



Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen

Initiativprogramm der TU Darmstadt

Präambel

Es fehlen Frauen in der universitären Forschung und in den Spitzenpositionen der Wissenschaft. Spätestens in der Promotions- und Postdocphase ist der Frauenanteil in allen Fächern viel zu gering. Langjährige Anstrengungen im Bereich der (individuellen) Frauenförderung haben bei weitem nicht die intendierte quantitativ sichtbare Wirkung gezeigt. So war die Feststellung einer mangelhaften Gleichstellungssituation an deutschen Hochschulen auch ein Ergebnis der Begutachtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative.

Der Professorinnenanteil betrug 2007 im Bundesdurchschnitt 14% (ohne Jun.-Prof.) An der Technischen Universität Darmstadt beträgt er 10,2% (10,8% mit Jun.-Prof.).¹

Dass Handlungsbedarf besteht, ist unstreitig. In den vergangenen Jahren sind daher verschiedene Stellungnahmen zum Thema verabschiedet worden: HRK-Empfehlungen (2006), Empfehlungen der BLK (2007), Empfehlungen des WR (2007). Die im Jahr 2008 beschlossene DFG-Vereinbarung *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards* geht über die bisherigen Empfehlungen hinaus. Die DFG verlangt von ihren Mitglieds-einrichtungen im Jahr 2009 eine Stellungnahme. Für 2013 sind Evaluationen und Zielvereinbarungen angekündigt. Die Forschungsförderung der DFG wird künftig an die Erfüllung konkreter Gleichstellungskennziffern geknüpft.

Die Technische Universität Darmstadt identifiziert sich mit dem Ziel der forschungsorientierten Gleichstellung. Sie begrüßt die diesbezüglichen Maßnahmen der DFG. Sie begrüßt auch die Zielstellung des ebenfalls im Jahr 2008 ausgeschriebenen BMBF-Professorinnenprogramms, welches Anreize für die Berufung von Professorinnen setzt. Das BMBF-Professorinnenprogramm wurde allerdings im Bundesland Hessen unter für die Universitäten wenig überzeugenden Bedingungen ausgeschrieben. Die TU Darmstadt hat sich daher dafür entschieden, in der forschungsorientierten Gleichstellung einen eigenen Weg zu gehen.

Ein erster Schritt wird durch das nachfolgende Initiativprogramm getan.

¹ Der Professorinnenanteil wird von der TU9 nicht erhoben, so dass keine Vergleichszahl aus dem Verbund der 9 technischen Universitäten vorliegt. Über eine Einzelabfrage konnten folgende Zahlen (inkl. Juniorprofessuren, verschiedene Stichdaten) als Orientierung ermittelt werden: 8,4% an der RWTH Aachen, 6,8% an der Universität Stuttgart, 6,6% an der TU München, 8% an der TU Dresden (ohne Jun.-prof.), 9% an der Universität Karlsruhe, 15% an der TU Berlin, 16% an der Universität Hannover und 16,4% an der TU Braunschweig.



Aus Sicht der TU Darmstadt besteht die Notwendigkeit

- einer weiteren Profilierung von Gleichstellungszielen,
- des Abbaus geschlechtsspezifischer Barrieren im Qualifikationsverlauf von Wissenschaftlerinnen,
- gezielter individueller und strukturierter Maßnahmen, die insbesondere den Bereich Berufungen betreffen.

Gerade im Bereich Berufungen erscheinen punktuelle Maßnahmen – wie die Schaffung bzw. vorgezogene Besetzung einzelner, eigens zu diesem Zweck geförderter oder eingerichteter Professuren – nicht ausreichend. Es gilt Prozesse zu verändern.

Das nachfolgende Initiativprogramm favorisiert die beiden Prinzipien, Anreize für Transparenz und Aufmerksamkeit zu schaffen sowie die Verantwortung der Mitglieder der Universität zu steigern. Besonders wichtig ist es aus Sicht der TU Darmstadt, nicht nur Absichtserklärungen zu formulieren, sondern die konkrete Umsetzbarkeit des angestrebten Zieles der signifikanten Erhöhung des Professorinnenanteils zu organisieren. Die vorgeschlagenen Maßnahmen gehen daher teils bewusst bis in pragmatische Einzelheiten hinein und sind an den erforderlichen Stellen finanziell unterlegt. Außerdem gilt es, den besonderen Rahmenbedingungen einer Technischen Universität Rechnung zu tragen. Ein Schwerpunkt des nachfolgenden Initiativprogramms liegt daher auf dem Bereich der Gewinnung von Professorinnen, der besonders in den Ingenieurwissenschaften eigene Ansätze (Qualifikationswege in der Industrie) erforderlich macht.

Forschungsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen müssen von der ganzen Universität gelebt und mitgetragen werden. In diesem Sinne ergänzt das Initiativprogramm „Forschungsorientierte Gleichstellung und Gewinnung von Professorinnen“ den Frauenförderplan der TU Darmstadt.

1. Strukturelle Maßnahmen im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs/Professorinnen

Die Gewinnung und Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs liegt meist allein in der persönlichen Verantwortung der Professorinnen und Professoren. Ähnliches gilt für die Art und Weise, wie in der Universität und im Wissenschaftssystem generell der Zugang zu Forschungsressourcen ausgehandelt wird: Wichtige Entscheidungen liegen in der Hand der Professoren/innen selbst oder werden unter Professoren/innen mehrheitlich getroffen. Unter dem Gesichtspunkt der Freiheit von Forschung und Lehre hat dies seinen guten Grund.

Es birgt aber auch Gefahren. Vorgehensweisen pflegen „gewachsenen“ Handlungsmustern zu folgen. Das Prinzip der Ähnlichkeit mit dem Bisherigen liegt nahe, Netzwerke werden betätigt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Weibliche Vorbilder sind rar. Auch die Objektivierung wissenschaftlicher Leistungen ist kaum so möglich, dass die Geschlechterfrage neutralisiert wird. Kriterien wie Alter, lückenlose Forschungstätigkeit, bereits vorhandene akademische Vernetzung, Auslandstätigkeit/Mobilität wirken leicht einseitig selektiv.

Selten werden Frauen absichtsvoll diskriminiert. Es ist daher nötig, [a] das Bewusstsein zu schaffen, dass guter Wille allein meist noch nichts verändert und [b] konkreten Selektionseffekten entgegen zu arbeiten, die in den von allen Beteiligten als normal empfundenen Abläufen und Unterlassungen stecken. Diesem Zweck dienen die vorgeschlagenen strukturellen Maßnahmen in der Ausbildung von Wissenschaftlerinnen wie auch bezüglich der Rahmenbedingungen für die Forschungstätigkeit von Professorinnen.

1.1. Das Leitbild TU Darmstadt wird durch einen gleichstellungsbezogenen Passus ergänzt. [Empfehlung: „Wir wollen kooperativ forschen und dabei dem Ziel der forschungsorientierten Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zur Durchsetzung verhelfen.“, einzufügen als dritter von (dann) vier Spiegelstrichen unter dem Punkt „Unser Anspruch“]

1.2. Es wird eine präsidiale Ressortzuständigkeit für Gleichstellungsfragen festgeschrieben. Sie liegt beim Präsidenten.

1.3. Die Position der Frauenbeauftragten wird durch die Einrichtung eines „Beirates zur forschungsorientierten Gleichstellung“ gestärkt.

1.4. Eine höhere Frauenrepräsentanz in den Entscheidungs- und Aufsichtsgremien der TU Darmstadt sowie in Leitungspositionen wird durch eine Quote sichergestellt, für welche der Frauenanteil der jeweiligen Statusgruppe an der TU als Maßzahl dient [Vorschlag: Professoren/innen: 10%, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: 20%, Studierende 30%, ATM 40%]. Die Quote hat den Charakter einer Selbstverpflichtung, alle Akteure/innen sind zu ihrer Umsetzung aufgefordert. Diese Sicherung einer Repräsentanz von Frauen betrifft insbesondere den Senat und den Hochschulrat.

1.5. Als Aspekt von Qualitätsmanagement wird die Erreichung von verbesserten Kennziffern im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs und Professorinnen auf der Ebene von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen verankert [Evaluierung der Frauenanteile lt. Kaskadenmodell der DFG].

1.6. Promotionen von Frauen werden im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt im jeweiligen Fach als Leistungsfaktor im Teilbudget Wissenschaftlicher Nachwuchs berücksichtigt [MIR 2009].

1.7. Die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Verbundanträge ist aktiv zu fördern. Die TU Darmstadt entwickelt zu diesem Zweck eine interne Leitlinie.

1.8. Offene und geschlechtergerechte Teamstrukturen in der Forschung stellen sich oft nicht von selbst her. Dabei können Fragen des interkulturellen Umgangs und Genderfragen zusammenhängen. Zum Thema „Arbeiten in gemischten Teams“ [Stichwort „Diversity Management“] bietet die TU Darmstadt Seminare für Dozenten/innen an.

1.9. Unter einem geeigneten Namen wird [evtl. in Kooperation mit Sponsoren] die Ausschreibung eines Gender-Equality-Förderpreises initiiert. Der Preis prämiert Best-practice-Modelle für das Recruiting von Frauen [alle Ebenen: Studentinnen bis Professorinnen] an der TU Darmstadt.

1.10. Die Förderung der Erreichung der *Promotion* muss nach Fachkulturen differenziert erfolgen. Grundsätzlich zeigen die Zahlen, dass in den Ingenieur- und Naturwissenschaften eher ein Rekrutierungsproblem besteht (deutlich zu geringe Studierendenanteile), in den Sozial- und Geisteswissenschaften hingegen ein Problem der Entmutigung/Selektivität (passable Studierendenanteile, zu geringe Promotionsquote). Die Fachbereiche bzw. Fächer der TU Darmstadt werden entsprechend gezielte Frauenförderungskonzepte entwickeln.

1.11. Frauen zögern, wie aktuelle Untersuchungen zeigen, sich auf das Berufsbild der Wissenschaftlerin/Professorin aktiv festzulegen. Im Rahmen der Promotionsbetreuung kommt hier dem Faktor Ermutigung eine wichtige Rolle zu. Auch ein rechtzeitiges und offenes Ansprechen des Themas „Lebensplanung“ ist von Bedeutung. Zur Schulung einer entsprechenden Mentoring-Kompetenz [Stichwort „Wissenschaft als Beruf denken“] der Betreuer/innen von Promotionen bietet die TU Darmstadt Seminare an.

1.12. Für Promotionen an der TU Darmstadt sind Qualitätsstandards/Leitlinien zu formulieren, wie unter dem Gender-Gesichtspunkt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs in besonderer Weise zu fördern ist (Einbindung in fachwissenschaftliche Netzwerke, Entsenden auf Konferenzen, offensive Publikationsstrategie, Umgang mit männerdominierten Studierendengruppen in der Lehre, verbale Durchsetzung/Verhandlungssituationen).

1.13. Im Rahmen der Weiterentwicklung der TU-Preiskultur ist auf die Nominierung von Doktorandinnen und weiblichen PostDocs für Preise besonders zu achten.

1.14. Der mit dem Abschluss der Promotion anstehende Übergang in die Forschung stellt für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine entscheidende biografische Schwelle dar. Zuletzt hat die DFG betont, wie bedeutsam es ist, junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren. Zur Förderung der PostDoc-Phase bzw. (je nach Fachkultur) der Habilitation sind attraktive und hinreichend ausdifferenzierte Lösungen zu entwickeln. Neben der Juniorprofessur (ggf. mit Tenure Track) bietet die TU Darmstadt (als Alternative zu den an verschiedenen Stellen vorgehaltenen „Wiedereinstiegsstipendien“) Arbeitsverhältnisse für Teilzeittätigkeit – im Sinne einer „Nicht-Ausstiegs-Option“ trotz Schwangerschaft und Kinderphase – an. Diese können auch als geeignete Übergangsförderung (z.B. Phase der Antragstellung nach der Promotion) genutzt werden.

1.15. Die TU Darmstadt legt auf die Außerdarstellung erfolgreicher Forschung von Frauen (Fortschrittsbericht, laufende Pressearbeit) einen besonderen Akzent.



1.16. Die TU Darmstadt legt auf die Gewinnung von externen Nachwuchswissenschaftlerinnen als Vertretungsprofessorinnen besonderen Wert.

1.17. Die fehlende Elternzeitfinanzierung für die Empfängerinnen von DFG-Stipendien sowie die deutliche Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge von Stipendienempfängerinnen aus dem Ausland wird durch eine geeignete Ko-Finanzierung ergänzt.

1.18. Wissenschaftlerinnen der TU Darmstadt haben Zugang zu Reisemitteln auch während der Elternzeit.

2. Maßnahmen im Zusammenhang mit Berufungsverfahren

Zentrales Kriterium der Berufung von Professoren/innen muss die exzellente Leistung in Forschung und Lehre sein. Die TU Darmstadt hält daher weder eine Output-Steuerung durch Berufungs-Quoten für zielführend noch andere Reglementierungen, welche die fachliche Urteilsbildung der Kommission beschränken. Gleichwohl enthält die übliche Gleichstellungsformel, bei „gleicher Qualifikation“ sei die Bewerberin einzustellen, keine Antwort auf die Frage, wie man mit der Prüfung und Gewichtung von Leistungen in Forschung und Lehre umgeht. Was ist mit was wie vergleichbar? Die DFG spricht das Problem der geschlechtergerechten Begutachtung und Bewertung direkt an: „Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden.“ (DFG Vereinbarung, S. 8) Ein offenkundiger Verzerrungseffekt kann durch Altersgrenzen gegeben sein, die DFG hat hier eine Flexibilisierung vorgenommen. Aber auch Aspekte wie Mobilität/Internationalität, Kontinuität und fachliche Vernetzung fallen im Blick auf die akademische Vita eines Mannes und einer Frau u.U. unterschiedlich ins Gewicht.

Ungeklärt ist auch, wie man in „Mangel-Disziplinen“ bzw. im Falle eines schwachen Bewerberinnenfeldes hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt rekrutiert. Nicht selten haben Kommissionen auf der Basis der eingegangenen Bewerbungen gar nicht die Chance, eine Wissenschaftlerin in die engere Wahl zu ziehen. Besonders in den Ingenieurwissenschaften ist dies ein dringliches Problem, dem die TU Darmstadt durch gezielte Maßnahmen begegnen will.

2.1. Schon vor der Ausschreibung von Professuren können zur Findung von Kandidatinnen Schritte getan werden. Insbesondere bei der Wiederbesetzung von aus Altersgründen freiwerdenden Professuren (aber auch bei durch Anträge eingeworbenen Stellen) wirkt die TU Darmstadt auf eine Kultur der Vorfeld-Überlegungen hin: Können schon längere Zeit vor dem Beginn eines Berufungsverfahrens exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen identifiziert werden? Ist das internationale Feld hinreichend bekannt? Wie steht es im fraglichen Bereich um die Kontaktpflege Richtung Industrieforschung? Rechtzeitig geplant können auch Einladungen/Besuche der Talentsuche dienen.



2.2. Neben den üblichen Angaben zur strategischen Ausrichtung einer Professur und dem Ausschreibungstext ist die Nennung der Namen von potentiell geeigneten Kandidatinnen oder aber der Nachweis, dass international keine Kandidatinnen zu finden sind, im Freigabe-Antrag Voraussetzung für die Freigabe einer Professur.

2.3. Frühzeitige und gezielte Aktivitäten zur Findung geeigneter Bewerberinnen (z.B. Aussendung eines Schreibens an Fachkollegen/innen mit der Bitte um Nennung von Kandidatinnen) müssen in allen Berufungsberichten dokumentiert sein.

2.4. Bei absehbar zu geringer Bewerberinnenlage stellt die TU Darmstadt zur Identifikation von potenziellen Kandidatinnen weltweit (Recherche, externe Beratung, „Head-Hunting“) anteilig Mittel zur Verfügung, die durch den/die Dekan/in des FB beantragt werden können.

2.5. Über die Bestimmungen des HRG (Mitgliedschaft mindestens einer Wissenschaftlerin) hinaus schreibt die TU Darmstadt die Mitgliedschaft mindestens einer stimmberechtigten Wissenschaftlerin sowie einer weiteren Frau in Berufungskommissionen vor. Kann intern keine Wissenschaftlerin gewonnen werden, ist die Möglichkeit der Einbeziehung einer externen Wissenschaftlerin als Kommissionsmitglied zu prüfen. Kann keine Wissenschaftlerin für die Kommission gewonnen werden, ist dies mit der Frauenbeauftragten abzustimmen und im Berufungsbericht zu dokumentieren.

2.6. Es gehört zu den Aufgaben der Berufungskommissionsvorsitzende/n und der Senatsberichterstatter/in, die Berücksichtigung forschungsorientierter Gleichstellungsaspekte während des Berufungsverfahrens zu sichern. Dazu zählt, Kriterien wie Alter, Qualifikationsverlauf und Bewertung wissenschaftlicher Leistungen geschlechtergerecht zu betrachten (und einem „gender bias“ entgegen zu wirken). Dies wird in den Richtlinien für Berufungsverfahren sowie in den Richtlinien für Senatsberichterstatter festgeschrieben.

2.7. Bei der Begutachtung von Berufsungslisten wird die Beteiligung von Gutachterinnen angestrebt. Im Berufungsbericht ist zu begründen, wenn keine Gutachterin beteiligt wird.

2.8. In Berufsungsverhandlungen ist die Unterstützung von Dual Career Couples insbesondere dann wirksam zu organisieren, wenn die Berufung einer Frau verhandelt wird. Bei Dual Career-Lösungen, ist darauf zu achten, dass für Partner bzw. Partnerinnen keine dienstlichen, vertraglichen oder sonstigen Abhängigkeiten entstehen.

2.9. Bleibeverhandlungen mit Professorinnen werden an der TU Darmstadt mit besonderem Nachdruck geführt.

2.10. Die TU Darmstadt sieht eine wichtige Aufgabe darin, die vorhandenen Netzwerke durch die Integration von Frauen aus Industrie und außeruniversitärer Forschung zu erweitern. Gelingt es nicht, die Quote von Honorarprofessorinnen signifikant zu steigern, wird für diesen Bereich eine Quotierung erwogen.



3. Berichterstattung/Monitoring

Für die forschungsorientierte Gleichstellung von Frauen hat fortlaufendes Monitoring/die Gewinnung von Feindaten eine doppelte Funktion. Zum einen wird Wissen bereitgestellt, das für Maßnahmen genutzt werden kann. Zum anderen hat Transparenz politische Effekte: Sie schafft Bewusstsein und ggf. Handlungsdruck. Ein Beispiel ist der (bis 2008 nicht nachgehaltene) Frauenanteil an den TU-Honorarprofessuren. Er beträgt mit 1 von 21 (in den Jahren 2002 bis 2007) nur 4,8%.

Die DFG fordert nicht nur die Erstellung, sondern ausdrücklich auch die Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellungssituation an Universitäten. Überdies hat sich die DFG entschieden, den Anteil an Wissenschaftlerinnen künftig als ‚harte‘ Kennzahl zu verwenden: Sie „betrachtet die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards.“

3.1. Die TU Darmstadt sorgt für eine differenzierte Datenanalyse und regelmäßige Berichterstattung (Monitoring) in den Bereichen

- Frauenanteile auf allen Ebenen des Studiums und der wissenschaftlichen Qualifikation, differenziert nach sämtlichen Fächern
- Forschungsleistungen
- Durchschnittsverdienst der Wissenschaftler/innen nach Statusgruppen und Fächern

zum festen Bestandteil ihres Qualitätssicherungssystems.

3.2. Der Gleichstellungsbericht der TU Darmstadt wird um einen Teil mit Vorschlägen für „mögliche Maßnahmen“ ergänzt.

3.3. Der Gleichstellungsbericht der TU Darmstadt wird als regelmäßiger Bericht an den Senat sowie den Hochschulrat abgegeben und dort diskutiert.

3.4. Alle Reporting-Anteile im Webauftritt werden mit Angaben zu Gender-Anteilen versehen. Die Leitlinie im Bereich Kommunikation lautet durchgehend: keine statistischen Meldungen/Aussagen ohne Gender-Anteile.

3.5. Die TU Darmstadt hält zur Gewinnung aussagekräftiger Daten und zur Sicherung des Erfolges ihrer gleichstellungspolitischen Maßnahmen insbesondere die Vergleichszahlen der Universitäten des TU 9-Verbundes bereit. Zu diesem Zweck initiiert sie einen Benchmarkingprozess im Kreis der TU 9.

3.6. Die TU Darmstadt strebt die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings aktiv an.



4. Meilensteine/Zuständigkeiten

Die von der DFG gesetzten Termine 2009 (Stellungnahme der Mitgliedseinrichtungen) und 2013 (Evaluation) erfordern einen Fahrplan. Als Meilensteine für die TU Darmstadt werden für die Jahre 2010 und 2012 Zwischenbilanzen beschlossen. In den Punkten 1.8 (Seminare: 4.000,- EUR p.a.), 1.11 (Mentorenschulung: 15.000,- EUR p.a.), 1.14. (bis zu 10 6-monatige Antragsstellungsstipendien: 90.000,- p.a.) sowie 1.17 und 2.4. (nach Vereinbarung) ist dieses Initiativprogramm über die allgemeinen QM-Maßnahmen der TU Darmstadt hinaus finanziell unterlegt. Für den Punkt 1.9. wird externes Sponsoring angestrebt. Zuständig für Umsetzung, Ausgestaltung und Qualitätssicherung des Initiativprogramms ist die Frauenbeauftragte der TU Darmstadt in Zusammenarbeit mit dem Beirat zur forschungsorientierten Gleichstellung.

Verabschiedet durch Präsidium und Senat der TU Darmstadt
11. Februar 2009