

Grußwort
von Herrn Ministerialdirektor
Klaus Tappeser

anlässlich der Tagung
„Dual Career Couples -
Förderung dualer Karrieren“

19.02.2008

Konstanz

- Es gilt das gesprochene Wort -

Anrede

Ich freue mich, dass Sie heute zur Eröffnungsveranstaltung des Netzwerkprojektes „Dual Career Couples - Förderung dualer Karrieren“ nach Konstanz gekommen sind und hoffe, dass Sie sich in Baden-Württemberg wohl fühlen.

Vielen Dank, Herr von Graevenitz, für die lebhaft und engagierte Vorstellung des Netzwerkprojekts, das nicht nur den beteiligten Hochschulen, sondern auch dem Land sehr wichtig ist. Das Wissenschaftsministerium fördert dieses Projekt gemeinsam mit der Internationalen Bodensee Hochschule als Pilotprojekt mit dem Ziel, in den nächsten Jahren ein landesweites Doppel-Karriereprogramm in Baden-Württemberg zu entwickeln. Sie alle, die Sie an diesem Projekt beteiligt sind, sind also Pioniere oder Schrittmacher einer Idee, die spät, aber sicher nicht zu spät ihren Weg in die öffentliche Diskussion gefunden hat.

Die Frage, ob auch der Partner oder die Partnerin die wissenschaftliche Karriere an einem Hochschulstandort fortsetzen kann, wird im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe für die Hochschulen immer wichtiger. Etwa 80 % der Wissenschaftlerinnen haben einen Wissenschaftler zum Partner. Deshalb ist es gerade zur Steige-

rung des Frauenanteils in der Wissenschaft wichtig, durch entsprechende Netzwerke für Wissenschaftlerpaare die Möglichkeit zu schaffen, an einer Hochschule oder wenigstens in überbrückbarer räumlicher Distanz ihre wissenschaftliche Karriere zu verwirklichen.

Doppel-Karriere-Programme sind deshalb vor allem auch Frauenförderprogramme. Lassen Sie mich Ihnen einen kurzen Überblick darüber geben, was wir in der Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich bereits tun und tun werden.

Die Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft hat in Baden-Württemberg einen hohen Stellenwert. Dennoch zeigen uns die statistischen Zahlen, dass wir im Wissenschaftsbetrieb trotz aller bisherigen Anstrengungen bei der Gleichstellung noch **Nachholbedarf** haben.

Die vom **Wissenschaftsrat** im Juli letzten Jahres einstimmig beschlossenen „*Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*“ stellen klar, dass die deutliche **Unterrepräsentanz** von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen überwiegend strukturell bedingt ist.

Nachhaltige strukturelle Veränderungen an den Hochschulen erreichen wir - wie wir alle wissen - aber erst, wenn wir auf allen Ebenen einen Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht haben. Ich bin kein Freund der Quote: Als politisches Ziel halte ich die 30 % aber für erforderlich und mittelfristig auch erreichbar.

In Baden-Württemberg ist der Professorinnenanteil in der Zeit von 1995 bis 2006 von 7,1 % auf 13,3 % gestiegen. Wenn wir den Professorinnenanteil im gleichen Tempo steigern wie in den vergangenen zehn Jahren, wird es allerdings sehr lange dauern, bis wir einen Frauenanteil von 30 % erreicht haben. Was können wir also tun, um den strukturellen Wandel an den Hochschulen mehr als bisher zu beschleunigen?

Baden-Württemberg möchte die Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen durch vier verschiedene Strategien erreichen:

1. **Stärkung der Gleichstellungsarbeit** durch eine Berücksichtigung bei der **Hochschulfinanzierung** und der **Gesetzgebung**.
2. Verbesserung der **Berufungsverfahren** an den Hochschulen unter **Gleichstellungsaspekten**.
3. **Steigerung** des Anteils von **Studentinnen** in den **naturwissenschaftlichen und technischen Fächern**.

4. Herstellung einer **besseren Vereinbarkeit** von **wissenschaftlicher Karriere** und **Familie**.

Lassen Sie mich kurz erläutern, was wir zu diesen **vier Ansätzen** geplant haben:

1. *Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen*

Die Hochschulen müssen im Rahmen ihrer Hochschulautonomie selbst qualitätsvolle Maßnahmen entwickeln, die zu einer Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen führen.

Ich denke hierbei insbesondere an hochschulinterne **Mentoring- und Coachingprogramme** oder **Angebote zur Kinderbetreuung**.

Um die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu unterstützen, muss die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechende gesetzliche Regelungen weiter gestärkt werden. Wir werden deshalb beim **Zweiten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich** prüfen, welche Ergänzungen im Landeshochschulgesetz hierzu erforderlich sind.

Auch bei der **Hochschulfinanzierung** wollen wir die Anstrengungen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit berücksichtigen.

Auf der Grundlage der Gleichstellungspläne können sich die Hochschulen deshalb sowohl anhand von stellenbezogenen Zahlen als auch inhaltlich bei der Gleichstellung selbst **Vorgaben** machen, die sie als **verbindliche, überprüfbare Ziele** erfüllen müssen.

2. *Verbesserung der Berufungsverfahren*

Durch eine Gesetzesänderung haben wir festgelegt, dass künftig mindestens **zwei fachkundige Frauen** Mitglieder in der **Berufungskommission** sein müssen. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten können somit idealerweise an jedem Berufungsverfahren **mindestens drei Frauen teilnehmen**.

Diese Tage wurde das **Professorinnenprogramm** als Bundes-Länder-Programm ausgeschrieben. Mit insgesamt **150 Millionen Euro** werden für einen Zeitraum von fünf Jahren **200 Professuren** geschaffen, die mit Frauen besetzt werden können.

Um für die baden-württembergischen Hochschulen einen besonderen Anreiz zur Berufung von Frauen zu schaffen, stellen wir

für Professuren, die an Universitäten und Fachhochschulen im Vorgriff auf frei werdende Stellen mit Frauen besetzt werden, insgesamt **2 Millionen Euro Landesmittel** zur Verfügung.

Dieses lukrative Programm soll für die Hochschulen einen Anreiz bieten, die Berufungsverfahren dahingehend zu verbessern, dass die Geschlechterunterschiede entsprechend berücksichtigt werden:

- Frauen haben oftmals andere **Berufsbiographien** als ihre männlichen Mitbewerber und sind aufgrund von Babypausen oft älter als ihre männlichen Mitbewerber.
- Frauen sind nicht immer optimal in Netzwerke und insbesondere die jeweilige „Scientific Community“ integriert. Sie verfügen häufig über schlechtere Ausstattungen. Sie haben ein anderes Veröffentlichungsverhalten und weisen regelmäßig weniger Publikationen vor als ihre männlichen Kollegen. Deshalb muss bei der Bewertung des Publikationswerks stets auf die **Qualität** und nicht auf die **Quantität** der Veröffentlichungen abgestellt werden.

- Frauen haben ein anderes Bewerbungsverhalten als Männer. Sie bewerben sich erfahrungsgemäß nur auf Stellenausschreibungen, die haargenau auf ihr Profil passen. Die Berufungskommissionen müssen deshalb gezielt nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen suchen.

3. *Steigerung des Anteils von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen*

Mit dem **Sonderprogramm „Schülerinnen forschen - Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“**, das sich an Schülerinnen ab Klasse 7 richtet, möchten wir die Zahl der Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen nachhaltig steigern. Leider verlieren viele Mädchen in der 7. oder spätestens in der 8. Klasse ihr Interesse für Physik. Sie entscheiden sich dann in den allgemeinbildenden Gymnasien für sprachliche Züge oder im Anschluss an die Realschule für Wirtschaftsgymnasien. Durch die landesweite Schaffung von Schülerlaboren, in denen ergänzend zum Schulunterricht in Physik und Chemie Experimentierkurse und Feriencamps angeboten werden, soll das Interesse von Mädchen für diese Fächer aufrecht erhalten werden. Durch eine speziell auf Mädchen ausgerichtete Orientierungsberatung sollen sie dazu ermuntert werden, sich entsprechend ihren Neigungen für ein technisches Fach und

für ein Studium zu entscheiden. Gleichzeitig müssen Eltern motiviert werden, ihre Töchter in dieser Entscheidung zu bestärken.

Bei der Umsetzung des Ausbauprogramms „**Hochschule 2012**“, dessen Schwerpunkt entsprechend dem Bedarf der Wirtschaft auf den technischen Studiengängen liegt, werden wir ebenfalls darauf achten, dass die Hochschulen Studienangebote entwickeln, die auch für junge Frauen interessant sind. Wir wissen, dass Frauen anwendungsbezogene Studieninhalte und andere Lehrformen bevorzugen als Männer. Und wir wissen auch, dass eine geschlechtsspezifische Ausrichtung der Studieninhalte und der Stoffvermittlung auf weibliche Studierende sich auch positiv auf die männlichen Mitstudenten auswirkt.

Wir werden an den Hochschulen Tutoren- und Mentoringprogramme initiieren, die vor allem junge Frauen in ihrem technischen Studium unterstützen. Damit wollen wir die relativ hohen Abbruchquoten in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen verringern.

4. *Bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher
Karriere*

Eine neue Studie der Universität Dortmund hat herausgefunden, dass in Nordrhein-Westfalen drei Viertel aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die dem sogenannten Mittelbau zugerechnet werden, kinderlos bleiben.

Um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiv zu machen, darf die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere nicht gleichzeitig die Entscheidung gegen eine Familie bedeuten.

Mit verschiedenen Maßnahmen möchten wir daher an den Hochschulen eine familienfreundliche Atmosphäre schaffen und auf diese Weise mehr Frauen motivieren, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden.

Dazu gehört zum einen

- das **Schlieben-Lange-Programm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind:
Damit möchten wir die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und familiären Pflichten erleichtern und die Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation durch

eine Familienpause verhindern. Die Förderung kann auch von Frauen in Anspruch genommen werden, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule befinden. Durch eine finanzielle Unterstützung soll den Frauen die Weiterführung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation erleichtert werden. Sie sollen ermutigt werden, ihre wissenschaftliche Karriere mit Kind weiterzuführen. Bisher gehen uns in der Wissenschaft immer noch viel zu viele hochqualifizierte Frauen verloren.

- Dazu gehört zum anderen das **Kinderbetreuungsprogramm**. Mit diesem wollen wir an allen Hochschulen adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen, die den Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gerecht werden. Das Programm wurde diesen Monat ein zweites Mal ausgeschrieben und hat an den Hochschulen schon sehr viel bewegt.
- Und schließlich, wie ich anfangs schon erwähnt habe, und damit schließt sich der Kreis -

wollen wir durch ein landesweites **Dual Career Programm**, das auf den Erfahrungen dieses gemeinsamen Netzwerk-

projekts aufbauen wird, die Hochschulen motivieren, gezielt Wissenschaftlerpaare an die Hochschulen zu berufen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Universität Konstanz hat ihre Familienfreundlichkeit bereits unter Beweis gestellt. Sie hat sich im Jahr 2006 erfolgreich einem Audit der Hertie-Stiftung unterzogen und wurde mit dem Grundzertifikat als „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet. Dazu beglückwünsche ich die Universität ausdrücklich. Ich bin sehr zuversichtlich, dass die Universität Konstanz auch bei der Re-Auditierung im Jahr 2009 erfolgreich sein wird.

An der Universität Konstanz gibt es bereits vorbildliche Kinderbetreuungsangebote, die wir aus unserem Kinderbetreuungsprogramm mitfinanzieren. Der Bau eines **Kinderhauses** ist für das Jahr 2010 geplant.

Es bleibt zu hoffen, dass die Universität Konstanz die umfangreichen **Ressourcen der Exzellenzinitiative** auch dazu nutzen wird, um weiterhin ihre Gleichstellungsarbeit weiter voranzubringen.

Auch für das Dual Career Projekt war die Universität Konstanz die Hauptinitiatorin und übernimmt die Koordination in der Person von

Frau Julika Funk, die die heutige Veranstaltung moderiert. Für die Bodenseeregion ist ein solches grenzüberschreitendes Netzwerk von besonderer Bedeutung. Ich freue mich, dass dieses Projekt - auch durch die Unterstützung der **Internationalen Bodensee Hochschule** - heute offiziell beginnen kann.

Nun bin ich sehr gespannt auf die folgenden Fachvorträge und wünsche allen Beteiligten, ein gutes Gelingen des **Netzwerkprojektes „Dual Career Couples“**.