



Vorwort der Herausgeberin

Steuerungsmöglichkeiten für Geschlechtergerechtigkeit und exzellente Forschung

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) hat mit großem Nachdruck darauf hingewiesen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitäts- und Exzellenzkriterium für alle Hochschultypen sowie für alle institutionsübergreifenden Kooperationen und Forschungsverbünde sein muss – unabhängig davon, wie sich eine Hochschule profiliert und wie stark sie unmittelbar von Fördergeldern der Exzellenzinitiative oder anderen Programmen profitiert.¹ In den Empfehlungen zur Fortführung der Exzellenzinitiative und weiterer strukturbildender Förderprogramme erinnerte die BuKoF daran, dass die Teilhabe von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere in Führungspositionen, weit hinter den Erwartungen zurück geblieben ist. Vor diesem Hintergrund wurde die Formulierung von Zielquoten zur Repräsentation von Wissenschaftlerinnen in Forschungsschwerpunkten und in Spitzenpositionen gefordert. Die fachspezifischen Zielvorgaben sollten an internationalen Vergleichswerten ausgerichtet sein. Damit tatsächlich Gleichstellungserfolge erzielt werden können, sollte bei der Besetzung von Tenure Track-Positionen und Dauerstellen das Kaskadenmodell mit hoher Verbindlichkeit (Zielquoten) zugrunde gelegt und Auswahlverfahren transparent gestaltet werden.² In ihrer Stellungnahme „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative II konsequent umsetzen“ forderte die BuKoF 2016, dass konkrete Vorgaben für die Praxis erarbeitet werden, um in die universitäre Alltagskultur hineinwirken zu können.

¹ Siehe „Empfehlungen der BuKoF zur Fortführung der Exzellenzinitiative und weiterer strukturbildender Förderprogramme“ vom 25.06.2015. Online: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-15-Exzellenzinitiative.pdf [letzter Zugriff: 31.01.2019].

² Auf diese Anforderungen verwiesen auch schon die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Wissenschaftsrat (WR) in ihren Empfehlungen vom 13. Mai 2014 und vom 11. Juli 2014. Siehe „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“, Empfehlungen der 16. Mitgliederversammlung der HRK, Online: https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf [letzter Zugriff: 31.01.2019] und „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrates, Online: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> [letzter Zugriff: 31.01.2019].



Bereits seit 2014 thematisiert die BuKoF in Positionspapieren und Stellungnahmen eine höhere Verbindlichkeit bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft:

- 2014: Positionspapier zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg³
- 2015: Stellungnahme zu Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und weiteren Bund-Länder-Programmen⁴
- 2016: Stellungnahme zum öffentlichen Fachgespräch im Deutschen Bundestag zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“⁵
- 2016: Pressemitteilung zur Geschlechtergerechtigkeit des Nachwuchspaktes⁶
- 2016: Stellungnahme zum Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative und zum Programmbericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative⁷
- 2017: Pressemitteilung Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Zeichen für Geschlechtergerechtigkeit setzen!⁸
- 2017: Pressemitteilung „Sondierungsgespräche: Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen umsetzen!“⁹
- 2017: Pressemitteilung zu den Ergebnissen der Konferenz „Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“¹⁰

Die Stellungnahmen verweisen darauf, dass verbindliche Zielvorgaben für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen – vor allem in Spitzenpositionen der Wissenschaft – in den Struktur- und Entwicklungsplänen der Hochschulen verankert werden müssen. Dieses Vorgehen erfordert einen Kulturwandel in den Fakultäten – und hier stellt sich die Frage, wie dieser gelingen kann?

Der Soziologe Ulrich Beck verwandte im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungen einmal die prägnante Formulierung der „verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“. Zukünftige Gleichstellungspolitik muss es sich demnach zur Aufgabe machen, diese Verhaltensstarre produktiv zu wenden.

³ Online: https://bukof.de/wp-content/uploads/14-09-12-Positionspapier-Geschlechtergerechtigkeit-Karriereweg_Langfassung.pdf

⁴ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/15-07-Stellungnahme-Exzellenzinitiative.pdf>

⁵ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/16-10-13-Stellungnahme-Fachgespr%C3%A4ch-Bundestag.pdf>

⁶ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/16-07-06-Pressemitteilung-Geschlechtergerechtigkeit-Nachwuchspakt.pdf>

⁷ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/16-02-04-Stellungnahme-Imboden-Bericht-und-Programmbereich-Exzellenzinitiative.pdf>

⁸ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/17-11-10-PM-GWK.pdf>

⁹ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/17-10-24-PM-Sondierungsgespr%C3%A4che.pdf>

¹⁰ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/17-02-02-Pressemitteilung-Konferenz-Gender2020.pdf>



In ihrem Beitrag „BRAIN GAIN statt BRAIN DRAIN. Exzellenz und Chancengleichheit für junge Forschende“¹¹ bilanziert Susanne Baer, dass eine Gleichstellungsoffensive in der Wissenschaft zugleich auch eine Qualitätsoffensive ist. Hochschulen müssen zu einer nachhaltig geschlechtergerechten Personalstrukturplanung verpflichtet werden, denn die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen verknappt die Vielfalt der Forschungsperspektiven.¹²

Deutschland ist nach wie vor ein „Entwicklungsland“ bezüglich der Geschlechtergleichstellung – das zeigen die Zahlen vom „Unesco Institute of Statistics“¹³ für die Geschlechterverteilung bei Forschenden in Deutschland:

„Deutschlands Forschung ist rückständig und im internationalen Vergleich weit abgeschlagen, irgendwo hinter Pakistan und Bulgarien. Jedenfalls, was das Männer-Frauen-Verhältnis betrifft.“¹⁴

Um diesen Tatbestand zu beheben, haben die einzelnen Bundesländer Gleichstellungsstrategien mit konkreten Zielsetzungen formuliert. Das Land Baden-Württemberg hat in seiner Gleichstellungsstrategie für Frauen in Wissenschaft, Kunst und Musik (bis 2025) folgende Ziele formuliert:

Ziel 1: Etablierung von gleichstellungsorientierten Steuerungsprozessen

Ziel 2: Sicherung fairer Berufungsverfahren und verlässlicher Berufsperspektiven

Ziel 3: Genderkompetenz in der Lehre

Ziel 4: Förderung der Genderforschung

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsstrategien von Bund und Ländern eignet sich eine begleitende SWOT-Analyse von Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren. Als Instrument der strategischen Planung dient die SWOT-Analyse der Positionsbestimmung und der Strategieentwicklung von Organisation. Ziel ist es, Strukturen und Rahmenbedingungen an Hochschulen so zu verändern, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Qualifikationsstufen erreicht wird und deutlich mehr Leitungspositionen mit Frauen besetzt werden. Hierfür kann die Einführung von Quoten

¹¹ Erschienen in der von der Universität Zürich herausgegebenen Zeitschrift „universelle – Beiträge zur Gleichstellung, Heft 8, Februar 2008: Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstöße für die universitäre Nachwuchsförderung Ebd., S. 9–20.

¹² Hierauf wurde 2017 in einem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Thema „Wissenschaftsfreiheit fördern, Geschlechterforschung stärken, Gleichstellung in der Wissenschaft herstellen“ verwiesen. Siehe Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/11412 vom 08.03.2017.

¹³ Das UNESCO-Institut für Statistik (UIS) ist das statistische Amt der UNESCO für national vergleichbare Statistiken zu Bildung, Wissenschaft, Technologie, Kultur und Kommunikation. Es wurde 1999 mit Sitz in Montreal (Quebec, Kanada) gegründet, um zeitnahe, genaue und politikrelevante Statistiken zu entwickeln, die zwischen den Ländern verglichen werden können.

¹⁴ So lautet der Befund vom Unesco Institute of Statistics für die Geschlechterverteilung bei Forschenden in Deutschland für das Bezugsjahr 2013. Siehe hierzu die Berichterstattung in der Deutschen Universitätszeitung (duz) vom 16. September 2016 (S. 30–31).



hilfreich sein, die einen langfristigen Struktur- und Kulturwandel in der Wissenschaft unterstützen.

In den letzten Jahren haben sich auch verstärkt Politikerinnen zu der Frage der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem geäußert. Anlässlich des Symposiums „Lichtpunkte: Wissenschaftlerinnen im Fokus“, das im Sommer 2015 an der Universität des Saarlandes stattfand, betonte die frühere Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer in ihrem Grußwort:

„Die Verbesserung der Chancen für Frauen ist deshalb auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschulen als auch der regionalen Wirtschaft insgesamt. Dieses Potenzial gilt es, durch entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen in die höheren Qualifikations- und Verantwortungsebenen zu führen.“¹⁵

Die bildungspolitischen Debatten der letzten Jahre haben gezeigt, dass Nachwuchsförderung und Gleichstellung zusammen gedacht werden müssen. An der Universität Zürich werden in der Zeitschrift „universelle – Beiträge zur Gleichstellung“ kontinuierlich Denkanstöße für die universitäre Nachwuchsförderung publiziert. Die Ausgabe „universelle 8“ (Februar 2008) widmete sich – bereits vor mehr als zehn Jahren – dem Thema „Exzellenz und Chancengleichheit“. In der Einleitung schrieben Franz Mauelshagen und Elisabeth Maurer, dass eine moderne, zukunftsweisende Nachwuchsförderung nur unter verstärkter Berücksichtigung der Förderung der Chancengleichheit umgesetzt werden kann:

„Frauen ‚entschwinden‘ nach wie vor in einem unverhältnismäßigen Ausmaß aus der akademischen Laufbahn. [...] Der *gender bias* ist nicht nur ein Problem der Diskriminierung und damit der politischen Korrektheit. Er sollte vielmehr als Kernproblem der Qualitätssicherung und –steigerung erkannt werden, sowohl in der Forschung als auch in der Lehre.“¹⁶

Laut einer Studie des „Geena Davis Institute on Gender in Media“¹⁷ haben Männer den Eindruck, dass Frauen und Männer gleichberechtigt beteiligt sind, wenn 17 Prozent Frauen in Gremien vertreten sind. Ab einem Frauenanteil von 33 Prozent haben Männer das Gefühl, unterrepräsentiert zu sein. Die Ergebnisse dieser Studie sind hochrele-

¹⁵ Die Dokumentation des Symposiums wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität des Saarlandes, Dr. Sybille Jung, publiziert.

¹⁶ Universelle, Heft 8, Februar 2008: Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstöße für die universitäre Nachwuchsförderung, S. 3–4 (Einleitung).

¹⁷ Das Geena Davis Institute ist eine gemeinnützige Forschungsorganisation, die die Geschlechterrepräsentation in den Medien erforscht und sich für eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen in der Film- und Medienbranche einsetzt. Das Institut hat seinen Sitz an der Mount Saint Mary's University in Los Angeles (USA). Zu den Ergebnissen der Studie siehe auch Andi Zeisler: Wir waren doch mal Feministinnen. Der Ausverkauf einer politischen Bewegung, Zürich 2017.



vant für die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten, denn sie verdeutlichen die verzerrte Wahrnehmung zwischen den Geschlechtern.

Mit der unterschiedlichen Wahrnehmung von Chancengleichheit befassen sich auch die beiden Gastbeiträge von Wissenschaftlerinnen aus Österreich.

Helena Maria Fornwagner erläutert in ihrem Beitrag „Affirmative Action: Ja, Nein, Vielleicht? Aktuelle Resultate aus der Experimentalökonomik und ihre Implikationen für die (wissenschaftliche) Praxis“ wie verschiedene (monetäre und nicht-monetäre) Anreize individuelles Verhalten beeinflussen.

Angela Wroblewski diskutiert in ihrer Studie „Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten“ unterschiedliche Implementationsstrategien der Quotenregelung und damit verbundene Implikationen für die Gleichstellung an Hochschulen. Dabei wird nicht nur auf die Erhöhung des Frauenanteils fokussiert, sondern auch darauf, inwieweit durch eine zunehmende Präsenz von Frauen Entscheidungsprozesse reflektiert und verändert wurden.

Die Herausgeberin dankt Helena Maria Fornwagner und Angela Wroblewski für die Bereitstellung ihrer Forschungsergebnisse, die verdeutlichen, dass die Quote als eine organisationsspezifische Leitlinie verstanden werden sollte, um eine bessere Chancengleichheit für beide Geschlechter zu ermöglichen. Durch die Einführung und Umsetzung von Zielquoten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den hochschulweiten Gremien und auf allen Qualifikationsebenen können strukturell angelegte Barrieren durchbrochen werden. Mit dieser Zielsetzung beschloss der Erweiterte Vorstand der BuKoF 2012 eine Stellungnahme zur Quote an Hochschulen¹⁸, die von der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ in einer Arbeitsgruppe zur Quotenregelung in den Jahren 2016 und 2017 in erweiterter Form diskutiert wurde. Die Beiträge dieser Publikation zeigen, dass für eine erfolgreiche Implementierung einer Quotenregelung begleitende Maßnahmen erforderlich sind, die Bewusstsein für die mit der Quote verbundenen Gleichstellungsziele schaffen und Gender-Kompetenz aufbauen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Nicola Hille

Stuttgart, 31. Januar 2019

¹⁸ Online: <https://bukof.de/wp-content/uploads/12-12-14-Stellungnahme-Quote.pdf>.





Nicola Hille

Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Die Quote als Instrument zur Qualitätssicherung und Gleichstellung

„Nichts ist in der Welt so gerecht verteilt wie der Verstand,
denn jeder ist überzeugt, dass er genug davon hat“

(Descartes)

Der rechtliche Auftrag

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland seit 1994 ein verfassungsrechtlicher Handlungsauftrag für den Staat.¹ Die Wurzeln reichen ins Jahr 1920, als die Politikerin und Juristin Elisabeth Selbert (1896–1986)² die Forderung aufstellte: „Wir müssen nun dahin wirken, das die Gleichberechtigung in der Praxis bis zur letzten Konsequenz durchgeführt wird.“³ Selbert war als Mitglied im Parlamentarischen Rat im Jahr 1949 maßgeblich dafür verantwortlich, dass im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland der Artikel 3, Absatz 2, Satz 1 eingefügt wurde: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Es bedurfte für die Sozialdemokratin und Juristin eine große Kraftanstrengung, den damals vorhandenen Widerstand gegen diesen kleinen Passus zu überwinden. Trotz des großen Erfolges der Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz änderte sich die Lage der Frauen im Berufsleben in der Folgezeit nur langsam.

Seit dem Amsterdamer Vertrag (1997) fordert europäisches Primärrecht dazu auf, Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern zu fördern. In der Europäischen Union ist der Abbau von Vorurteilen in der Forschungsförderung und der Personalpolitik für die Wissenschaft ebenfalls von erheblicher Bedeu-

¹ Siehe hierzu Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Die Verpflichtung, diese Gleichstellung tatsächlich zu verwirklichen, ist auch in den Landesverfassungen festgehalten.

² Siehe hierzu Antje Dertinger: Elisabeth Selbert. Eine Kurzbiographie. Hessisches Frauenministerium, Wiesbaden 1986 sowie Hessische Landesregierung (Hrsg.): Elisabeth Selbert. Die große Anwältin der Gleichberechtigung. Frankfurt am Main 1999 und Giesela Notz: Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49 bis 1957, Bonn 2003.

³ Zitiert nach Hauke Friedrichs: „Die Mutter der Gleichberechtigung“. Online nachzulesen unter: <http://www.zeit.de/online/2009/20/grundgesetz-selbert> [letzter Zugriff: 31.01.2019].



tung.⁴ Die EU-Staaten haben sich mit dem Amsterdamer Vertrag 1997 verpflichtet, in diesem Sinne eine aktive Gleichstellungspolitik zu verfolgen. Für die Bundesrepublik haben im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Susanne Baer und Sandra Obermeyer 2009 die Zusammenstellung „Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“ erarbeitet.⁵ Zuletzt wurde 2017 am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)⁶ eine Datenbank zum Gleichstellungsrecht ins Leben berufen. Sie gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf Bundes- und Länderebene.⁷

Der politische Auftrag

Der politische Auftrag, durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen, leitet sich aus Artikel 3 des Grundgesetzes ab. Folgerichtig haben Bund und Länder in den vergangenen zweieinhalb Jahrzehnten zunächst in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) und seit 2008 in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) eine Vielzahl von gemeinsamen Vorhaben umgesetzt, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Bildung und Wissenschaft zu fördern. Seit 1989 erfolgt eine Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die ein Gradmesser dessen ist, was erreicht wurde – und damit auch statistische Grundlage für alle weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Diese Datenfortschreibung zeigt, dass Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ein Topthema der Wissenschaftspolitik seit über 25 Jahren ist. Seit 1998 hat die

⁴ European Commission. Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, 2001. Online: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf [letzter Zugriff: 31.01.2019].

⁵ Diese Zusammenstellung beinhaltet einen Überblick zu den Chancengleichheitsmaßnahmen in der Wissenschaft, Regularien zum materiell-rechtlichen Rahmen und zum kompetenzrechtlichen Rahmen (Wissenschaftspolitik des Bundes nach der Förderalismusreform) sowie eine Zusammenstellung der rechtlichen Bewertung ausgewählter Instrumente zur Herstellung von Chancengleichheit: https://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gesetze/bmbf2010_rechtliche_grundlagen_chancengleichheit_wissenschaft.pdf.

⁶ Das CEWS ist ein Kompetenzzentrum von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Es hat sich seit seiner Gründung im Jahre 2000 zur einschlägigen Infrastruktureinrichtung für das Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ im deutschsprachigen Raum entwickelt. In diesem Themenfeld führen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des CEWS Forschungen durch, um evidenzbasierte Beratung und Wissenstransfer zur Verfügung zu stellen. Nähere Informationen zu den fünf zentralen Tätigkeitsbereichen sind der Homepage zu entnehmen: <https://www.gesis.org/cews/cews-home/das-cews/>.

⁷ Siehe hierzu: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/gleichstellungsrecht/>.



BLK in ihren Berichten „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ die statistischen Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen systematisch erfasst. Die zum 1. Januar 2008 errichtete Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) hat die Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihr Arbeitsprogramm aufgenommen. Auf der Grundlage dieser Daten lässt sich insgesamt eine gesteigerte Repräsentation von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und eine vermehrte Berufung von Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen feststellen. Dennoch zeigt eine genauere Analyse der Daten im Vergleichszeitraum von 1994 bis 2013, dass sich die Steigerung der Frauenanteile bei den Promotionen, den Habilitationen und den Berufungen auf eine Professur innerhalb des letzten Jahrzehnts wieder verlangsamt hat. Dies bilanziert die GWK anhand ihrer seit 2008 ermittelten Daten. Die Unterrepräsentanz von Frauen an der Spitze der Wissenschaft ist somit nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch des Kompetenzverlustes für die Forschung.

Seit vielen Jahren steuert ein weithin bekundeter politischer Wille, auf diesem Gebiet ernsthaft handeln zu wollen, die bundesdeutschen Debatten. Sowohl der Wissenschaftsrat als auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft und alle großen deutschen Wissenschaftsorganisationen haben sich deutlich und teilweise bereits mehrfach zu dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft bekannt. Das bezeugen die Offensive für Chancengleichheit 2006⁸ ebenso wie die Erklärungen der Hochschulrektorenkonferenz⁹; dies zeigen die Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Wissenschaftsrates 2007¹⁰ ebenso wie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft von 2008¹¹. Dazu kommen die langjährigen staatlichen Aktivitäten zuletzt mit dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder¹² und verschiedene

⁸ Allianz der Forschungsgemeinschaften (2006), Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 29. November 2006. Online nachzulesen unter: https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_3606.pdf [letzter Zugriff: 31.01.2019].

⁹ HRK (2006), Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlungen des 209. Plenums der HRK vom 14. November 2006.

¹⁰ Wissenschaftsrat, Drucksache 8036-07 vom 13. Juli 2007 sowie alle nachfolgenden Stellungnahmen seit 2007.

¹¹ Diese Standards wurden von der Mitgliederversammlung der DFG am 2. Juli 2008 beschlossen. In der Mitgliederversammlung 2017 erneuerten die DFG-Mitglieder ihre Selbstverpflichtung auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

¹² Vgl. BMBF, Bekanntmachung der Bund-Länder-Vereinbarung. Online nachzulesen unter: <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>.



Länderprogramme zur Förderung der Chancengleichheit. Doch anscheinend reichen die bisherigen Maßnahmen nicht aus, um die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem zu sichern.¹³

Susanne Baer und Sandra Obermeyer haben in ihrer Untersuchung „Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“¹⁴ aufgezeigt, dass Chancengleichheit ein Ziel markiert, das mehrere Dimensionen hat: den Abbau benachteiligender Stereotype und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungen in der Politik, der Wirtschaft und in Wissenschaft und Technik.¹⁵ Aufgrund von ethischen Motiven, demografischen Entwicklungen und wirtschaftlichen Erwägungen ist das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer effektiven Politik der Chancengleichheit in den letzten Jahren stetig gewachsen. Dem gegenüber steht allerdings auch die ernüchternde Erkenntnis, dass bisherige Gleichstellungsbemühungen in der Wissenschaft nur bedingt erfolgreich waren. Susanne Baer zog hierzu 2009 folgende Bilanz:

„In Deutschland stört es noch zu wenige ernstlich, dass hervorragend qualifizierten Frauen sehr selten der Weg in die Wissenschaft eröffnet wird. Es irritiert noch zu selten, wenn Fakultäten ausschließlich Professoren beschäftigen. Und es führt noch nicht zu ernsthaften Unternehmungen, wenn es Professoren weithin nicht gelingt, die eigenen Doktorandinnen in die Forschung zu bringen.“¹⁶

Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

Frauenfördermaßnahmen, sogenannte „Sonderprogramme“ wie beispielsweise das Li-se-Meitner Habilitationsprogramm in NRW, das Dorothea-Erleben-Stellen-Programm in Niedersachsen sowie das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen in Baden-Württemberg, das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind in Baden-Württemberg und das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg sind wichtige Bausteine, um mehr Frauen im Wissenschaftssystem zu halten. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das 2008 ins Leben

¹³ 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 13. Online: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf> [letzter Zugriff: 31.01.2019].

¹⁴ Die Publikation wurde vom Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2009 herausgegeben.

¹⁵ Susanne Baer, ebd., S. 4.

¹⁶ Susanne Baer, ebd., S. 5.