, dass der Anteil der Frauen an den Professuren aller Besoldungsgruppen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Im Jahr 2010 waren von insgesamt 40.963 Professuren 7.769 von Frauen besetzt; das entspricht einem Anteil von 19,0 % (2006: 15,2 %). Differenziert man nach Besoldungsgruppen, treten weiterhin deutliche Unterschiede zutage: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Anteil der Frauen. Bezogen auf die Hochschulen insgesamt lag 2010 der Frauenanteil an den W1-Professuren (Juniorprofessuren) bei 37,8 % (2006: 31,5 %), an den C3/W2-Professuren bei 20,1 % (2006: 15,9 %) und an den C4/W3-Professuren bei 14,6 % (2006: 11,0 %).



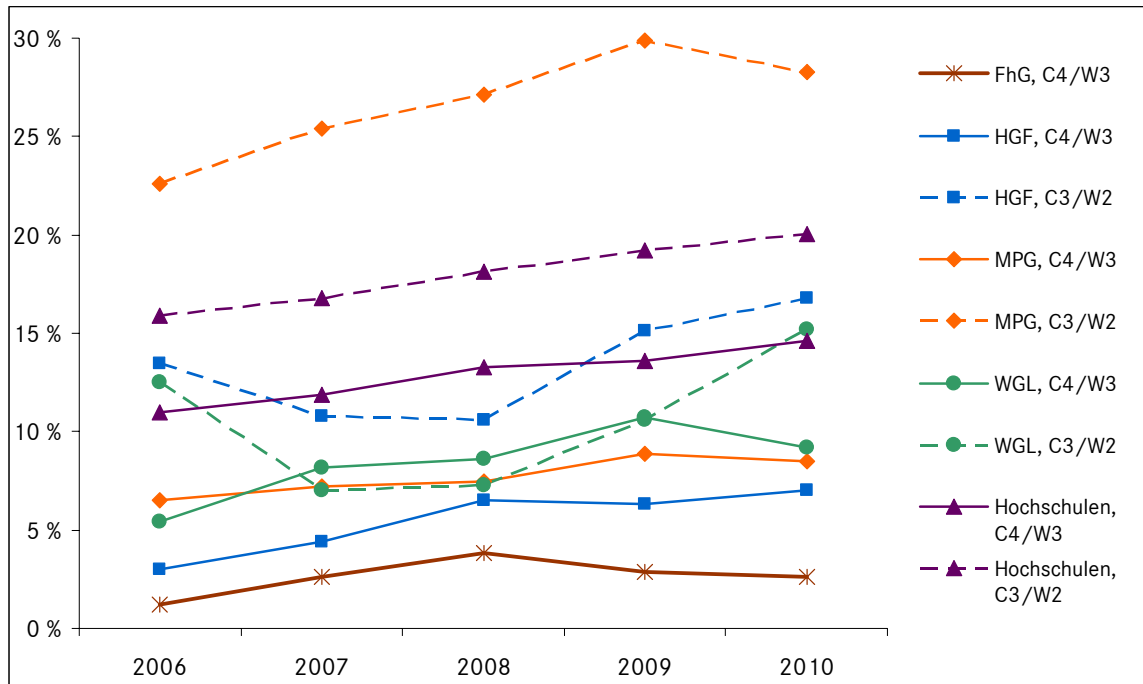
Der Frauenanteil in Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt ist in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen. |<sup>11</sup> Im Jahr 2010 wurden von 1.957 Führungspositionen 222 von Frauen eingenommen. Das entspricht einem Anteil von 11,3 % (2006: 7,9 %). Unter diesem Wert liegt der Frauenanteil bei der Leibniz-Gemeinschaft mit 10,9 % (2006: 8,1 %), der Helmholtz-Gemeinschaft mit 8,4 % (2006: 6,0 %) sowie insbesondere bei der Fraunhofer-Gesellschaft mit lediglich 2,8 % (2006: 2,9 %). Darüber liegt durch den hohen Anteil von Frauen auf W2-Stellen die Max-Planck-Gesellschaft mit 18,6 % (2006: 12,9 %).

Differenziert man nach Vergütungsgruppen, zeigen sich allerdings auch bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutliche Unterschiede: Wie bei den Hochschulen sind innerhalb der Führungspositionen Frauen in den höherwertigen Vergütungsgruppen in der Regel geringer repräsentiert. Abbildung 6 zeigt den Frauenanteil an Professuren an Hochschulen und Professur-äquivalenten Beschäftigungsverhältnissen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Kategorien C3/W2 und C4/W3 seit 2006. Die Hochschulen weisen dabei gegenüber den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die durchweg höheren Frauenanteile auf – von einer Ausnahme bei den C3/W2-Positionen abgesehen. Eine differenzierte Auflistung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppen kann Tabelle A.1 im Anhang entnommen werden.

Die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen. Naturgemäß hängt sie auch von der Zahl der pro Jahr neu zu besetzenden Stellen ab. Selbst unter der hypothetischen Annahme, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen hätten nach Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit alle zur Besetzung anstehenden Führungspositionen bzw. Professuren mit Frauen besetzt, wäre eine paritätische Teilhabe noch nicht erreicht. Es hätte aber eine deutlichere Steigerung erzielt werden können, wenn in den Jahren 2007 bis 2010 ein höherer Anteil der zu besetzenden Führungspositionen mit Frauen besetzt worden wäre. Die tatsächlichen Anteile bei Neubesetzungen lagen hier insgesamt bei 7,7 % (FhG), 14,4 % (HGF), 26,5 % (WGL), 29,8 % (MPG) und 27,0 % (Hochschulen).

|<sup>11</sup> Die GWK geht in ihren Berichten davon aus, dass Beschäftigte in Positionen der Vergütungsgruppe E 15Ü bzw. außertariflich Beschäftigte oberhalb der Vergütungsgruppe E 15, sowie der Besoldungsordnungen C, W und B bzw. entsprechenden Anstellungsverträgen Führungsfunktionen in wissenschaftlichen oder administrativen Organisationseinheiten innehaben.

**Abbildung 6: Frauenanteil an Professuren an Hochschulen und in Professur-  
äquivalenten Beschäftigungsverhältnissen an außeruniversitären  
Forschungseinrichtungen 2006 bis 2010**



Quelle: Wissenschaftsrat auf Basis der Daten von GWK und Statistisches Bundesamt |<sup>12</sup>

Der unterschiedlich hohe Frauenanteil in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hängt auch mit der geschlechterspezifischen Studienfachwahl und Verteilung auf wissenschaftliche Fachgebiete zusammen. So ist an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt ein höherer Anteil des wissenschaftlichen Personals in naturwissenschaftlichen oder technischen Fachgebieten tätig, welche von Frauen seltener gewählt werden. Auf die Fraunhofer-Gesellschaft und die Helmholtz-Gemeinschaft trifft dies stärker zu als auf die Max-Planck-Gesellschaft oder die Leibniz-Gemeinschaft, die beide in größerem Ausmaß über Einrichtungen verfügen, die auf dem Gebiet der Geistes- und Sozialwissenschaften forschen. Die gegenüber Hochschulen geringere Repräsentanz von Frauen am wissenschaftlichen Personal in außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt daher teilweise auch in deren überwiegend von naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtungen dominierten Fächerprofil begründet. |<sup>13</sup>

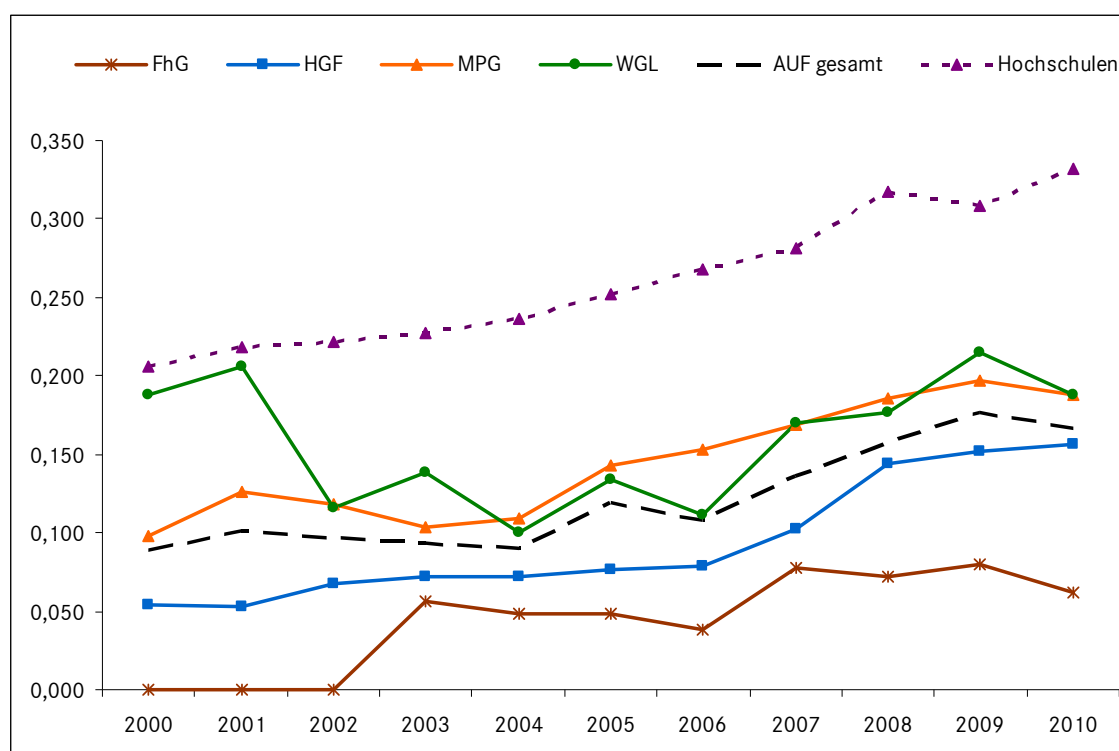
|<sup>12</sup> Die Daten sowohl der außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch der Hochschulen können teilweise auch gemeinsame Berufungen durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen umfassen. Bund und Länder werden hierzu eine differenziertere Nachweisung entwickeln.

|<sup>13</sup> Vgl. GWK: Heft 16, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2010. Hier: Sonderauswertung des CEWS zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung, S. 21-22.

Diesen unterschiedlichen Voraussetzungen trägt jedoch der sogenannte Glass Ceiling Index Rechnung, der die Aufstiegschancen von Frauen misst. Je höher der Indikatorwert, desto besser gelingt es Einrichtungen, Frauen entsprechend ihrem Anteil am wissenschaftlichen Nachwuchs auch in die höchsten Positionen zu führen. Bei einem Wert von 1 würden Frauen in gleicher Weise an den höchsten Positionen wie auf Ebene der Promovierenden partizipieren.

Abbildung 7 zeigt den Glass Ceiling Index für die Jahre 2000 bis 2010. Der vergleichsweise deutliche Anstieg zwischen 2004 und 2009 zeigt, dass der Frauenanteil an den höchsten Leitungspositionen in dieser Phase schneller gestiegen ist als der Anteil an den Promovierenden und die „gläserne Decke“ etwas durchlässiger geworden ist. Im Jahr 2010 sank allerdings bei den meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Frauenanteil an den C4/W3-Positionen, was ein leichtes Absinken des Glass Ceiling Index zur Folge hat. In den Hochschulen war der Glass Ceiling Index 2010 doppelt so hoch wie in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber selbst dort mit einem Wert von 0,33 noch weit von 1 entfernt.

**Abbildung 7: Glass Ceiling Index |<sup>1</sup>, 2000-2010**



<sup>1</sup> Der Glass Ceiling Index misst die Aufstiegschancen von Frauen, indem er den Anteil von Frauen an den höchsten Positionen (C4/W3) mit ihrem Anteil an Promovierenden in der jeweiligen Einrichtung vergleicht. An den Hochschulen dient die Promotion als Bezugsgröße; Daten zu Promovierenden liegen nicht vor. AUF gesamt: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gesamt.

Quelle: Berechnungen des CEWS, eigene Berechnungen

Neben der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der außeruniversitären Einrichtungen und Hochschulen ist die gesteigerte Repräsentanz von Frauen in den wissenschaftlichen Gremien der DFG sowie den Ausschüssen und Arbeitsgruppen des Wissenschaftsrates ein erklärtes Ziel der Offensive für Chancengleichheit. Da es sich um temporäre Positionen handelt, sind hier höhere Steigerungsraten zu erwarten und zu erzielen als bei der Besetzung von Stellen. Zwischen 2006 und 2011 sind entsprechend auch durch gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen deutliche Steigerungen vollzogen worden.

In der DFG stieg die Anzahl von Frauen im in der Regel neun Mitglieder umfassenden Präsidium von einer im Jahr 2006 auf drei Wissenschaftlerinnen im Jahr 2011, zwischenzeitlich waren es bereits vier Frauen. Im Senat, dem höchsten wissenschaftlichen Gremium der DFG, stieg ihr Anteil im gleichen Zeitraum von 22,5 % auf 42,5 %. Auch in den Senatsausschüssen für die Graduiertenkollegs und die Sonderforschungsbereiche wurde eine höhere Partizipation von Wissenschaftlerinnen realisiert. In den Fachkollegien wurde seit der Wahl im Jahr 2007 eine Steigerung auf 16,8 % gegenüber 11,6 % im Jahr 2006 erreicht. Bei der Fachkollegienwahl Ende 2011 konnte eine weitere Steigerung des Frauenanteils in den Fachkollegien auf 20,8 % erreicht werden.

Der Wissenschaftsrat konnte den Anteil von Wissenschaftlerinnen in seinen Ausschüssen und Arbeitsgruppen von durchschnittlich 16,6 % im Jahr 2006 auf 31,5 % im Jahr 2011 steigern.

#### **A.V FAZIT**

---

Die Offensive für Chancengleichheit hat ein sichtbares politisches Signal gesetzt, um das Bestreben nach Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem und hier insbesondere in der außeruniversitären Forschung publik zu machen und mit Verbindlichkeit zu untersetzen. Sie stellt einen wichtigen Schritt der Wissenschaftsorganisationen dar. Vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen wurden initiiert und umgesetzt, um eine Steigerung der Partizipation von Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems zu erzielen. Dazu zählen auch mit entsprechendem Ressourceneinsatz verbundene Programme zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

Die erzielten Verbesserungen sind jedoch maßgeblich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Von einer deutlichen Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen, der zentralen Zielstellung der Offensive für Chancengleichheit, kann nicht die Rede sein. Zwar gibt es insgesamt eine posi-

tive Entwicklung, von einer dem weiblichen Bevölkerungsanteil und dem weiblichen Studierendenanteil angemessenen Repräsentanz ist Deutschland aber noch deutlich entfernt. Dies belegt, dass die Ziele der Offensive für Chancengleichheit noch nicht erreicht und weitere Anstrengungen erforderlich sind.

# B. Empfehlungen für weitere Gleichstellungsschritte

Fünf Jahre nach Unterzeichnung der Offensive für Chancengleichheit dient das vorliegende Papier dazu, die erzielten Fortschritte hinsichtlich einer angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu überprüfen. Dies gilt auch und insbesondere für die Spitzenpositionen, in denen Wissenschaftlerinnen trotz des Engagements der beteiligten Wissenschaftsorganisationen und langsam steigender Frauenanteile noch immer unterrepräsentiert sind.

Sowohl im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern als auch im Interesse der Stärkung der Wissenschaft und zur Sicherung der zukünftigen Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems darf das Potenzial von Frauen nicht weiter brachliegen. Die Ursachen dafür, dass Frauen überproportional häufig am Ende des Studiums oder nach erfolgter Promotion ausscheiden – auch wenn sie im Durchschnitt bessere Studienabschlüsse erzielen als ihre Kommilitonen –, sind vielfältig.

Der Wissenschaftsrat hält daher in den folgenden Handlungsfeldern weitere Maßnahmen für zwingend erforderlich, um die Ziele der Offensive für Chancengleichheit zu erreichen.

## **B.1 PLANBARKEIT VON KARRIEREWEGEN**

---

Einer der wesentlichen Befunde bei der Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe ist die Schere, die sich zwischen den Anteilen von Frauen und Männern nach Studienabschluss und insbesondere nach der Promotion öffnet, und die im Laufe der Qualifikationsstufen einer akademischen Laufbahn weiter aufgeht (s. Kapitel A.III). Die Zeit nach Abschluss der Promotion ist die am wenigsten klar definierte Phase in der Berufsbiographie

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Einerseits ist es die Qualifikationsphase, in der der wissenschaftliche Nachwuchs höchst kreativ und – mittels Veröffentlichungen und Drittmittelwerbungen – produktiv sein muss, um hinreichend Reputation aufzubauen und seine Befähigung für eine Professur nachweisen zu können. Diese Phase ist zudem häufig geprägt von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, sowie dem – oft mehrfachen – Wechsel zwischen Stipendien und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen und Auslandsaufenthalten. Da darüber hinaus die Zeit, die bis zu einer möglichen Berufung vergeht, nicht absehbar ist und zwar zahlreiche *Tenure Track*-Modelle in Deutschland konzipiert, aber kaum Stellen hierfür vorhanden sind, gibt es in diesem Karrierestadium nur ein geringes Maß an Planungssicherheit. |<sup>14</sup>

Andererseits ist die Phase zwischen Promotion und möglicher Berufung auf eine Professur auch die Lebensphase, in der für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Entscheidung über eine Familiengründung fällt. Untersuchungen zeigen, dass zwischen individueller Lebensplanung und den Anforderungen an eine Wissenschaftskarriere ein eklatantes Spannungsverhältnis besteht. Dies hat zur Folge, dass viele Wissenschaftlerinnen und zunehmend mehr Wissenschaftler sich nicht für eine Elternschaft entscheiden. Die Tatsache, dass befristet beschäftigte Frauen in der Wissenschaft über alle Altersstufen hinweg signifikant häufiger kinderlos sind als unbefristet beschäftigte Frauen, passt zu der Vermutung, dass Karriereunsicherheit die Familiengründung beeinflusst. Teilzeitbeschäftigungen sind in diesem Zusammenhang ein karrierehinderlicher Kompromiss vornehmlich für Frauen, die wissenschaftliche Berufstätigkeit und Familienaufgaben vereinbaren wollen. |<sup>15</sup> Die Vereinbarkeit von individueller Lebensplanung und Wissenschaftskarriere erscheint nicht nur mit Blick auf eine Familiengründung schwierig. Auch dem Ziel, Lebenspartnerschaften für wissenschaftlich Tätige an einem Standort zu realisieren (*Dual Careers*), oder Familienangehörige zu pflegen, stehen Anforderungen, die durch eine Wissenschaftskarriere entstehen, oftmals entgegen.

Aktuelle Ergebnisse einer Onlinestudie zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigen, dass beiden Gruppen gleichermaßen bewusst ist, worauf es bei

| <sup>14</sup> Siehe auch Wagner-Baier, A.; Funke, F.; Mummendey, A.: Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena 2011.

| <sup>15</sup> Metz-Göckel, S.; Möller, C; Aufderkorte-Michaelis, N.: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen & Farmington Hills 2009. Die hier dokumentierte Datenlage zeigt weiterhin, dass unbefristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen signifikant häufiger kinderlos sind als unbefristet beschäftigte Wissenschaftler.

einer wissenschaftlichen Karriere ankommt. Im Hinblick auf die Konkretheit individueller Karriereplanung und die Bemühungen um eigene Sichtbarkeit im Forschungsgebiet bestehen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. |<sup>16</sup> Trotzdem sind, wie die Studie zeigt, Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion (Postdoc-Phase) zu einem signifikant höheren Anteil befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Die Ergebnisse geben keine Anhaltspunkte für eine Argumentation, Frauen würden im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen „keine Karriere machen wollen“; beruflicher Erfolg ist beiden Geschlechtern in gleichem Maße wichtig. Allerdings zeigt sich, dass Kompetenzen, die eine hohe Bedeutung für den beruflichen Erfolg haben, Männern häufiger zugeschrieben werden als Frauen. Gleichzeitig erleben Frauen im Gegensatz zu Männern eher „ein Organisationsklima geschlechtsbezogener Ungleichheit“.

Angesichts der entscheidenden Bedeutung, die die Qualifikationsphase nach der Promotion für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besitzt, und der gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen, die es hat, wenn eine wissenschaftliche Karriere nur mit Kinderlosigkeit erreichbar erscheint, hält es der Wissenschaftsrat für dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Weil Karrierewege in der Wissenschaft ein hohes Maß an Unsicherheit bergen, das nicht leicht mit einer Familiengründung zu vereinbaren ist, empfiehlt der Wissenschaftsrat bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen. Dies gäbe insbesondere Eltern, die in der ersten Phase der Familiengründung stärker gebunden sind (derzeit vor allem Frauen), ein höheres Maß an Planungssicherheit. *Tenure Track*- oder ähnliche Modelle mit Leistungskontrolle eröffnen derartige Perspektiven. Die entsprechenden Rahmenbedingungen sowohl mit Blick auf Vertragsgestaltungen (Arbeitsrecht) als auch Förderzeiträume (Zuwendungsrichtlinien) zu schaffen, ist eine Aufgabe, der sich Wissenschaft, Zuwendungsgeber wie insbesondere die DFG sowie Bund und Länder gleichermaßen stellen müssen. Der Wissenschaftsrat behält sich vor, an anderer Stelle zur Gestaltung klarer und besserer Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs Stellung zu nehmen.

Darüber hinaus ist eine konsequentere Unterstützung der beruflichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von Seiten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erforderlich. Hierzu zählt vor

| <sup>16</sup> Institut für Gründung und Innovation der Universität Potsdam (CEIP): Ergebnisse der Onlinebefragung 2010 im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“, Potsdam 2011.



allem die Einführung in die wissenschaftliche Gemeinschaft und in das Bilden von Netzwerken. Die existierenden Mentoringprogramme der Forschungsorganisationen und Hochschulen können hier für eine Weiterentwicklung Pate stehen, vorausgesetzt sie verfügen über eine entsprechende Größe und Ausstattung.

Bei Sonderprogrammen, mit denen insbesondere Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Leitung von Nachwuchsgruppen oder W2/W3-Stellen gefördert werden sollen, kommt der angemessenen Ausgestaltung hohe Bedeutung zu. Frauen dürfen nicht, wie in der Vergangenheit geschehen, häufiger als Männer auf befristete, schlechter dotierte und/oder ausgestattete Positionen rekrutiert werden, die letztlich keine hinreichenden Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung bieten. Im Sinne einer nachhaltigen Chancengleichheit muss der Qualität der Programme Vorrang vor ihrer Quantität eingeräumt werden.

#### **Zusammenfassung der Empfehlungen zur Planbarkeit der Karrierewege:**

1 – Es ist dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen.

2 – Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu gewährleisten, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen. *Tenure Track*- oder ähnliche Modelle mit Leistungskontrolle eröffnen längerfristige Perspektiven.

3 – Von Seiten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eine konsequentere Unterstützung der beruflichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erforderlich.

4 – Wissenschaftlerinnen dürfen nicht häufiger als Wissenschaftler auf befristete, schlechter dotierte und/oder ausgestattete Positionen rekrutiert werden, die letztlich keine hinreichenden Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung bieten. Bei Sonderprogrammen kommt der angemessenen Ausgestaltung hohe Bedeutung zu.

## **B.II AUSGESTALTUNG VON REKRUTIERUNGSPROZESSEN**

---

Transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren sind eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die verbesserte Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf. Durch die Dominanz von Männern im Fach und in Führungs- und Entscheidungspositionen können subtile oder unbewusste Mechanismen zur Wirkung kommen. Solange ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, kann eine Rekrutierungspraxis, in der Förderbeziehungen und die Unterstützung durch wissenschaftliche Bezugspersonen oder die Zugehörigkeit zu informellen Netzwerken bestimmend sind, einer beschleunigten Integration des

unterrepräsentierten Geschlechts zuwider laufen. Auch für Berufungsverfahren gibt es Hinweise darauf, dass unklare Qualifikationsdefinitionen zu einem *gender bias* in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz führen und sich ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken. |<sup>17</sup> Unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen von Männern und Frauen sind gleichermaßen wertvoll. Dies gilt auch für Rekrutierungsentscheidungen.

Der Wissenschaftsrat erneuert daher seine zuletzt 2007 gegebene Empfehlung, zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Rekrutierungsprozessen einschließlich Berufungsverfahren vor allem auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren (auch mit Blick auf *Dual Career*-Angebote zur Unterstützung von Paaren) und verbindliche Kriterien zu achten. |<sup>18</sup> Zu den Kernpunkten zählen die Klärung der Verantwortlichkeiten, die Einbindung einer oder eines Berufungsbeauftragten in das Verfahren, die Beteiligung externer Expertinnen und Experten, die Verbesserung der zur Qualitätssicherung eingesetzten Instrumente sowie der Ausbau der allgemeinen Informationspraxis gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern. |<sup>19</sup> Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sollten insgesamt wettbewerblich ausgestaltet sein und dabei insbesondere folgenden Prinzipien folgen:

- \_ Die Leitungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen im Rahmen einer verbesserten strategischen Planung sowie Qualitätssicherung sicherstellen, dass Rekrutierungsverfahren den Zielen der Gleichstellungskonzepte genügen, und regelmäßig Rechenschaft darüber ablegen.
- \_ Bei der Festlegung der Qualifikationskriterien ist darauf zu achten, dass bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken. Eine Bewertung ausschließlich auf Basis quantitativer Indikatoren sollte ausgeschlossen sein. Die Voraussetzungen unterschiedlicher Lebensphasen und Karrierestufen sind angemessen zu berücksichtigen. |<sup>20</sup>

|<sup>17</sup> Für Hinweise zu einzelnen Referenzen siehe hier und im Folgenden Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2007, Bd. I, Köln 2008, S. 31-37.

|<sup>18</sup> Vgl. auch Dömling, M; Schröder, T.: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen, HIS: Forum Hochschule 2 | 2011, Hannover 2011.

|<sup>19</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, S. 45-67; Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 81-85.

|<sup>20</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung, Köln 2011, S. 38-42.

- \_ Mit Blick auf Berufungsverfahren ist eine Teilhabe von Frauen bei der Besetzung von Auswahlkommissionen zwingend. Eine geschlechterparitätische Besetzung ist anzustreben. Eine Mindestbeteiligung von 40 % sollte verbindlich sein, um einen möglichen *gender bias* von vornherein zu minimieren und eine nachhaltige Wirkung in der Gremienkultur zu erzielen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.
- \_ Auch bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist auf eine angemessene Geschlechterverteilung zu achten. Dabei sollten externe Sachverständige einbezogen werden.
- \_ Zu Beginn von Rekrutierungsverfahren in Fachgebieten, in denen Frauen am jeweiligen Standort unterrepräsentiert sind, sollten geeignete Frauen gezielt aktiv angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert werden.
- \_ Um der Gefahr geschlechterspezifischer Voreingenommenheit vorzubeugen, sollte die Beurteilungskompetenz und Sensibilität aller an Rekrutierungsverfahren beteiligten Führungskräfte durch Fortbildungen und Schulungen systematisch ausgebaut und gestärkt werden.

Im Zuge der Rekrutierungsverfahren kommt es darauf an, den Pool der geeigneten Bewerberinnen sichtbar zu machen und die Anzahl an Bewerbungen von Frauen zu erhöhen. Eine aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren darf sich daher nicht auf bereits berufene Wissenschaftlerinnen beschränken. Dies würde nur zu einem Abwerbewettbewerb um die wenigen Professorinnen, aber nicht zu einer Steigerung des Frauenanteils führen. Der Wissenschaftsrat begrüßt daher Maßnahmen (z. B. *Talent Scouting*), die die gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten unterstützen.

Auch der Pool von Frauen für die Besetzung von Auswahlkommissionen und die Erstellung von Gutachten muss vergrößert werden. Um insbesondere die wenigen Professorinnen in Fachgebieten, in denen Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind, nicht über Gebühr zu belasten, sollte bei der Besetzung von Auswahlkommissionen auch auf Frauen aus benachbarten Fachbereichen sowie aus dem Ausland zurückgegriffen werden. Auch der stärkere Einbezug von qualifizierten Wissenschaftlerinnen anderer Statusgruppen ist ein geeignetes Instrument (vgl. Kapitel B.VI).

#### **Zusammenfassung der Empfehlungen zu Rekrutierungsprozessen:**

1 – Die Leitungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen im Rahmen einer verbesserten strategischen Planung sowie Qualitätssicherung sicherstellen, dass Rekrutierungsverfahren den Zielen der Gleichstellungskonzepte genügen, und regelmäßig Rechenschaft darüber ablegen.

2 – Vor allem ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten. Hierzu gehört, dass bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken. In Rekrutierungsverfahren in Fächern, in denen Frauen am jeweiligen Standort unterrepräsentiert sind, sollten Frauen aktiv angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert werden.

3 – Bei der Besetzung von Auswahlkommissionen in Berufungsverfahren ist eine Teilhabe von Frauen zwingend. Eine Mindestbeteiligung von 40 % sollte verbindlich sein, um einen möglichen *gender bias* von vornherein zu minimieren. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

4 – Der Pool von Frauen für die Besetzung von Auswahlkommissionen und die Erstellung von Gutachten muss vergrößert werden.

### **B.III VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF**

---

In engem Zusammenhang mit der Planbarkeit der Karrierewege stehen die Anstrengungen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen. Bei der Aufgabe, den Ausstieg insbesondere von Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion zu vermeiden und Kinderlosigkeit nicht zu dem Preis zu machen, den Frauen und Männer für eine wissenschaftliche Karriere bezahlen müssen, kommt Maßnahmen, die ein Berufsleben mit Kindern ermöglichen oder mit der Pflege von Angehörigen zu verbinden erlauben, entscheidende Bedeutung zu.

Es ist zunächst Aufgabe des Staates ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Er ist in der Pflicht, seinen eingegangenen Verpflichtungen zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen für unter Dreijährige nachzukommen. So haben Eltern ab August 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für unter Dreijährige. Der derzeitige Stand des notwendigen Ausbaus der Krippenplätze lässt jedoch Zweifel an der Einlösbarkeit des Rechtsanspruchs in den alten Bundesländern zu. Darüber hinaus ist es im eigenen Interesse der Hochschulen wie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sich als attraktive Arbeitsgeber zu präsentieren und dafür zu sorgen, dass die verfügbaren Kinderbetreuungsangebote den besonderen Bedürfnissen des wissenschaftlichen Personals genügen.

Der Wissenschaftsrat begrüßt die vielfältigen Anstrengungen, die die Wissenschaftsorganisationen und ihre Mitgliedshochschulen und -einrichtungen auf diesem Gebiet bereits unternehmen. Allerdings sind die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote insbesondere mit Blick auf flexible Arbeitszeiten häufig noch unzureichend. So müssen Kinderbetreuungsplätze in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz und in ausreichender Anzahl für alle Altersgruppen zur Ver-

fügung stehen. Zudem müssen die Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten in der Wissenschaft kompatibel sein. Hierzu zählen etwa Abendbetreuung, Übernachtungsmöglichkeiten oder auch Notfallangebote im Falle der Erkrankung von Kindern oder Eltern. Die Betreuungsangebote sollten dabei ganzjährig auch während der Ferien bestehen. Da auch immer mehr internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Tätigkeit an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gewonnen werden, sind auch fremdsprachige und hier insbesondere englischsprachige Kinderbetreuungsangebote ein zunehmend wichtiger Standortfaktor.

Auf Seiten der Arbeitgeber wird es darauf ankommen, flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die es Eltern auch ermöglichen, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen (u. a. Gleitzeit- und Teilzeitregelungen, Telearbeitsplätze). Ferner sollten mit Kinderbetreuung vereinbare Arbeitsplätze zur Verfügung stehen (z.B. Eltern-Kind-Büros). Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen sich in ihren Arbeitsabläufen, aber auch ihrer sozialen Organisation darauf einstellen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wo möglich, Kinder an ihren Arbeitsplatz mitbringen oder außerhalb von Kernarbeitszeiten zu versorgen haben. Dies erfordert auch von den Kolleginnen und Kollegen ein Umdenken und Entgegenkommen, damit ein heute noch häufig von Eltern wahrgenommener Mangel an Kinderfreundlichkeit der Institutionen sich nicht manifestiert. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass die zusätzlichen Kosten einer erforderlichen Kinderbetreuung, die im Zusammenhang mit Dienstreisen entstehen, erstattet werden können.

Eine wichtige Maßnahme für mehr Familienfreundlichkeit liegt auch in verbesserten Beratungsangeboten für junge Familien. Information und Unterstützung für Mütter und Väter vor und während der Elternzeit, aber auch in Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in Voll- oder Teilzeit nach einer Familienpause sind wesentliche Elemente. |<sup>21</sup> Wenn auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund der Überlegungen steht, sind für die Hochschulen gleichermaßen familienfreundliche Studienbedingungen eine Maßnahme für mehr Chancengleichheit im Wissenschaftssystem.

Es muss das Ziel aller in und für die Wissenschaft Verantwortung tragenden Akteure sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft zu gewährleisten. Hierzu gehört auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil des institutionellen Selbstverständnisses und anhand konkreter Fakten nach außen zu vermitteln. Nur wenn es gelingt, Familienfreundlichkeit als

|<sup>21</sup> Modellbeispiele aus der Praxis können dem Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG entnommen werden. Siehe Fußnote 6.

Wert zu kommunizieren und zu leben, kann das Gesamtsystem in der Zukunft ausreichend attraktiv sein, damit sich auch weiterhin junge Menschen für eine berufliche Laufbahn in der Wissenschaft entscheiden.

**Zusammenfassung der Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

1 – Kinderbetreuungsplätze müssen in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz und in ausreichender Anzahl für alle Altersgruppen zur Verfügung stehen. Für die Grundversorgung ist der Staat verantwortlich. Darüber hinaus ist es im eigenen Interesse der Hochschulen wie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sich als attraktive Arbeitsgeber zu präsentieren und dafür zu sorgen, dass die verfügbaren Kinderbetreuungsangebote den besonderen Bedürfnissen des wissenschaftlichen Personals genügen.

2 – Von Seiten der Arbeitgeber sind flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die es Eltern auch ermöglichen, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Zur Verfügung stehen sollten zudem mit Kinderbetreuung vereinbare Arbeitsplätze (z. B. Eltern-Kind-Büros).

3 – Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass die zusätzlichen Kosten einer erforderlichen Kinderbetreuung, die im Zusammenhang mit Dienstreisen entstehen, erstattet werden können.

4 – Beratungsangebote für Mütter und Väter zur Information und Unterstützung vor und während der Elternzeit, aber auch in Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach einer Familienpause, sollten ausgebaut werden.

**B.IV GLEICHSTELLUNG ALS STRATEGISCHE AUFGABE**

---

Voraussetzung für die Umsetzung von Chancengleichheit ist der erfolgreiche Vollzug eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt. Initiatoren und Vorbilder dieses Kulturwandels müssen die Leitungsebenen sein. Im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird einer aktiv kommunizierten Kultur der Chancengleichheit und Erwünschtheit von Familie eine wachsende Bedeutung zukommen. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden. Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und sollte Teil ihres Governance-Konzeptes sein. Sie muss auf der Leitungsebene institutionell fest und dauerhaft verankert sein und damit zum integralen Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts jeder Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtung werden. Hierzu gehört auch die Reflektion und Verständigung über unterschiedliche Perspektiven, Rollen- und Führungsvorstellungen sowie Kommunikationskulturen.

Der Wissenschaftsrat erkennt die Professionalisierung der Strukturen, die im Zuge der Offensive für Chancengleichheit in den Wissenschaftsorganisationen erreicht wurde und weiter ausgebaut wird, ausdrücklich an. Um weitere Gleichstellungsfortschritte erzielen zu können, wird es aber darauf ankommen, dass Chancengleichheit nicht nur von den Träger- bzw. Dachorganisationen, sondern von all ihren Mitgliedshochschulen und -einrichtungen gleichermaßen als strategische Aufgabe auf der jeweiligen Leitungsebene anerkannt und mitgetragen wird. Das bedeutet, die gleichstellungspolitischen Ziele auf die jeweiligen Organisationseinheiten (Fachbereiche, Institute etc.) herunter zu brechen, zu kommunizieren und ihre Umsetzung aktiv einzufordern und durchzusetzen. Chancengleichheit sollte dabei Teil einer insgesamt stärkeren strategischen Verankerung von Personalrekrutierung und -entwicklung sein.

Eine besondere Bedeutung kommt den Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Einrichtungen zu. Die Entwicklung bzw. Festlegung ihres Aufgabenprofils (darunter Koordination von Mentoringprogrammen, Aufbau von Netzwerken, Benchmarking) und die Ausübung ihrer Tätigkeiten sollten eng mit der strategischen Ausrichtung bzw. dem Selbststeuerungskonzept der jeweiligen Einrichtung verbunden sein. So können die Gleichstellungsbeauftragten die Leitung darin unterstützen, Gleichstellung als strategische Aufgabe weithin sichtbar zu machen, ein Ersatz für die Verantwortung der Leitung sind sie aber nicht. Die Leitungsebene sollte die Gleichstellungsbeauftragten in die die Gleichstellung betreffenden strategischen Überlegungen und Planungen einbeziehen, um ihre Erfahrungen aus der Praxis (*Best Practice*) unmittelbar nutzen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragten wiederum sollten den Organisationseinheiten als „Coach“ helfen, im Umsetzungsprozess gegenüber der Leitung zu bestehen. Um diesen Aufgaben adäquat nachkommen zu können, muss den Gleichstellungsbeauftragten eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.

#### **Zusammenfassung der Empfehlungen zu Gleichstellung als strategische Aufgabe:**

1 – Zur Verantwortung der Leitungsebene gehört es, Initiator und Vorbild des für die Umsetzung von Chancengleichheit erforderlichen Kulturwandels zu sein, die notwendigen Kommunikationsaufgaben über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg wahrzunehmen und die Steuerung des Gesamtprozesses zu übernehmen.

2 – Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und ist als integraler Bestandteil ihres Governance-Konzeptes zu sehen. Dies schließt eine feste und dauerhaft institutionelle Verankerung auf Leitungsebene ein. Hierzu gehört auch die Reflektion und Verständigung über unterschiedliche Perspektiven, Rollen- und Führungsvorstellungen sowie Kommunikationskulturen.

3 – Den Gleichstellungsbeauftragten kommt in den einzelnen Einrichtungen eine besondere Bedeutung zu. Sie sollten einerseits die Leitung darin unterstützen, Gleichstellung als strategische Aufgabe weithin sichtbar zu machen, und andererseits den Organisationseinheiten als „Coach“ im Umsetzungsprozess zur Seite stehen. Hierfür muss ihnen eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.

## **B.V VEREINBARUNG VON ZIELQUOTEN**

---

Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen von 2007 der Erwartung Ausdruck verliehen, dass durch einen kontinuierlichen Ausbau der Gleichstellungsmaßnahmen und deren Überprüfung im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens deutliche Fortschritte in der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erzielt werden können. Für den Fall, dass deutliche gleichstellungspolitische Erfolge ausbleiben sollten, hat er in der Formulierung institutionalisierter Zieldefinitionen den nächsten erforderlichen Schritt gesehen. Als angemessenen Orientierungsrahmen für die Bestimmung von Zielquoten hat der Wissenschaftsrat das Kaskadenmodell vorgeschlagen, bei dem als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. |<sup>22</sup>

Die GWK hat nicht zuletzt in ihren Monitoring-Berichten zum Pakt für Forschung und Innovation deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie die Steigerungen des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den vergangenen Jahren für nicht ausreichend erachtet. Sie hat daher im November 2011 den Beschluss gefasst, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festlegen sollen. Diese sollen jährlich veröffentlicht und die Erreichung der Zielquoten sukzessive durch Zielvereinbarungen auf Leitungsebene der außeruniversitären Forschungsorganisationen unterstützt werden (s. Kapitel A.II).

Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der geringen Steigerungsraten empfiehlt der Wissenschaftsrat, flexible Zielquoten ver-

|<sup>22</sup> Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen 2007, Bd. I, Köln 2008, S. 44-49. Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen, vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 86-87.



bindlich und umgehend zu implementieren, um den Anteil von Frauen mit entsprechender fachlicher Qualifikation in wissenschaftlichen Führungspositionen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nachhaltig zu steigern.

Bei der Ausgestaltung der Zielquoten sollte insbesondere Folgendes zur Anwendung kommen:

- \_ Um den unterschiedlichen Voraussetzungen in den einzelnen Einrichtungen Rechnung zu tragen, muss für jede Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine flexible, am Kaskadenmodell orientierte Festlegung getroffen werden. Voraussetzung hierfür ist zunächst eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der Stellenentwicklung einschließlich der zur Neu- und Wiederbesetzung anstehenden Führungspositionen. Mit den Organisationseinheiten (Fakultäten, Abteilungen etc.) einer Einrichtung sind Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der fächerspezifischen Bedingungen zu vereinbaren.
- \_ Auch unter Anwendung des Kaskadenmodells bleibt die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber das entscheidende Auswahlkriterium in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Es gilt das Eignungsprinzip, nach dem ein jeder nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat (Art. 33(2) Grundgesetz).
- \_ Zielquoten sollten so formuliert sein, dass sie innerhalb eines überschaubaren, zu vereinbarenden Zeitraums realistisch zu erreichen sind.
- \_ Um die gewünschte Wirkung zu erzielen, müssen Zielquoten verbindlich sein. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen. Die Einbindung in eine leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an den Hochschulen bzw. zwischen den Hochschulen eines Landes bietet sich an. Auch in den außeruniversitären Forschungsorganisationen und -einrichtungen ist eine Einbindung in wettbewerbliche Verfahren zu empfehlen.
- \_ Die Einführung und Überprüfung von Zielquoten muss transparent sein. Deshalb sollte ein wirksames Monitoring, das Aufschluss über den Stand der Zielerreichung auf allen institutionellen Ebenen gibt, etabliert und in Berichtsform jährlich der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

#### **Zusammenfassung der Empfehlungen zur Vereinbarung von Zielquoten:**

1 – Flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten sollten verbindlich und umgehend eingeführt werden, um den Anteil von Frauen mit entsprechender fachlicher Qualifikation in wissenschaftlichen Führungspositionen in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen nachhaltig zu steigern.

- 2 – Die Zielquoten sollten ambitioniert, aber realistisch zu erreichen sein. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen.
- 3 – Ihre Einführung und Überprüfung muss transparent und durch ein entsprechendes Monitoring flankiert sein.

## **B.VI PARTIZIPATION IN WISSENSCHAFTLICHEN GREMIEN**

---

Neben der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen kommt der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen, wissenschaftspolitischen und Aufsichtsgremien eine entscheidende Funktion zu, da hier über wissenschafts- wie fachpolitisch wichtige Themen entschieden wird. Die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in diesen Gremien bringt nicht zuletzt Frauen betreffende Inhalte und Fachinteressen bei allen wichtigen Fragen und Entscheidungen zur Geltung und sorgt durch eine gesteigerte Selbstreflexion der Gremien für eine höhere Sensibilität gegenüber geschlechterspezifischen Einschätzungen und Beurteilungen. Frauen in Gremien können als Rollenvorbilder dienen; auch die Vernetzungsmöglichkeit für die beteiligten Wissenschaftlerinnen selbst ist nicht zu unterschätzen.

Für die Erreichung eines sich selbst tragenden Prozesses der Chancengleichheit der Geschlechter ist die Realisierung einer adäquaten – am besten paritätischen – Beteiligung von Frauen in den Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und nicht zuletzt der Wissenschaftsorganisationen selbst von entscheidender Bedeutung. Für eine verstärkte Signalwirkung kann vorübergehend auch eine überproportionale Vertretung von Frauen ein geeignetes Instrument sein. Auch in Feldern, in denen Frauen generell unterrepräsentiert sind, sollte die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien auf mindestens 40 % erhöht werden. Liegt ihr Anteil unter dieser Schwelle, dann steigt das Risiko, dass wissenschafts- und fachpolitische Entscheidungen nicht geschlechterunvoreingenommen getroffen werden. Die Qualität der Entscheidungen in Gremien steigt durch die Diversität ihrer Besetzung.

Der Wissenschaftsrat begrüßt daher die in diesem Bereich erzielten Fortschritte und fordert die Wissenschaftsorganisationen und ihre Mitgliedshochschulen und -einrichtungen auf, in ihren Anstrengungen nicht nachzulassen, die Repräsentanz von Frauen in ihren Kommissionen und Gremien zu erhöhen. Es sollten Verfahren etabliert werden, nicht nur um geeignete Kandidatinnen (ggf. auch im Ausland) zu finden, sondern auch zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden. Hierfür ist es erforderlich, die Mitarbeit in Gremien attraktiver zu machen und besonderes Engagement etwa im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) zu belohnen. Hochschulen und For-

schungseinrichtungen sollten verstärkt auch nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich bei überdurchschnittlicher Belastung im Einzelfall suchen.

Um den Pool der in Gremien tätigen Wissenschaftlerinnen möglichst schnell zu vergrößern und sichtbar zu machen, sollten bestehende Webportale und Datenbanken wie AcademiaNet oder FemConsult |<sup>23</sup>, die zahlreiche Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum leicht zugänglich machen, von den Wissenschaftsorganisationen konsequent genutzt und gepflegt werden. Eine Erweiterung des Pools wird vor allem auch dadurch erreicht, dass nicht nur Professorinnen, sondern auch andere Statusgruppen bei der Besetzung von Gremien berücksichtigt werden (vgl. Kapitel B.II).

#### **Zusammenfassung der Empfehlungen zur Partizipation in wissenschaftlichen Gremien:**

1 – In den Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Wissenschaftsorganisationen selbst ist eine adäquate – am besten paritätische – Beteiligung von Frauen zu realisieren. Die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien sollte mindestens 40 % betragen.

2 – Um geeignete Kandidatinnen nicht nur zu finden, sondern auch zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden, sollten entsprechende Verfahren etabliert werden. Besonderes Engagement sollte etwa im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) belohnt und verstärkt nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich gesucht werden.

3 – Der Pool der in Gremien tätigen Wissenschaftlerinnen ist möglichst schnell zu vergrößern und sichtbar zu machen. Bestehende Webportale und Datenbanken, die Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum leicht zugänglich machen, sollten konsequent genutzt und gepflegt werden.

#### **B.VII STUDIENWAHLSPEKTRUM VON FRAUEN UND MÄNNERN**

---

Einer deutlichen Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Stufen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs sind in den Fachgebieten Grenzen gesetzt, in denen sich bis heute nur relativ wenige Frauen für die Aufnahme eines Studiums entscheiden. Die Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl sind dabei in Deutschland weiterhin groß. So dominieren Männer bei den Studienan-

|<sup>23</sup> Siehe: <http://www.academia-net.de>; <http://www.gesis.org/cews/femconsult/>.

fängerzahlen etwa in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (2010: 78,0 %) oder Mathematik/Naturwissenschaften (2010: 60,3 %).

Vielfältige Initiativen des Bundes und der Länder, aber auch der an der Offensive für Chancengleichheit beteiligten Wissenschaftsorganisationen, haben in den vergangenen Jahren das Ziel verfolgt, eine weitreichende und deutliche Steigerung der Frauenanteile in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erreichen. Eine Auswertung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern im Zuge der BLK-Empfehlungen von 2002 zeigt, dass der Frauenanteil an den Studierenden in den MINT-Fächern im letzten Jahrzehnt nicht nachhaltig gesteigert werden konnte. |<sup>24</sup> Allerdings zeigt die Auswertung auch, dass 75 % der durchgeführten Maßnahmen dem Bereich von Kontext- und Begleitmaßnahmen, mit einer deutlichen Schwerpunktsetzung im Handlungsfeld der Motivierung von Schülerinnen zur Aufnahme eines MINT-Studiums, zuzurechnen sind. Die von der BLK damals angemahnten strukturellen Studienreformmaßnahmen wie eine Neugestaltung von Studiengangstrukturen, die Veränderung von Studieninhalten oder Einführung neuer Lehr- und Lernformen setzen hingegen nur ein verschwindend geringer Teil der erfassten Aktivitäten um.

Es darf ferner nicht übersehen werden, dass bei anderen Fächergruppen wie etwa den Sprach- und Kulturwissenschaften die Studienanfängerzahlen von Frauen dominiert werden (2010: 74,5 %) und die Studienpartizipation von Männern zurückgeht. Die einseitige Studienfachwahl von Männern ist ein in der bildungspolitischen Diskussion zu wenig beachteter Umstand. Diesem sollte in Zukunft stärker nachgegangen werden.

Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, die Beobachtung und Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl stärker zu differenzieren. So gibt es innerhalb der MINT-Fächer eine große Inhomogenität. Eine Analyse der Fächergruppen auf Ebene der Studienbereiche zeigt, dass die niedrige Frauenbeteiligung in den MINT-Fächern im Wesentlichen ein Problem der Informatik und Ingenieurwissenschaften ist. |<sup>25</sup> Aber selbst dort gibt es mit (Innen-)Architektur und Raumplanung Studienbereiche, bei denen die Beteiligung von Frauen hoch ist. Es sollte daher genau untersucht werden, warum es einzelnen Natur- und Ingenieurwissenschaften besser als anderen gelingt, Frauen und Männer gleichermaßen für ein Studium zu gewinnen.

|<sup>24</sup> GWK: Heft 21, Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn 2011. BLK = Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (bis Ende 2007).

|<sup>25</sup> Becker, R.; Casprig, A.; Kortendiek, B. et al.: Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten – Analysen – Profile, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, Essen 2010.

So begrüßenswert die Initiativen und das Engagement im Bereich der Motivierung von Schülerinnen und Schülern für die MINT-Fächer auch sind, erachtet der Wissenschaftsrat Bemühungen, die Studiengänge und ihre Curricula weiterzuentwickeln, doch für mindestens ebenso bedeutend. Erfahrungsgemäß lässt sich der Frauenanteil im Studium steigern, wenn Studienprogramme angeboten werden, die etwa durch interdisziplinäre Themen mit gesellschaftlicher Relevanz auf das besondere Interesse von jungen Frauen zugeschnitten sind. |<sup>26</sup>

Die Ursachen für das ungleiche Studienwahlverhalten von Frauen und Männern sind vielfältig. Ein weiterer Faktor liegt in geschlechtlichen Rollenstereotypen und Klischees, die in der Gesellschaft verstärkt und immer wieder bestätigt werden. Der Mangel an weiblichen Rollenmodellen von der Ingenieurin bis zur Lehrerin oder Professorin für Physik ist eine der Ursachen, warum weniger Mädchen sich entscheiden, MINT-Fächer zu studieren. So ist besonders in den Ingenieurwissenschaften oder der Physik der Prozentsatz der Absolventinnen kleiner geblieben als z. B. in der Biologie. Da aber auch Berufsbilder in den Medien eine wichtige Rolle spielen, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Wissenschaftsorganisationen sowie den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, bei der Zusammenarbeit mit Presse und Medien verstärkt Wissenschaftlerinnen als Expertinnen und Ansprechpartnerinnen zu präsentieren.

**Zusammenfassung der Empfehlungen zum Studienwahlspektrum von Frauen und Männern:**

- 1 – Die Beobachtung und Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl ist zu differenzieren. Es sollte genau untersucht werden, warum es einzelnen Natur- und Ingenieurwissenschaften besser als anderen gelingt, Frauen und Männer gleichermaßen für ein Studium zu gewinnen.
- 2 – Auch der in der bildungspolitischen Diskussion wenig beachteten einseitigen Studienfachwahl von Männern sollte stärker nachgegangen werden.
- 3 – Neben dem Engagement im Bereich der Motivierung von Schülerinnen und Schülern für die MINT-Fächer sind vor allem die betreffenden Studiengänge und ihre Curricula weiterzuentwickeln, um für junge Frauen attraktiver zu werden.
- 4 – Um Rollenvorbilder zu schaffen, sollten Wissenschaftsorganisationen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Zusammenarbeit mit Presse und Medien verstärkt Wissenschaftlerinnen als Expertinnen und Ansprechpartnerinnen präsentieren.

|<sup>26</sup> Dies zeigt auch eine im Februar 2010 von den Fakultätentagen der Ingenieurwissenschaften und Informatik an Universitäten (4ING) durchgeführte Gender-Umfrage unter ihren Fakultäten. Laut den Teilnehmenden werden Studienabschlüsse, die einen Bezug zu Gesellschaft oder Umwelt beinhalten, bevorzugt von Frauen angestrebt, ebenso wie Studiengänge zwischen Fachbereichen, z.B. Ingenieurwissenschaften und Lebenswissenschaften (Life Science Engineering, Medizintechnik, Umweltwissenschaften etc.). Siehe: [http://www.4ing.net/fileadmin/uploads/pdf/20100625\\_4ING\\_Genderbefragung.pdf](http://www.4ing.net/fileadmin/uploads/pdf/20100625_4ING_Genderbefragung.pdf).

Transparenz ist ein entscheidender Faktor auf dem Weg zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung. Das Datenmaterial, welches die GWK jährlich zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen fortschreibt, ist dafür unverzichtbar. Angesichts von Studien, die signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Art der Beschäftigung ausmachen (s. Kapitel B.I), hält es der Wissenschaftsrat für erforderlich, das bisherige Datenmonitoring punktuell zu erweitern. So sollten künftig die Personalkennzahlen zusätzlich nach den Kriterien Befristung und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung differenziert werden. Da entsprechend differenzierte Zahlen für die Hochschulen über das Statistische Bundesamt vorliegen<sup>|27</sup>, wären hier vor allem die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gefordert. Auch sollte eine klarere Vergleichbarkeit zwischen Stipendiaten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Datenmaterial angestrebt werden.

Darüber hinaus sieht der Wissenschaftsrat weiteren Bedarf an Forschung, um den differenzierten Ursachen für die weiterhin existierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Teilhabe am Qualifikationsverlauf im Wissenschaftssystem und den hiermit einhergehenden Entscheidungsprozessen auf den Grund zu gehen. So sollten insbesondere Longitudinalstudien verstärkt durchgeführt werden, die es erlauben, Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Detail zu verfolgen (z. B. Alumni-Untersuchungen). Darüber hinaus gibt es einen dringenden Bedarf, die Wirksamkeit der verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen zu evaluieren. Im Idealfall sollte bereits mit Beginn einer Maßnahme eine Begleitforschung etabliert werden.

Mit Blick auf die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG spricht sich der Wissenschaftsrat nachdrücklich für eine Fortsetzung nach Ablauf der Implementierungsphase im Jahr 2013 aus. Die mit der Berichterstattung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbundene Transparenz und Signalwirkung ist ein entscheidender gleichstellungspolitischer Faktor.

<sup>|27</sup> Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 2010, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden 2011. Für Monitoring-Daten zu Beschäftigten in der Bundesverwaltung vgl. auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellung in der Bundesverwaltung. Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, Berlin 2011.

### **Zusammenfassung der Empfehlungen zu einem erweiterten Datenmonitoring und Forschungsbedarf:**

- 1 – Das bisherige Datenmonitoring ist punktuell zu erweitern. Die Personal-kennzahlen sollten zusätzlich nach den Kriterien Befristung und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung differenziert sowie eine klarere Vergleichbarkeit zwischen Stipendiaten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestrebt werden.
- 2 – Forschungsbedarf besteht insbesondere im Hinblick auf Longitudinalstudien, die es erlauben, Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Detail zu verfolgen, sowie hinsichtlich der Evaluation der Wirksamkeit der verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen.
- 3 – Das Bewertungsverfahren zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sollte über das Jahr 2013 hinaus fortgesetzt werden.

## **B.IX FORTSETZUNG DER OFFENSIVE FÜR CHANCENGLEICHHEIT**

---

Die Nachverfolgung der Offensive für Chancengleichheit hat gezeigt, dass mit der Selbstverpflichtung der Wissenschaftsorganisationen ein wichtiger Schritt unternommen wurde, die Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern effektiv zu fördern. Mit Hilfe vielfältiger gleichstellungspolitischer Maßnahmen wurden erste Impulse für eine Steigerung der Partizipation von Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems, eine gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit gesetzt.

Dennoch muss als Ergebnis festgehalten werden, dass es zwar insgesamt eine positive Entwicklung im Hinblick auf den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen gibt, das zentrale Ziel der Offensive für Chancengleichheit jedoch noch nicht erreicht ist. Die Dynamik der zu verzeichnenden Erfolge kann nicht zufrieden stellen. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um eine dem weiblichen Bevölkerungsanteil und dem weiblichen Studierendenanteil angemessene Repräsentanz zu erzielen. Der Wissenschaftsrat fordert die Wissenschaftsorganisationen daher auf, weiter mit Nachdruck an der Zielerreichung der Offensive für Chancengleichheit zu arbeiten und sich kurzfristig in Abstimmung mit ihren Mitgliedseinrichtungen ehrgeizigere Etappenziele auf dem Weg dorthin zu setzen. Im Zuge dessen sind die gleichstellungspolitischen Ziele konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten.

# Anhang

Tabelle A.1: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppe, 2000 und 2006 bis 2010

41



Tabelle A.1

## Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppe, 2000 und 2006 bis 2010

	2000		2006		2007		2008		2009		2010	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Hochschulen												
C4 u. entspr. Besoldungsgruppen	12 638	895	10 626	1 048	9 777	976	8 723	901	7 811	818	7 110	753
W3	-	-	1 845	320	2 870	533	4 145	805	5 389	977	6 503	1 238
C3 u. entspr. Besoldungsgruppen	16 519	1 810	14 124	2 012	13 081	1 905	11 783	1 752	10 730	1 617	9 850	1 498
W2	-	-	3 002	709	4 269	1 005	6 025	1 472	8 018	1 976	9 685	2 423
C2 u. entspr. Besoldungsgruppen	8 606	1 280	7 315	1 400	7 221	1 485	6 991	1 476	6 789	1 406	6 579	1 390
Juniorprofessuren, W1, AT	-	-	782	246	802	269	897	319	994	368	1 236	467
<b>Zusammen</b>	<b>37 763</b>	<b>3 985</b>	<b>37 694</b>	<b>5 735</b>	<b>38 020</b>	<b>6 173</b>	<b>38 564</b>	<b>6 725</b>	<b>39 731</b>	<b>7 162</b>	<b>40 963</b>	<b>7 769</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)	100	100	100	144	101	155	102	169	105	180	108	195
Hochschulen												
Habilitationen	2 128	392	1 993	442	1 881	457	1 800	422	1 820	433	1 755	437
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Dozenten und Assistenten	113 040	33 624	124 698	44 302	129 702	47 681	138 359	52 880	150 333	58 269	160 535	63 274
Promotionen	25 780	8 852	24 287	9 927	23 843	10 068	25 190	10 558	25 084	11 067	25 629	11 301
<b>Zusammen</b>	<b>140 948</b>	<b>42 868</b>	<b>150 978</b>	<b>54 671</b>	<b>155 426</b>	<b>58 206</b>	<b>165 349</b>	<b>63 860</b>	<b>177 237</b>	<b>69 769</b>	<b>187 919</b>	<b>75 012</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>178 711</b>	<b>46 853</b>	<b>188 672</b>	<b>60 406</b>	<b>193 446</b>	<b>64 379</b>	<b>203 913</b>	<b>70 585</b>	<b>216 968</b>	<b>76 931</b>	<b>228 882</b>	<b>82 781</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)	100	100	106	129	108	137	114	151	121	164	128	177
FhG												
S (C4)	58	0	81	1	78	2	74	2	4	0	28	1
S (W3)	-	-	-	-	-	-	-	-	64	2	48	1
S (C3, C2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
S (W2)	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0	8	1
E 15 Ü TVöD, ATB, S (B2, B3)	241	10	262	9	271	8	232	6	220	5	235	6
<b>Zusammen</b>	<b>299</b>	<b>10</b>	<b>343</b>	<b>10</b>	<b>349</b>	<b>10</b>	<b>306</b>	<b>8</b>	<b>293</b>	<b>7</b>	<b>320</b>	<b>9</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)	100	100	115	100	117	100	102	80	98	70	128	177
FhG												
E 15 TVöD	516	37	608	61	658	59	689	60	742	68	733	63
E 14 TVöD	1095	126	2 795	403	2 806	413	2 568	385	2 645	398	2 549	369
E 12 und 13 TVöD	1791	310	1 202	156	1 642	339	2 360	507	3 187	688	2 892	595
Postdoktoranden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doktoranden <sup>3)</sup>	200	38	233	76	244	80	275	103	279	103	295	126
<b>Insgesamt</b>	<b>3 901</b>	<b>521</b>	<b>5 181</b>	<b>706</b>	<b>5 699</b>	<b>901</b>	<b>6 198</b>	<b>1 063</b>	<b>7 146</b>	<b>1 264</b>	<b>6 789</b>	<b>1 162</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)	100	100	133	136	146	173	159	204	183	243	174	223

1) 2006: Die FhG konnte aufgrund der Umstellung ihres Berichtssystems die C4/W3-Stellen nicht aufschlüsseln.

2) 2007, 2008: C4 und W3 zusammen.

3) Die angegebene Zahl beinhaltet die Doktoranden-Verträge; die meisten Doktorandinnen und Doktoranden haben einen Arbeitsvertrag und sind damit in der Zahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler enthalten.

Noch Tabelle A.1: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppe, 2000 und 2006 bis 2010

	2000		2006		2007		2008		2009		2010	
	Gesamt	Anteil/ Frauen	Gesamt	Anteil/ Frauen	Gesamt	Anteil/ Frauen	Gesamt	Anteil/ Frauen	Gesamt	Anteil/ Frauen	Gesamt	Anteil/ Frauen
S (C4)	229	4	169	7	174	8	139	8	98	5	89	5
S (W3)	-	-	29	0	61	3	102	8	131	11	183	14
S (C3, C2)	41	1	38	4	39	5	29	4	23	2	22	3
S (W2)	-	-	13	2	26	2	37	3	45	8	79	14
E 15 Ü TV6D, ATB, S (B2, B3)	394	10	253	17	292	18	257	18	249	16	234	15
<b>Zusammen</b>	<b>664</b>	<b>15</b>	<b>502</b>	<b>30</b>	<b>592</b>	<b>36</b>	<b>564</b>	<b>41</b>	<b>546</b>	<b>42</b>	<b>607</b>	<b>51</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
HGF	100	100	76	200	89	240	85	273	82	280	91	340
E 15 TV6D	1.240	76	951	92	1.045	103	1.059	115	1.114	119	1.079	130
E 14 TV6D	2.719	365	4.072	798	4.070	780	3.905	737	3.852	723	3.936	807
E 12 und 13 TVÖD <sup>4)</sup>	3.348	727	1.299	373	1.769	541	2.050	566	2.659	735	3.198	921
Postdoktoranden <sup>5)</sup>	548	101	1.162	344	1.287	408	1.465	500	1.547	565	1.638	630
Doktoranden <sup>6)</sup>	1.362	445	2.211	988	2.330	1.066	2.475	1.145	2.665	1.223	2.808	1.253
<b>Insgesamt</b>	<b>9.881</b>	<b>1.729</b>	<b>10.197</b>	<b>2.625</b>	<b>11.093</b>	<b>2.934</b>	<b>11.518</b>	<b>3.104</b>	<b>12.383</b>	<b>3.407</b>	<b>13.266</b>	<b>3.792</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
MFG	100	100	105	151	114	169	119	179	128	196	137	218
S (C4)	248	8	185	9	138	6	87	2	37	0	29	0
S (W3)	-	-	80	7	129	12	180	18	235	22	245	21
S (C3, C2)	228	42	95	12	67	8	52	5	45	5	42	4
S (W2)	-	-	131	39	185	56	232	72	266	88	297	92
E 15 Ü TV6D, ATB, S (B2, B3)	47	0	44	2	35	1	32	1	28	1	27	2
<b>Zusammen</b>	<b>523</b>	<b>50</b>	<b>535</b>	<b>69</b>	<b>554</b>	<b>83</b>	<b>583</b>	<b>98</b>	<b>611</b>	<b>116</b>	<b>640</b>	<b>119</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	441	27	475	43	497	45	509	48	501	49	509	47
E 14 TV6D	1.041	148	2.400	613	2.026	500	1.741	411	1.508	352	1.414	314
E 12 und 13 TVÖD	1.523	375	990	349	1.502	535	1.935	709	2.379	843	2.495	906
Postdoktoranden	1.103	310	1.178	416	1.154	400	1.275	427	1.320	441	1.315	418
Doktoranden	1.601	526	2.866	1.132	3.053	1.221	3.344	1.347	3.503	1.439	3.749	1.530
<b>Insgesamt</b>	<b>6.232</b>	<b>1.436</b>	<b>8.444</b>	<b>2.622</b>	<b>8.786</b>	<b>2.784</b>	<b>9.387</b>	<b>3.040</b>	<b>9.822</b>	<b>3.240</b>	<b>10.122</b>	<b>3.334</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	100	100	102	138	106	166	111	196	117	232	122	238
E 14 TV6D	441	27	475	43	497	45	509	48	501	49	509	47
E 12 und 13 TVÖD	1.041	148	2.400	613	2.026	500	1.741	411	1.508	352	1.414	314
Postdoktoranden	1.103	310	1.178	416	1.154	400	1.275	427	1.320	441	1.315	418
Doktoranden	1.601	526	2.866	1.132	3.053	1.221	3.344	1.347	3.503	1.439	3.749	1.530
<b>Insgesamt</b>	<b>6.232</b>	<b>1.436</b>	<b>8.444</b>	<b>2.622</b>	<b>8.786</b>	<b>2.784</b>	<b>9.387</b>	<b>3.040</b>	<b>9.822</b>	<b>3.240</b>	<b>10.122</b>	<b>3.334</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	100	100	105	151	114	169	119	179	128	196	137	218
S (C4)	248	8	185	9	138	6	87	2	37	0	29	0
S (W3)	-	-	80	7	129	12	180	18	235	22	245	21
S (C3, C2)	228	42	95	12	67	8	52	5	45	5	42	4
S (W2)	-	-	131	39	185	56	232	72	266	88	297	92
E 15 Ü TV6D, ATB, S (B2, B3)	47	0	44	2	35	1	32	1	28	1	27	2
<b>Zusammen</b>	<b>523</b>	<b>50</b>	<b>535</b>	<b>69</b>	<b>554</b>	<b>83</b>	<b>583</b>	<b>98</b>	<b>611</b>	<b>116</b>	<b>640</b>	<b>119</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	441	27	475	43	497	45	509	48	501	49	509	47
E 14 TV6D	1.041	148	2.400	613	2.026	500	1.741	411	1.508	352	1.414	314
E 12 und 13 TVÖD	1.523	375	990	349	1.502	535	1.935	709	2.379	843	2.495	906
Postdoktoranden	1.103	310	1.178	416	1.154	400	1.275	427	1.320	441	1.315	418
Doktoranden	1.601	526	2.866	1.132	3.053	1.221	3.344	1.347	3.503	1.439	3.749	1.530
<b>Insgesamt</b>	<b>6.232</b>	<b>1.436</b>	<b>8.444</b>	<b>2.622</b>	<b>8.786</b>	<b>2.784</b>	<b>9.387</b>	<b>3.040</b>	<b>9.822</b>	<b>3.240</b>	<b>10.122</b>	<b>3.334</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	100	100	102	138	106	166	111	196	117	232	122	238
E 14 TV6D	441	27	475	43	497	45	509	48	501	49	509	47
E 12 und 13 TVÖD	1.041	148	2.400	613	2.026	500	1.741	411	1.508	352	1.414	314
Postdoktoranden	1.103	310	1.178	416	1.154	400	1.275	427	1.320	441	1.315	418
Doktoranden	1.601	526	2.866	1.132	3.053	1.221	3.344	1.347	3.503	1.439	3.749	1.530
<b>Insgesamt</b>	<b>6.232</b>	<b>1.436</b>	<b>8.444</b>	<b>2.622</b>	<b>8.786</b>	<b>2.784</b>	<b>9.387</b>	<b>3.040</b>	<b>9.822</b>	<b>3.240</b>	<b>10.122</b>	<b>3.334</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	100	100	105	151	114	169	119	179	128	196	137	218
S (C4)	248	8	185	9	138	6	87	2	37	0	29	0
S (W3)	-	-	80	7	129	12	180	18	235	22	245	21
S (C3, C2)	228	42	95	12	67	8	52	5	45	5	42	4
S (W2)	-	-	131	39	185	56	232	72	266	88	297	92
E 15 Ü TV6D, ATB, S (B2, B3)	47	0	44	2	35	1	32	1	28	1	27	2
<b>Zusammen</b>	<b>523</b>	<b>50</b>	<b>535</b>	<b>69</b>	<b>554</b>	<b>83</b>	<b>583</b>	<b>98</b>	<b>611</b>	<b>116</b>	<b>640</b>	<b>119</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												
E 15 TV6D	441	27	475	43	497	45	509	48	501	49	509	47
E 14 TV6D	1.041	148	2.400	613	2.026	500	1.741	411	1.508	352	1.414	314
E 12 und 13 TVÖD	1.523	375	990	349	1.502	535	1.935	709	2.379	843	2.495	906
Postdoktoranden	1.103	310	1.178	416	1.154	400	1.275	427	1.320	441	1.315	418
Doktoranden	1.601	526	2.866	1.132	3.053	1.221	3.344	1.347	3.503	1.439	3.749	1.530
<b>Insgesamt</b>	<b>6.232</b>	<b>1.436</b>	<b>8.444</b>	<b>2.622</b>	<b>8.786</b>	<b>2.784</b>	<b>9.387</b>	<b>3.040</b>	<b>9.822</b>	<b>3.240</b>	<b>10.122</b>	<b>3.334</b>
Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)												

4) außer: Doktorandinnen und Doktoranden (siehe unten).

5) Mit Stipendienvertrag, soweit nicht unter E 15 bis E 13 erfasst.

6) alle Doktorandinnen und Doktoranden, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses am Zentrum.

Noch Tabelle A.1: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppe, 2000 und 2006 bis 2010

	2000		2006		2007		2008		2009		2010	
	Gesamt	Frauen Anteil	Gesamt	Frauen Anteil	Gesamt	Frauen Anteil	Gesamt	Frauen Anteil	Gesamt	Frauen Anteil	Gesamt	Frauen Anteil
S (C4)	83	6 7,2 %	143	6 4,2 %	109	7 6,4 %	89	6 6,7 %	87	4 4,6 %	84	4 4,8 %
S (W3)	-	-	25	3 12,0 %	38	5 13,2 %	51	6 11,8 %	82	14 17,1 %	123	15 12,2 %
S (C3, C2)	37	2 5,4 %	27	3 11,1 %	35	2 5,7 %	33	2 6,1 %	41	3 7,3 %	44	6 13,6 %
S (W2)	-	-	12	1 8,3 %	8	1 12,5 %	8	1 12,5 %	24	4 16,7 %	34	6 17,6 %
E 15 Ü TVöD, ATB, S (B2, B3)	178	9 5,1 %	188	19 10,1 %	128	9 7,0 %	99	10 10,1 %	116	15 12,9 %	109	12 11,0 %
<b>Zusammen</b>	<b>298</b>	<b>17 5,7 %</b>	<b>395</b>	<b>32 8,1 %</b>	<b>318</b>	<b>24 7,5 %</b>	<b>280</b>	<b>25 8,9 %</b>	<b>350</b>	<b>40 11,4 %</b>	<b>394</b>	<b>43 10,9 %</b>
<i>Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)</i>												
WGL	100	100	133	188	107	141	94	147	118	235	132	253
E 15 TVöD	470	57 12,1 %	434	13 3,0 %	401	58 14,5 %	346	59 17,1 %	392	71 18,1 %	406	78 19,2 %
E 14 TVöD	1 468	300 20,5 %	921	66 7,2 %	1 074	96 8,9 %	1 209	112 9,3 %	1 907	54 28,4 %	1 992	575 28,9 %
E 12 und 13 TVöD	2 139	673 31,5 %	1 913	787 41,1 %	2 093	923 44,1 %	2 287	1 012 44,3 %	3 887	1 836 47,2 %	4 602	2 166 47,1 %
Postdoktoranden	83	16 19,3 %	780	285 36,5 %	895	34 38,1 %	775	330 42,6 %	1 078	473 43,9 %	1 499	636 42,4 %
Doktoranden	526	202 38,4 %	1 468	707 48,2 %	1 732	833 48,1 %	1 604	778 48,5 %	2 229	1 106 49,6 %	2 417	1 182 48,9 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4 984</b>	<b>1 265 25,4 %</b>	<b>5 911</b>	<b>1 890 32,0 %</b>	<b>6 513</b>	<b>2 275 34,9 %</b>	<b>6 501</b>	<b>2 316 35,6 %</b>	<b>9 843</b>	<b>4 067 41,3 %</b>	<b>11 310</b>	<b>4 680 41,4 %</b>
<i>Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)</i>												
WGL	100	100	119	149	131	180	130	183	197	321	227	370
S (C4)	618	18 2,9 %	497	22 4,4 %	421	21 5,0 %	315	16 5,1 %	226	9 4,0 %	230	10 4,3 %
S (W3)	-	-	134	10 7,5 %	228	20 8,8 %	333	32 9,6 %	512	49 9,6 %	595	51 8,6 %
S (C3, C2)	306	45 14,7 %	160	19 11,9 %	141	15 10,6 %	114	11 9,6 %	109	10 9,2 %	109	13 11,9 %
S (W2)	-	-	156	42 26,9 %	219	59 26,9 %	277	76 27,4 %	340	100 29,4 %	418	113 27,0 %
E 15 Ü TVöD, ATB, S (B2, B3)	860	29 3,4 %	747	47 6,3 %	726	36 5,0 %	620	35 5,6 %	613	37 6,0 %	605	35 5,8 %
<b>Zusammen</b>	<b>1 784</b>	<b>92 5,2 %</b>	<b>1 694</b>	<b>140 8,3 %</b>	<b>1 735</b>	<b>151 8,7 %</b>	<b>1 659</b>	<b>170 10,2 %</b>	<b>1 800</b>	<b>205 11,4 %</b>	<b>1 957</b>	<b>222 11,3 %</b>
<i>Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)</i>												
Zusammen FhG, HGF, MPG, WGL	100	100	95	152	97	164	93	185	101	223	110	241
E 15 TVöD	2 667	197 7,4 %	2 468	209 8,5 %	2 601	265 10,2 %	2 603	282 10,8 %	2 749	307 11,2 %	2 727	318 11,7 %
E 14 TVöD	6 323	939 14,9 %	10 188	1 880 18,5 %	9 976	1 789 17,9 %	9 423	1 645 17,5 %	9 912	2 014 20,3 %	9 891	2 065 20,9 %
E 12 und 13 TVöD	8 801	2 085 23,7 %	5 404	1 665 30,8 %	7 006	2 338 33,4 %	8 632	2 794 32,4 %	12 112	4 102 33,9 %	13 187	4 588 34,8 %
Postdoktoranden	1 734	427 24,6 %	3 120	1 045 33,5 %	3 336	1 149 34,4 %	3 515	1 257 35,8 %	3 945	1 479 37,5 %	4 452	1 684 37,8 %
Doktoranden	3 689	1 211 32,9 %	6 778	2 903 42,8 %	7 359	3 200 43,5 %	7 698	3 373 43,8 %	8 676	3 871 44,6 %	9 269	4 091 44,1 %
<b>Insgesamt</b>	<b>24 998</b>	<b>4 951 19,8 %</b>	<b>29 652</b>	<b>7 842 26,4 %</b>	<b>32 013</b>	<b>8 892 27,8 %</b>	<b>33 530</b>	<b>9 521 28,4 %</b>	<b>39 194</b>	<b>11 978 30,6 %</b>	<b>41 483</b>	<b>12 968 31,3 %</b>
<i>Veränderung der Gesamtzahl gegenüber dem Basisjahr 2000 (=100)</i>												
WGL	100	100	119	158	128	180	134	192	157	242	166	262

Quelle: BLK/GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Statistisches Bundesamt