

**Dr. Edit Kirsch-Auwärter**  
**Universität Göttingen**

**Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

**„Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

**am 11. Juni 2012**



Göttingen, 06.06.2012

## STELLUNGNAHME

### **zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

In ihrer Antwort auf die Große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ v. 13.04.2011 (Drucksache 17/5541) geht die Bundesregierung am 17.11.2011 (Drucksache 17/7756) insbesondere auf fünf Themen ein, zu denen ich im Folgenden Stellung nehme:

1. Sachstandsanalyse,
2. Strategien und Ziele,
3. Instrumente und Förderprogramme,
4. Gender- und Gleichstellungsforschung,
5. Wissenschaftlicher Nachwuchs.

Mehrere Beiträge zum Thema sind zwischenzeitlich erarbeitet und publiziert worden, die in der vorliegenden Stellungnahme zusätzlich zu den parlamentarischen Vorlagen (ADrs 17(18)273 a-g) Berücksichtigung finden:

- a. Reinhard Kreckel, 2010, Akademische Karrierewege zwischen Promotion und Professur im internationalen Vergleich (vgl. auch ADRs 17(18)267 b v. 26.03.2012) [http://www.gew.de/Binaries/Binary65439/WiKo10\\_Reinhardt\\_Kreckel.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary65439/WiKo10_Reinhardt_Kreckel.pdf)
- b. Analyse der HRK-Umfrage in 2011 zu den Maßnahmen der Hochschulen, Vortrag auf dem gemeinsamen Workshop von HRK und BuKoF am 05.03.2012 (noch unveröffentlichte Ergebnisse der Evaluation der Empfehlungen „Frauen fördern!“ v. 14.11.2006),
- c. Bestandsaufnahme und Empfehlungen des Wissenschaftsrats „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ v. 25.05.2012, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>,
- d. „Förderatlas 2012“ der DFG v. 24.05.2012 (darin geschlechtsdifferenzierte Kennzahlen und die Gender-Thematik als neuer Schwerpunkt) [http://www.dfg.de/dfg\\_profil/foerderatlas\\_evaluation\\_statistik/foerderatlas/index.jsp](http://www.dfg.de/dfg_profil/foerderatlas_evaluation_statistik/foerderatlas/index.jsp) und

## 1. Zum Sachstand

Das vorliegende statistische Material zu Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem ist inzwischen hoch differenziert und auch intensiv analysiert worden. Die unterschiedliche Entwicklung von Männer- und Frauen-Karrieren in der Wissenschaft hier und heute ist damit insbesondere auf höheren Aggregationsniveaus hinreichend belegt. Das Vorkommen struktureller Diskriminierungen in den Einrichtungen selbst ist inzwischen kaum noch kontrovers. In neueren Studien werden weitere Facetten dieser Unterschiede und ihre limitierende Effekte u. a. auch für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Forschung in Deutschland beleuchtet (d).

In der Antwort auf die Große Anfrage wird in den detaillierten Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen zugleich an vielen Stellen auch ein fortbestehender Erhebungs- und Analysebedarf offensichtlich (rechtliche Zuständigkeiten, Länderkompetenzen, nicht geschlechtsspezifisch differenzierte Daten, fehlende Übergangsquoten, Entgeltunterschiede u.a.m.) – ein Bedarf, für dessen Einlösung teilweise erst noch rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen und Berichtspflichten durchgesetzt werden müssen. Diese Daten sind für eine genauere Erforschung von Wirkungszusammenhängen (s. u. 3 und 4) und für die Weiterentwicklung von geeigneten Steuerungsinstrumenten gleichermaßen bedeutsam.

Für die Generierung wirksamer Strategien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen selber, vor allem aber auch zur Erzeugung nachhaltiger Handlungsimpulse für Leitung und Management ist allerdings die Erarbeitung von spezifischen Kennzahlen durch die Einrichtungen selber unerlässlich. Erst ein adäquates **Gleichstellungs-Controlling** ermöglicht fundierte Stärken/Schwächen-Analysen und die Entwicklung darauf aufbauender Maßnahmen. Ein solches Controlling sollte zum Standard vor allem der öffentlich geförderten Institutionen zählen und zur Voraussetzung für koordinierte Antragsverfahren aller Art gemacht werden.

## 2. Zu den Strategien und Zielen

Neben dem grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsrecht – der normativen Dimension der Gleichstellungspolitik – werden zunehmend auch pragmatische Gründe für eine veränderte Steuerungspolitik unabweisbar: Sei es die Ausschöpfung der Qualifikations-Potentiale für die Wissenschaftsentwicklung selbst, sei es die ökonomische Notwendigkeit, Bildungsrenditen zu realisieren und den Mangel an Fach- und Führungskräften zu kompensieren, sei es die verbesserte soziale und ökonomische Performanz der Einrichtungen selber. Für das Fortbestehen der tradierten vertikalen und horizontalen Segregation im Bereich der Wissenschaft wird gesamtgesellschaftlich ein beträchtlicher Preis entrichtet.

In der Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage wird eine Reihe gezielter Anstrengungen und politischer Interventionen genannt und deren positive Effekte im Feld belegt. Sie fallen zeitlich mit einer Entwicklung zusammen, die durch großen Reformdruck und wachsende Eigenverantwortung der Einrichtungen gekennzeichnet ist. Für die Hochschulen gilt zudem eine wachsende Diskrepanz zwischen den gesicherten finanziellen Ressourcen und zunehmenden Aufgaben in Forschung und Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung, Wissenstransfer und Administration.

Leistungssteigerung und verschärfter Wettbewerb sind erklärte Ziele der Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Unter diesen Rahmenbedingungen entfalten Appelle und freiwillige Selbstverpflichtungen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit notwendigerweise nur begrenzte Effekte. Sie wirken bestenfalls als Mahnung und tragen schlimmstenfalls zur Selbst- und Fremdtäuschung bei. Für die nötigen kollektiven Anstrengungen zur Qualitätssicherung und Verfahrensverbesserung stiften sie in den Einrichtungen kaum hinreichende Motive. Die erforderliche institutionelle Transformation findet nicht, bzw. unter anderen als den erwünschten Prämissen statt.

Selbst wenn die Berücksichtigung des Chancengleichheitsprinzips wie in der Antwort der Bundesregierung vorgetragen „durchgängig in alle Bund/Länder-Programme integriert“ wäre, und entsprechende Anreize (z.B. das Professorinnenprogramm) eine professionalisierte Umsetzung vor Ort erfahren würden, käme es dennoch zu einer schwierigen Konkurrenz mit den zurzeit vorherrschenden Zielen und Strategien der Sicherung von wissenschaftlicher Reputation und Maximierung von Einfluss im Machtgefüge der Einrichtungen und ihres Umfeldes.

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ist auf wirksamere Steuerungsinstrumente und stärkere Anreize angewiesen. Ohne adäquate **sanktionsbewährte Zielvorgaben** wird die Umsetzung von Chancengleichheit nicht so zügig verwirklicht werden können wie erforderlich. Dies hat erkennbar selbst für die Besetzung von Positionen in den Beratungs- und Entscheidungsgremien der Bundesregierung noch negative Folgen, da diese in Abhängigkeit von vorrangigen Praxen und Beschlüssen des Wissenschaftssystems vollzogen wird, die die Chancen von hochqualifizierten Frauen auf Führungspositionen schmälern.

### **3. Zu den Instrumenten und Förderprogrammen**

Die begrenzte Wirksamkeit der „Offensive für Chancengleichheit“ der Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist zwischenzeitlich vom Wissenschaftsrat in einer Bestandsaufnahme mit weitreichenden Folge-Empfehlungen (c.) bewertet worden. Die unzureichende Planbarkeit von Karriereverläufen, die mangelnde Vereinbarkeit von Wissenschaftskultur mit familiären Verpflichtungen, vor allem aber der Mangel an Verbindlichkeit für die angestrebten Zielquoten behindern den Wandel in den Einrichtungen.

Zur Empfehlung „Frauen fördern!“ der Hochschulrektorenkonferenz ist bereits 2011 eine Umfrage unter den Hochschulleitungen durchgeführt worden (b.). Die vorläufigen Ergebnisse lassen erkennen, dass die gleichstellungspolitische Steuerung für die Einrichtungen an Bedeutung gewonnen hat. Gleichstellungspolitik ist inzwischen in das Selbstverständnis der Hochschulen integriert, schlägt sich allerdings in quantitativen Daten noch nicht ausdrücklich nieder. Fortbestehender Handlungsbedarf wird vor allem in Bezug auf Strukturveränderungen und den Einbezug von Fakultäten und Fachbereichen in die Strategien offensichtlich.

Allgemein liegen über die Wirkungsweise der Instrumente und Förderprogramme zu wenig Informationen und Analysen vor. Ohne eine **begleitende Evaluationskultur**, wie sie etwa das Bundesprogramm Chancengleichheit in der Schweiz auszeichnet, bleiben Fördermaßnahmen auf politische Interessensartikulation angewiesen und ihrer wissenschaftsimmanenten Legitimität beraubt. Erst auf der Basis von gezielten Forschungsergebnissen können Instrumente und Programme weiterentwickelt und insbesondere auch neue Professionalisierungsangebote gestaltet werden, ohne die sich der angestrebte Kulturwandel in den Einrichtungen nicht nachhaltig verwirklichen lässt.

#### **4. Zur Genderforschung und Gleichstellungsforschung**

Zu den wirksamsten kontinuierlichen Impulsen wissenschaftlicher Innovation zählt seit über vier Dekaden die institutionalisierte Frauen- und Geschlechterforschung (heute eher: Gender Studies). Während ihr transformatives Potential international weithin anerkannt wird (vgl. zuletzt <http://genderinnovations.stanford.edu/>), stößt sie im nationalen Kontext bei den etablierten Disziplinen weiterhin auf Rezeptionssperren, die sich insbesondere auch in der Forschungsförderung und in *peer review*-Verfahren negativ auswirken. Wegen ihrer wissenschafts- und erkenntniskritischen Implikationen werden Gender Studies zuweilen und zu Unrecht in die Nähe von anwendungsbezogener Forschung mit Gleichstellungsrelevanz gerückt.

Im Sinne der Großen Anfrage ist unter Genderforschung vielmehr die durchgängige Erwartung an Forschungsvorhaben zu verstehen, den Beitrag ihrer jeweiligen Ansätze und Methodik zur Reproduktion bestehender Ungleichheiten und Ausschlusstendenzen zu reflektieren, bzw. transformative Impulse im Wissenschaftssystem anzustreben. Strukturell ähnliche Erwartungen werden in den Hochschulen insbesondere im Zuge der Europäisierungs- und Internationalisierungsprozesse an Lehrveranstaltungen und Studiengänge gestellt. Auch hier gilt, dass diese Erwartungen in den Einrichtungen zunächst in Konkurrenz zu den etablierten reputationsfördernden Kriterien stehen, dass sie neuartige Kompetenzen des forschenden und lehrenden Personals voraussetzen und **neue Professionalitätskriterien** in Begutachtungs- und Evaluationsverfahren erforderlich machen.

## 5. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs

Zu den wichtigsten Hemmnissen bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitik zählen die Eigenheiten der Personalstruktur in der BRD und ihre Folgen für das Selbstverständnis der Akteure und Akteurinnen im Wissenschaftssystem. Im internationalen Vergleich (a.) besonders lange, unselbstständige und ungewisse Beschäftigungsverhältnisse fördern strukturell die Ausstiegsbereitschaft von Frauen aus der Wissenschaft. Sie schwächen den wissenschaftlichen „Mittelbau“ in den Einrichtungen und die Situation des Nachwuchses nicht nur in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen.

Verlässlichkeit und Planbarkeit von Berufsverläufen – auch im Wissenschaftsfeld – haben sich als Voraussetzungen für Familiengründungen und die Etablierung von partnerschaftlich orientierten Karrieren erwiesen. Die Einrichtungen sind hier darauf angewiesen, **Flexibilität und frühe Autonomie** zu ermöglichen.

### FAZIT

- Substantielle Gleichstellungserfolge sind für die nachhaltige Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems gerade in Zeiten verstärkten Wettbewerbs und zunehmender Internationalisierung unerlässlich.
- Wissenschaftliche Einrichtungen müssen aktuell in die Lage versetzt werden, den Gleichstellungsauftrag in Konkurrenz mit anderen Steuerungsdesideraten wirksam umzusetzen.
- ‚Starke‘ Steuerungsinstrumente – sowohl anreiz- wie sanktionsbewährt – müssen flankierend entwickelt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.
- Eine detaillierte Kenntnis der einrichtungsspezifischen Gleichstellungsstärken und -schwächen sollte für Förderzuwendungen aller Art vorausgesetzt werden.
- Gleichstellungskonzepte der Einrichtungen müssen von Zuwendungsgebern abgefragt und ihre Implementierung evaluiert werden.
- Zielquoten für die Beteiligung von Frauen sollten fach- und einrichtungsspezifisch entwickelt und periodisch publiziert werden.
- ‚Perverse‘ Anreize aus tradierten personalstrukturellen Arrangements müssen aktiv konterkariert werden.
- Leitung und Management aber auch Kernaufgaben in Forschung und Lehre werden neue Professionalitätskriterien zu entwickeln haben.
- Neue Governance-Formen in den Einrichtungen werden explizite Ansätze einer Gleichstellungs-Governance einschließen müssen.