

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Wortprotokoll

51. Sitzung

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in der Wissenschaft

und

Gender in der Forschung“

Berlin, 18. Februar 2008, 12:00 Uhr
(Sitzungssaal, Reichstagsgebäude, Raum 2.M001)

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Vorlage:

Antrag der Abgeordneten Krista Sager, Irmgard Schewe-Gerigk, Kai Gehring, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mehr Qualität und Exzellenz durch mehr
Chancengerechtigkeit und Gender-Perspektiven
in Wissenschaft und Forschung

BT-Drucksache 16/5898

Weitere beratungsrelevante Unterlagen:

- Empfehlungen des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006. Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung im Hochschulbereich, **A-Drs. 16(18)313**
- Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Juli 2007, **A-Drs. 16(18)313a**
- Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Vom CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Dezember 2006, **A-Drs. 16(18)313b**
- Bericht der Helsinki-Gruppe (Helsinki Group on Women and Science) zu „National Policies on Women and Science in Europe“ (letzter Bericht aus März 2002), **A-Drs. 16(18)313c**
- jährlicher Bericht der BLK: „Daten über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. (2007), **A-Drs. 16(18)313d**
- Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren“ von Frau Prof. Dr. Christine Färber und Frau Ulrike Spangenberg, **A-Drs. 16(18)313e**
- Studie "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung" des CEWS, **A-Drs. 16(18)313f**
- Interfraktioneller Fragenkatalog auf **A-Drs. 16(18)311 DE** (deutsch), **16(18)311 EN** (englisch)
- Stellungnahmen der Sachverständigen auf **A-Drs. 16(18)314a - 16(18)314h**

Themenblöcke der Anhörung:

- A. Analyse und internationaler Vergleich
(inklusive Fachkräftemangel und industrielle Forschung)
- B. Instrumente und Möglichkeiten
- C. Genderperspektive in der Forschung

Ausschussmitglieder**Seite**

CDU/CSU

Abg. Anette Hübinger 25, 37, 49

SPD

Abg. Gesine Mulhaupt 25, 49
Abg. Dr. Ernst-Dieter Rossmann 49
Abg. Jörg Tauss 37

FDP

Abg. Cornelia Pieper 26, 50
Abg. Uwe Barth 38

DIE LINKE

Abg. Dr. Petra Sitte 26, 39

B90/Die Grünen

Abg. Krista Sager 27, 39, 50

Sachverständige

	Seite
Prof. Dr. Susanne Baer Direktorin des GenderKompetenzZentrums der Humboldt Universität zu Berlin	7, 27, 40, 50
Dr. Barbara Bludau Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft	10, 30, 31
Jutta Dalhoff Informationszentrum Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Center of Excellence Women and Science (CEWS)	11, 31, 53
Dr. Carl Jacobsson Swedish Research Council	13, 32, 44
Dr. Maren Jochimsen Plattform Europäischer Wissenschaftlerinnen	14, 32
Dr. Andreas Keller Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	15, 33, 44
Prof. Dr. Amélie Mummendey Prorektorin für die Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena	17, 46
Prof. Dr. Ferdi Schüth Vizepräsident der Deutschen Forschungs- gemeinschaft	20, 54
Dr. Petra Schultheiß-Reimann Vorsitzende des Arbeitskreises Chancen- gleichheit in der Chemie (AKCC) in der Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh)	21, 47
Prof. Dr. Peter Strohschneider Vorsitzender des Wissenschaftsrats	23, 35, 55

Beginn der Anhörung: 12.04 Uhr

Vorsitzende:

Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich darf Sie alle ganz herzlich zu unserer heutigen Anhörung begrüßen, besonders begrüßen möchte ich die Herren und Damen Sachverständigen. Ich darf mich im Rahmen aller meiner Kolleginnen und Kollegen ganz herzlich dafür bedanken, dass Sie unsere Einladung angenommen haben. Ich gehe mal davon aus, dass Sie unseren Erkenntnishorizont heute noch ein Stück erweitern werden und bedanke mich vor allem bei denjenigen, die uns vorher eine schriftliche Stellungnahme zugeleitet haben, weil das für die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen ausgesprochen hilfreich ist und in Verbindung mit dem, was heute gesagt wird und auch protokolliert wird, dann ein sehr gutes Fundament wird für eine Auswertung und, um hoffentlich die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Herr Dr. Jacobsson wird seine Expertise in englischer Sprache vortragen, deswegen gibt es überall die Kopfhörer, es wird simultan übersetzt. Ich darf mich jetzt schon bei den Dolmetscherinnen Frau Baumgärtner und Frau Unverlauben ganz herzlich bedanken, dass sie uns sehr hilfreich zur Seite stehen werden.

Und wenn Sie jetzt dort dieses etwas unförmige Gerät sehen, was den Blick von Herrn Strohschneider auf Frau Sager etwas verstellt und umgekehrt, das ist der Beamer, der solange dort stehen bleibt, bis Herr Jacobsson uns seine Präsentation gezeigt hat. Dann wird er beseitigt, und wir haben nach allen Seiten einen freien Blick. Also gibt es keinen Grund, deswegen unruhig zu werden.

Ich darf mich bei all den Besucherinnen und Besuchern, die heute gekommen sind, ganz herzlich bedanken. Ich kann mich kaum erinnern, dass eine Anhörung des

Ausschusses eine so große öffentliche Resonanz gefunden hat, das ist auch sehr bemerkenswert. Ich glaube, nur bei der Stammzell-Anhörung hatten wir noch mehr Gäste. Sollten die Stühle nicht reichen, gibt es irgendwie, sagte mir das Sekretariat, noch Übertragungsmöglichkeiten in einen andern Raum. Aber wenn ich das sehe, sind in Moment noch Lücken da, und sollte jemand als Nachzügler kommen, dann helfen Sie ihm oder ihr doch zu dem freien Platz, der neben Ihnen zu finden ist.

Ich begrüße vor allem auch die Damen und Herren der Medien, die heute gekommen sind.

Ich habe vorhin den Hinweis bekommen, dass die Ankündigungen des Ausschusses, insgesamt des Bundestages über Veranstaltungen, Anhörungen und Ähnliches, nicht immer unbedingt an die richtigen Verteiler gehen. Deswegen, wenn Sie den Eindruck haben, Sie bekommen zu wenig Informationen von uns, kommen Sie zwischendurch einfach mal zu uns oder rufen Sie uns nach der Veranstaltung nochmals an, damit auf jeden Fall ein sehr ordentlicher Kommunikationsfluss gewährleistet sein wird.

Zum Anlass der Anhörung: Ich glaube, ich brauche einfühend gar nicht viel dazu zu sagen. Das Problem ist hinreichend bekannt. Zu wenige Frauen haben Chancen, Perspektiven in Wissenschaft und Forschung. Prof. Winnacker hat das vor wenigen Wochen in einem Interview nochmals in seiner unnachahmlichen Art auf den Punkt gebracht: "Es geht dabei um das Verschleudern von unglaublichen Potenzialen in unserem Land." Mehr will ich anfangs nicht dazu sagen, ich sehe freundliches, zustimmendes Nicken von allen Seiten. Ich glaube, dass es hier einen großen Konsens gibt. Und das ist auch der Konsens, der zwischen allen Fraktionen im Ausschuss besteht. Wir wollen das heute aber ein bisschen systematischer untersuchen, uns nämlich mit der Situation nochmals eingehender befassen, mit Hilfe der

Sachverständigen eine etwas tiefer gehende Analyse machen. Und dann uns natürlich mit der Frage befassen, was kann man besser machen, was muss wer tun an der Stelle, welche Instrumente stehen zur Verfügung. Natürlich sollen auch die Fragen, wie sieht das überhaupt mit Gender aus, mit Genderaspekten in der Forschung, eine ganz zentrale Rolle spielen.

Ich erspare es uns allen, die ganze Liste der Vorlagen vorzulesen, die dieser Anhörung zu Grunde liegen, sie sind alle draußen auf den Tischen zu finden, und wenn ich das richtig gesehen habe, haben sich alle auch schon reichlich versorgt und ihr Päckchen zu tragen im wahrsten Sinne des Wortes. Also ich glaube, das hat ganz gut funktioniert.

So, wie läuft diese Anhörung ab, wie ist die strukturiert? Für alle die, die noch nicht bei uns Teil genommen haben. Wir haben im Prinzip immer das gleiche Muster, das hilft für eine schnelle Orientierung und für Klarheit. Es gibt eine interfraktionelle Vereinbarung, dass die Anhörung in drei Themenblöcke gegliedert ist, die dann zu detaillierten Fragestellungen führen:

1. Analyse und internationaler Vergleich
2. Instrumente und Möglichkeiten
3. Genderperspektive in der Forschung

Es beruht auch auf einer interfraktionellen Vereinbarung, dass wir die Sachverständigen bitten, zu Beginn eine kurze einführende Stellungnahme von ca. drei Minuten zu geben. Das hilft allen Anwesenden, noch einmal eine grobe Orientierung zu bekommen und sich selber zu sortieren. Die Befragung wird dann in folgender Form ablaufen, ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Fragerunde maximal zwei Fragen. Diese zwei Fragen gehen entweder an zwei Sachverständige oder an einen oder eine.

Mein Aufruf der Fragerunden erfolgt in der Reihenfolge der Stärke der Fraktionen.

Also das ist keine Geheimwissenschaft und keine Willkür, sondern da gibt es ganz klare Regeln, wie und in welcher Reihenfolge gefragt werden kann.

Dann noch zum Thema Zeiteinteilung eine grobe Orientierung. Nach den einführenden Statements sollten wir den ersten Teil, also Analyse und Vergleich, bis 13.30 Uhr abhandeln. Der zweite Teil wird dann auch ungefähr eine Stunde in Anspruch nehmen, und die letzte Stunde sollten wir dann der Problematik Genderperspektive in der Forschung vorbehalten.

Es wird keine Pause geben. Ich bin vorhin schon danach gefragt worden, es hat damit zu tun, dass wir das Ganze möglichst kompakt und komplett abhandeln wollen. Es gibt nachher nochmals diesen schöne Wagen mit diesen leckeren Speisen und Getränken und den netten Herrschaften dahinter, die uns bedienen.

So, Letztes, was zu sagen ist: Diese Anhörung ist eine öffentliche Ausschusssitzung. Es wird daher ein Wortprotokoll angefertigt in deutscher Sprache. Alle Anwesenden werden gebeten, während der Anhörung die Handys auszuschalten oder diese Lautlos-Taste zu drücken. Und das Rauchen, da muss man eigentlich gar nichts mehr sagen, geht hier nicht. Nirgendwo, es sei denn, man geht vor die Tür.

So, das war alles, was von hier vorne aus zur Orientierung für den heutigen Tag zu sagen ist. Und damit gebe ich das Wort an Frau Dr. Baer.

Prof. Dr. Susanne **Baer**:

Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren. Ich freue mich, als Sachverständige zu dieser Anhörung geladen worden zu sein. Ich freue mich, glaube ich, noch mehr über das öffentliche Interesse, das das Thema mehr als verdient, und in sofern wendet sich der Ausschuss hier ei-

ner Zukunftsfrage zu, die von erheblicher Bedeutung ist. Ich habe eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, und deswegen konzentriere ich mich jetzt nur auf drei Punkte.

Die drei Punkte sind, dass meines Erachtens Gleichstellung heute differenziert und kompetent angegangen werden muss, wir also über die Frage Quote weit hinaus sind. Das heißt, dass Frauenförderung zwar notwendig, aber auch dringend ergänzungs- und differenzierungsbedürftig ist.

Zum Zweiten, dass die Genderforschung eine wichtige Komponente von aktiver und kreativer Gleichstellungspolitik darstellt.

Und zum Dritten, dass der Bund auch nach der Föderalismusreform, glaube ich, wichtige Aufgaben vor sich sieht und zu sehen hätte.

Bei dem Thema, und das ist auch sozusagen Ausgangspunkt meiner Überlegungen, besteht heute ein erheblicher Konsens. Die Stellungnahmen, die hier abgegeben worden sind, wie auch alle Dokumente, stimmen in einem überein: Deutschland hat erheblichen Nachholbedarf in der Gleichstellung, und zwar Gleichstellung von Frauen und Männern, aber auch Gleichstellung im Hinblick auf die Vielfalt, die Menschen so ausmacht, also das, was man in der Wirtschaft Diversity nennt.

Zum Zweiten besteht Konsens, dass es beim Thema um einen Wettbewerbs- und Standortfaktor geht, also neben der Gerechtigkeitsfrage auch nicht zuletzt wirtschaftliche Standortfragen eine erhebliche Rolle spielen, wenn Gleichstellung gefördert werden soll.

In der Sache aber scheint mir besonders wichtig zu sein, dass Gleichstellung differenziert und kompetent angegangen wird. Das bedeutet, Frauenförderung ist notwendig, aber auch seit langem geregelt. Frauenförderung ist eine ganz, ganz wichtige Maßnahme, reicht aber nicht aus. Das, was

wir an rechtlichen und auch institutionellen Maßnahmen gesehen haben, ist interessant, ist spannend, auch vielfach förderlich gewesen, aber es kann nicht alles sein. Wenn wir uns die Forschung zum Themenfeld anschauen, sehen wir, dass es erheblich hakt und mal etwas salopper formuliert: Machen wir uns nichts vor, wir haben immer noch in zahlreichen wissenschaftlichen Einrichtungen und wissenschaftlichen Strukturen eine Art „homosoziale“ so heißt es nett, etwas deutlicher gesagt, eine Art kumpaneihafte Verbrüderung, die dazu führt, dass wir erhebliche Talente verschwenden, dass wir bestimmte Gleichstellungsmaßnahmen so nicht umsetzen können. Das wird Explosionseffekte haben und Verkrustungseffekte, die dringend aufzubrechen sind. Da ist viel auf dem Weg, und alle Wissenschaftsorganisationen haben sich auch verpflichtet, dankenswerter Weise verpflichtet, hier auch Weiteres auf den Weg zu bringen, aber dennoch ist nach wie vor gefragt, klare politische Aussagen zu treffen, also auch Vorgaben zu machen, bestimmte Strukturen zu schaffen und Anforderungen zu definieren, die dieses Thema weiter befördern.

Ein Punkt, der mir besonders wichtig scheint im Hinblick auf die Umsetzung dessen, was bereits vorhanden ist, ist der Punkt Daten und Statistik. Ohne transparente Informationslage zum Themenfeld Gleichstellung wird sich wenig bewegen, so etwas wie die Bildungsindikatoren, die für die Umsetzung der Pekingener Aktionsplattform vorgeschlagen worden sind, so etwas wie das CEWS-Gleichstellungsranking der Universitäten. Das sind ganz, ganz wichtige Instrumente, um hier im Feld Bewegung zu erzeugen. Konkret scheint es mir zudem darum zu gehen, neben den Fragen Transparenz/Daten/Statistik die Personalstrukturen in der Wissenschaft weiter zu modernisieren. Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitung und Ähnliches sind ein wichtiger Schritt, aber wir haben immer noch eine relativ undifferenzierte Personalstruk-

tur in der Hochschullandschaft. Entweder bin ich der ewige Nachwuchs oder die Spitzenprofessorin, das blockiert Entwicklungen im Personalbereich, und da wäre Weiteres zu tun.

Der zweite Punkt, der mir wichtig ist, Genderforschung als notwendige Komponente aktiver Gleichstellungspolitik ist deshalb deswegen so entscheidend, weil die Forschung sich mittlerweile darüber einig ist, dass hier Synergieeffekte bestehen, die in Deutschland keinesfalls überall akzeptiert sind, aber dennoch mehr als deutlich. Der Synergieeffekt ist ein doppelter. Wer Gender nicht verstanden hat, kann Gleichstellung nicht sinnvoll fördern. Die Widerstände, die Haken, die Barrieren, die im Feld Gleichstellung vorliegen, hängen nicht nur an fehlender Genderkompetenz, sondern an Genderstrukturen an der Vergeschlechterung des Feldes Wissenschaft, die erkannt sein will und kompetent bearbeitet sein möchte, um hier etwas zu befördern. Um nur ein Land zu zitieren, was in diesem Feld gute Vorgaben gemacht hat: Norwegen. In Norwegen heißt es, die zentrale Herausforderung liege künftig bei Gleichstellung und Gender in den Zukunftsfeldern der Forschung. Und diese Koppelung Gleichstellung und Gender, um zu verstehen, wie Wissenschaft im Hinblick auf Geschlechter tickt, ist eine ganz, ganz wichtige, die hier bearbeitet werden sollte.

Der dritte Punkt ist, und der klingt immer etwas unverschämter, wer Gender nicht versteht, versteht die Welt nicht. Gute Forschung lebt davon, einen Verzerrungseffekt in der Ignoranz von Genderaspekten systematisch auszuschließen und produktiv gesagt: Da wo Gender relevant ist, Gender mitzudenken. Das ist keine abgedrehte Übertreibung. Ich habe in meiner Stellungnahme versucht, jedenfalls für einige Fächer von der Pharmakologie über die Technikforschung, über die Sicherheitsforschung bis hin zu meinem Feld, der Rechtswissenschaft, kurz anzudeuten, wie relevant das eigentlich ist. In der Medizin

und der Pharmakologie ist das, glaube ich, heute auch gesellschaftspolitisch sehr viel präsenter als früher. Aber da bleibt mir hier nur anzudeuten, dass Sie in der Fachliteratur zahlreiche Beispiele für den produktiven Mehrwert von Genderforschung finden, der auch dazu beiträgt, dass die Anwendungsorientierung, die Produktneigung bis hin zu den Patentierungspotenzialen in der Forschung sich sehr viel deutlicher verwirklichen können, als das bislang der Fall war.

Deshalb haben die National Science Foundation und der Schweizerische Nationalfonds kürzlich entschieden, Genderforschung und genderscholarship ausdrücklich zu fördern. Das ist eine Komponente von Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft und nicht ein ganz anderes Feld.

Der letzte Punkt, und damit sind meine drei Minuten glaube ich vorbei. Meines Erachtens hat der Bund auch nach der Föderalismusreform hier ganz wichtige Aufgaben. Er hat sie auch in der Vergangenheit sehr aktiv wahrgenommen. Im Zusammenwirken zwischen Bund und Ländern kann die Aufgabe Gleichstellung meines Erachtens auch weiterhin sehr kreativ vorangetrieben werden. Es gehört zu den genuinen Aufgaben des Bundes, bei der Vergabe eigener Forschungsmittel den Aspekt Gleichstellung und den Aspekt Gender systematisch zu berücksichtigen, auch das erfolgt weitgehend schon. Aber in der Ressortforschung, möchte ich als Direktorin des Genderkompetenzzentrums hinzufügen, gibt es auch noch Bedarf, Dinge zu integrieren. In Forschungsmitteln des BMBF und in den Ressortmitteln der Regierung lassen sich Innovation und Gleichstellung gut fördern, fokussiert fördern, lassen sich sinnvolle Impulse setzen. Es steht nichts entgegen, in einigen Regionen der Republik, faktisch auch als Teil von Infrastrukturförderung, dafür zu sorgen, dass Gleichstellung und Gender mehr Aufmerksamkeit erhalten. Es steht meines Erachtens auch nichts entgegen, ein Sonderprogramm Talente aufzulegen, was insbe-

sondere an den Nachwuchs adressiert ist. Es steht schon gar nichts entgegen, ein Coaching-Programm für Frauen in echten Spitzenprofessionen der Wissenschaft, also nicht nur C3-Professuren, sondern auch den zukünftigen Leitungsstellen aufzuerlegen oder, das ist ein Beispiel aus Österreich, alle forschungsbezogenen Ausgaben der Bundesregierung im Hinblick auf ihre Gleichstellungseffekte zu prüfen. Das ist das Instrument des Gender-Budgeting, was in Österreich in der Forschungsförderung sinnvoll eingesetzt und auch bereits evaluiert worden ist, und aus dem man, so zu sagen, lernen könnte. Dazu kommt dann ein echtes Gleichstellungsranking und all solche Instrumente. Aber darauf können wir, glaub ich, im Gespräch eher darauf zurückkommen. Damit ist meine Zeit nämlich voll ausgenutzt. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank und nun Frau Dr. Bludau, bitte.

Dr. Barbara **Bludau:**

Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren. Auch ich danke für die Einladung.

In der Max-Planck-Gesellschaft hat das Thema: "Frauen in der Wissenschaft" seit ungefähr eineinhalb bis zwei Jahren einen qualitativ völlig neuen Stellenwert. Und das ist nicht dadurch passiert, dass sich unser Rechtsbewusstsein dramatisch entwickelt hat oder irgendetwas von den Mitteln angewandt worden ist, über die vielfach diskutiert worden ist, sondern ganz schlicht, dass unser eigenes Institut für demographische Forschung uns ausgerechnet hat, mit wie viel Hochschulabsolventen wir denn 2020, 2025, 2030 rechnen können, und das hieß ganz schlicht 25 Prozent weniger, bezogen auf unseren ganz speziellen Zuschnitt. Dies hat dazu geführt, dass sowohl das Präsidium als auch die Wissenschaftler gesagt haben: „Da müsst

ihr was machen, wir haben zu wenig Forscher.“ Man hätte auch eher darauf kommen können, aber wenn es für das eigene Institut ausgerechnet worden ist, dann können Sie sich vorstellen, wollen wir um ein Viertel schrumpfen, nein! Wollen wir unseren Ausländeranteil erhöhen, unser ist schon sehr hoch, nein! Mit anderen Worten, wo sollen die Forscher herkommen? Unser Institut für Bildungsforschung hat gesagt, es gibt in unserer Republik zwei nicht ausgenutzte Ressourcen, das sind die Leute 65+ und die Frauen. Beide Themen sind zu strategischen Themen der Gesellschaft erklärt worden, und daran arbeiten wir jetzt weiter, arbeiten uns gerade ab, wenn Sie so wollen. Mir fällt auf, dass in der öffentlichen Diskussion, auch in den Papieren, die ich gelesen habe, die wie ich finde, völlig andere Ausgangslagen haben, wir viel zu wenig Forscher haben, und dies nicht so stark wahrgenommen wird. Es wird sehr viel auf die Jetzt-Situation, aber auch auf die letzten 20 Jahre Bezug genommen. Da hatten wir mehr Arbeitskräfte als Arbeitsplätze. Ich weiß nicht, ob Sie gehört haben, Prof. Milberg, Vorsitzende der BMW AG hat gesagt: „Wenn wir die drei Prozent der Lissabon-Strategie jetzt hätten, wir hätten gar nicht die Leute, die das umsetzen könnten!“ Mit anderen Worten, wir haben ein Arbeitskräfte-Problem.

Die MPG hat daraus geschlossen, wir müssen uns um diese beiden Ressourcen kümmern, und ich glaube, Frau Baer sprach es vorhin schon an, wir sind in der Einschätzung der Ausgangslage relativ identisch. Ja, es muss was getan werden. Die Frage ist aber, mit welchen Mitteln wollen wir uns diesem Problem nähern. Was ist erstens wirksam, und zweitens, was setzt sich von selber durch? Mit anderen Worten, ich bin eine leidenschaftliche Verfechterin von Anreizsystemen, nicht von Quoten, auch nicht von Sanktionen, sondern von roten Teppichen. Red-Carpet-Treatment, wie das heute so schön heißt, das heißt, man muss um Frauen werben. Man muss ihnen individuelle Hilfen anbieten, Flexibilität in der

Arbeitsgestaltung, Mentoring und schlicht Geld.

Wir haben einen Ausschuss „Frauen in der Wissenschaft“ oder Wissenschaftlerinnen in der MPG, die ganz schlicht gefordert haben, vor allem Frau Nüsslein-Volhard, die dem Ausschuss lange vorgesessen hat, meinte, es sollte der Max-Planck-Gesellschaft leicht fallen, zunächst mal mit ihren Mitteln, es richtet sich gar nicht gegen sie, aber ich finde die Idee gut, einfach allen Frauen, die bei uns leitende oder noch nicht leitende Positionen haben, X-EURO oben drauf zu legen, damit sie sich Zeit kaufen können. Was immer sie damit machen wollen, Frau Nüsslein-Volhard sagte, damit sie die Zentrifuge abends abdrehen können, diese Flexibilität schaffen, damit sie weiter vorankommen.

Wir sind gegenwärtig dabei, uns solche Maßnahmen zu überlegen, Mentoring-Programme zu erstellen, mit anderen Worten, individuell anzusetzen, weil ich davon ausgehe, die Frauen, die wir haben, wissen am besten, was für sie gut ist, was ihnen in der ganz konkreten Situation hilft. Wir haben uns unseren Geldgebern gegenüber verpflichtet, jährlich in den heißen Positionen, das heißt in den bestbezahlten Positionen ein Prozent Steigerung hinzukriegen. Das ist eine verdammt harte Sache, weil ein Prozent für mich pro Jahr drei neue Frauen bedeutet, aber ich habe nur 12 freie Slots, das heißt, ich muss ganz überproportional Frauen einstellen, damit ich das einhalte. Mache ich aber. Mit anderen Worten, die Maßnahmen denke ich mir selber aus, aber solange ich erfolgreich bin, sollte es Ihnen Recht sein. Vielen Dank!

Vorsitzende:

Und nun Frau Dalhoff bitte.

Jutta Dalhoff:

Ich möchte mich auch für die Einladung bedanken, Frau Vorsitzende.

Frau Burchhardt, da haben Sie die zwei Richtigen nebeneinander gesetzt, weil ich eine leidenschaftliche Verfechterin der Quoten und des roten Teppichs bin. Das wäre eigentlich mein Ziel in diesem ganzen Zusammenhang.

Ich beschäftige mich auf unterschiedlichen beruflichen Ebenen und auch aus unterschiedlichen Perspektiven ungefähr seit 25 Jahren mit diesem Thema, und hab nach der Lektüre der Stellungnahmen und der Unterlagen zu dieser Anhörung folgendes Resümee gezogen:

Deutschland verfügt über alle grundlegenden, kontinuierlichen Datensammlungen und über belastbare Analysen zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen in unserem Land. Wir gründen unsere Konzeptentwicklungen für neue Förderprogramme auf die 20jährige Erfahrung mit spezifischen Förderinstrumenten für Frauen auf allen Qualifikationsstufen der akademischen Karriereleiter. Wir arbeiten auf der Basis der gleichstellungsrechtlichen, wissenschaftsbezogenen Regelwerke von Bund und Ländern. Wir kooperieren auf europäischer und internationaler Ebene mit chancengleichheitspolitischen Akteuren mit dem Ziel, voneinander zu lernen und gemeinsam Strategien zur geschlechtergerechteren Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre zu entwickeln. Bundes- und Länderregierungen und die Europäische Kommission haben mit ihrer Gesetzgebung, mit der Einrichtung der Hochschulsonderprogramme, der finanziellen Unterstützung entsprechender Förderprogramme, der Ausschreibung und Durchführung von diesbezüglichen Forschungsvorhaben und durch den Aufbau von Institutionen, wie dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie der European Platform of Women Scientists viel geleistet. Die quantitativen Erfolge sind auch nicht ausgeblieben, wie wir den Statistiken der Bund-Länder-Kommission seit Jahren entnehmen können. Trotz alledem bildet Deutschland auch aufgrund seiner schlechten Ausgangs-

lage zu Beginn der geschlechtsspezifischen Datensammlung in Europa nach wie vor eines der Schlusslichter, wenn es um den Frauenanteil in Führungspositionen in der Wissenschaft geht. Deutschland nutzt sein vorhandenes Potenzial an hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen nur zu einem geringen Anteil, was nicht nur dem gesellschaftspolitischen und verfassungsrechtlichen Gebot der Chancengleichheit zuwiderläuft, sondern vor allem volkswirtschaftlich und forschungspolitisch unverantwortlich ist. Es scheint in Deutschland eine gewisse Rezeptionssperre gegenüber allen bisher vorgelegten Daten und Analysen zu diesem Thema zu geben. An dieser Stelle zitiere ich gerne die ehemalige Vizepräsidentin der Universität Hamburg: „Ich bleibe dabei, dass es sehr klug ist, Forderungen und Vorschläge mit gesicherten empirischen Erkenntnissen zu begründen, allerdings bin ich nicht mehr davon überzeugt, dass sich Männer von Statistiken oder von Argumenten beeindrucken lassen, nämlich von Beidem nicht, wenn ein interessegeleitetes Nichtwissen dazu führt, dass nichts geändert werden muss.“ Dieses Zitat ist aus dem Jahre 2004. Meine Wahrnehmung der letzten Jahre ist, dass auch Frauen vor dieser Rezeptionssperre nicht gefeit sind. Datensammlungen, Detailstudien oder Erklärungsmodelle zum Phänomen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Deutschland gibt es zur Genüge. Weitere Entscheidungsgrundlagen dieser Art sind für die Durchsetzung von verbindlichen Zielmarken nicht mehr erforderlich. Hierfür bedarf es jetzt des notwendigen politischen Willens. Der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft Herr Prof. Rietschel hat es auf der vom CEWS ausgerichteten und vom BMBF geförderten Konferenz im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft im April letzten Jahres meines Erachtens auf den Punkt gebracht. Wir brauchen eine Phase der Chancengleichheit, um zu einer Chancengleichheit zu kommen. Wir brauchen eine Phase, um etwas zu durchbrechen. Wir sind jetzt an einem Wendepunkt. Es gibt jetzt ein Fenster, wo ich das Gefühl habe, entweder

wir machen etwa quantitative Ziele, Kaskade, Quote, oder wir machen nichts. Das Problem ist, dass es nur über Zuwendungsgeber gesteuert werden kann. Die DFG tut, was sie kann, es gibt aber auch andere Zuwendungsgeber, wenn die klare Zeichen setzen würden, würde die Wissenschaft alles mitmachen. Sie ist nur nicht in der Lage, das selbst zu gestalten. Im Klartext, wenn das BMBF sagt, in fünf Jahren haben wir folgende Strukturen und das wird folgendermaßen gesteuert, dann können wir das hinkriegen. Wenn ich Zuwendungsgeber wäre, dann würde ich sagen, es ist jetzt die Zeit, denn diese Debatte führen wir jetzt seit so und so vielen Jahren. „It’s now, it is now or never“

Herr Prof. Strohschneider, Sie saßen ebenfalls auf diesem Podium mit dem Thema: „Strukturen für die Zukunft“ und haben Herrn Prof. Rietschel zusammen mit dem Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Herrn Prof. Kleiner, in dieser Auffassung unterstützt.

Ihre Worte waren: „Der Punkt ist, es ist jetzt eine gute politische Situation. Es bestand auf diesem Podium vor zehn Monaten Einigkeit darüber, dass sich die Wissenschaftsorganisationen und -kulturen verändern und Strukturen für die Zukunft geschaffen werden müssen. Es geht nicht mehr vorrangig darum, Wissenschaftlerinnen individuell zu fördern, wie wohl auch Instrumente dieser Kategorie komplementär weiterhin genutzt werden sollten.“ Das Auditorium hat damals die dankenswerten klaren Worte von Entscheidungsträgern der deutschen Wissenschaft mit viel Beifall aufgenommen. Der geforderte Politikwechsel hat aber nur punktuell stattgefunden. Das beste Beispiel ist die letzte große Gleichstellungsinitiative der deutschen Wissenschaftslandschaft. Die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde im November 2006 von der DFG, der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der HRK, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-

Gesellschaft und dem Wissenschaftsrat auf höchster Ebene unterzeichnet. Wissenschaftsrat und Deutsche-Forschungs-Gemeinschaft haben ihre selbst gesetzten Etappenziele im Rahmen der Offensive erreicht. Sie erhöhten innerhalb eines Jahres den Wissenschaftlerinnenanteil in ihren Gremien auf einen jedenfalls angestrebten Prozentsatz. Die anderen unterzeichneten Verbände und die HRK hatten sich dagegen keine überprüfbaren Zielmarken gesetzt, sondern sich übergeordneten Zielen angeschlossen und Absichtserklärungen zu institutionell adäquaten Maßnahmen und Instrumenten abgegeben. Diese unverbindliche Vorgehensweise wird der oben genannten Problematik nicht gerecht. Sie nutzt den richtigen politischen Zeitpunkt nicht und lässt diese Chance verstreichen. Auch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen müssen in ihrer Gleichstellungspolitik unverzüglich mit überprüfbaren Zielmarken arbeiten, um die gemeinsam gesetzten Ziele zu erreichen.

Es reicht nicht, sich zum Beispiel über die unbefriedigende Situation einig zu sein, mit unbestimmtem Ziel auf etwas hinzuarbeiten, zum wiederholten Male mit Soll-Bestimmungen etwas bewegen zu wollen, Berichtspflichten zu erfüllen, das Ziel der Chancengleichheit in Missionen, Leitbildern und Strategiepapieren unverbindlich zu benennen, Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen erstmalig ein- oder weiter fortzuführen und Kinderbetreuungs-Einrichtungen zu betreiben und Berufungsverfahren neu gestalten zu wollen.

Das ist die Rhetorik und sind die Maßnahmen der Vergangenheit, die nicht mehr ausreichend sind. Solange die Erreichung oder Nichterreichung von genau definierten, jeweils adäquaten Zielen in einem bestimmten Zeitrahmen nicht mit ernstzunehmenden Sanktionen und attraktiven Anreizen verbunden werden, solange es keine verbindlichen Quoten-Regelungen im Sinne des Kaskaden-Prinzips und keine

an Gleichstellungszielen gebundene Mittelzuwendung im großen Stil und nicht nur im Einzelfall gibt, wird sich die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen nicht maßgeblich, nicht nachhaltig und nicht rasch genug verändern. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Und nun Herr Dr. Jacobsson.

Dr. Carl Jacobsson:

Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende, Abgeordnete, meine Damen und Herren. Ich freue mich, dass ich zu dieser Anhörung eingeladen wurde. Ich weiß aber nicht, was ich noch dazu beitragen kann, was nicht bei Ihren Sachverständigen schon bekannt ist. Ich möchte die vorgetragenen Argumente nicht nochmals wiederholen, warum wir Frauen in der Wissenschaft brauchen. Da geht es natürlich um Gleichberechtigung, um die Frage Human Ressource und auch um die Frage der Qualität. Ich kann Ihnen aber berichten, wie die Situation in Schweden ist. Dabei möchte ich hinzufügen, dass ich in der Situation als Mann mich besonders für Statistiken begeistere. Ich möchte Ihnen hier vortragen, was von der schwedischen Regierung zur Rekrutierung von jungen Frauen in Professuren getan wird, und zwar geht es zurück in das Jahr 1996.

1996 waren nur neun Prozent der Professoren Frauen, ein paar Jahre davor hatten wir noch andere Zahlen, da lagen die Zahlen noch bei 12 Prozent. Ich weiß nicht, ob Sie das erkennen können. Die Regierung hat dann beschlossen, dass bestimmte Zielsetzungen festgelegt werden sollten für alle Hochschuleinrichtungen auf der nationalen Grundlage, dass wir einen Anwerbungspool schaffen sollten, dass wir zunächst wissenschaftliche Mitarbeiter daraus ziehen wollten, die später dann mal volle Professoren werden sollten. Wenn 20 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiter sind, dann

könnten theoretischer Weise 20 Prozent auch später Professorinnen werden. Jede Universität hat also für drei Jahre die Zielsetzung festgelegt zwischen 1997 und 1999, die in der Summe dann 19 Prozent ergab als Zielzahl in diesem Zeitraum, dies ist ein wenig höher als die 12 Prozent.

Die Ergebnisse waren sehr vielversprechend, und man hat die Zielsetzung um ein paar Prozentpunkte überstiegen, was diese Periode von 97 bis 99 angeht. Wir haben natürlich immer noch 79 Prozent Männer dabei, aber es ist schon ein bisschen besser als davor. In der nachfolgenden Phase war es auch schon wieder ein bisschen mehr, und heute haben wir wieder eine Zahl von ungefähr 17 Prozent, das ist ungefähr EU-Durchschnitt, das ist nichts, worauf wir besonders stolz sein müssten. Aber es ist doch noch immer deutlich mehr als die neun Prozent, mit denen wir ursprünglich angefangen haben. Das sind also die Zahlen, die Statistik. Ich denke es ist ein schönes Bild.

Seit 1980 hat sich der Prozentsatz von Frauen, die eine Professur haben, erhöht von fünf Prozent auf bis zu 17 Prozent heute. Hier sehen Sie also den Anstieg der Kurve, bevor wir die Ziele festgelegt haben und dann der steilere Anstieg, nachdem wir die Ziele festgelegt haben. Und wenn wir in diesem Maße weiter machen, dann wird sich die Kurve wie folgt weiter fortsetzen, und 2045 werden wir dann ungefähr 50 Prozent haben. Das ist natürlich nicht so gut, deswegen würde ich dafür plädieren, dass wir eher eine solche Kurve anstreben. Wie kann man das machen?

Es gibt natürlich viele Frauen im unteren Bereich des wissenschaftlichen Spektrums, ich werde einige sehr offensichtliche Punkte noch einmal zusammenfassen. Natürlich müssen alle leitenden Personen sich der Gleichberechtigung voll verschreiben, das ist wohl politische Führung sowie auch die Führung im wissenschaftlichen Bereich. Frauen müssen auch in den Entscheidungsgremien vertreten sein. Wir haben da

in Moment 40 Prozent, die wir anstreben. Sie haben da wahrscheinlich Ihre eigene Zahl. Die Qualität auch in der Forschung und der Lehre muss beobachtet werden, wir brauchen die Statistiken und ich denke, die Rekrutierungsziele. Ich denke, dass wir das für alle Bereiche noch einmal betrachten müssen, und die Gleichberechtigung sollte sich auch in den Arbeitsbedingungen, in den wissenschaftlichen Einrichtungen widerspiegeln, so zum Beispiel die bessere Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Man muss sich auch die akademische Kultur anschauen, ich weiß nicht, wie das in Deutschland aussieht, aber in Schweden ist das eine starke männlich dominierte Kultur. Und natürlich muss auch bei der Forschungsqualifizierung eine Gleichberechtigung erzielt werden. Da kümmert sich der schwedische Wissenschaftsrat darum, das heißt, der Anteil der Bewerber der dann letztendlich auch eine Finanzierung erhält, der sollte bei Männern und Frauen gleich hoch sein. Dies ist das Ziel, wenn wir davon ausgehen, dass Männer und Frauen gleichviel dazu beitragen können. Dann muss sich das entsprechend widerspiegeln. Und dann geht es natürlich auch um das Finden von neuen Finanzierungsmöglichkeiten, und das war es dann auch schon. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Und nun Dr. Jochimsen, bitte.

Dr. Maren Jochimsen:

Sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine Damen und Herren, für die Einladung als Expertin zur öffentlichen Anhörung möchte ich mich sehr herzlich bedanken, und in meiner kurzen Einleitung zu Beginn der Diskussion zwei Punkte aus unserer Ihnen vorliegenden schriftlichen Stellungnahme besonders betonen.

Als Dachverband aus Netzwerken von Wissenschaftlerinnen und solchen, die Wissenschaftlerinnen fördern in allen Disziplinen, der mittlerweile über 11.000 Forscherinnen in Europa repräsentiert, zeichnet die European Platform of Women Scientists unter anderem ihr enger und direkter Kontakt zur Basis der Wissenschaftlerinnen in Europa aus. Daher möchte ich an dieser Stelle auf ausgewählte Beispiele von Maßnahmen in den europäischen Mitgliedstaaten verweisen, die von den Mitgliedsnetzwerken der Plattform und damit von den Wissenschaftlerinnen selbst als zielführend beurteilt wurden, um Frauen zu ermutigen, in die Wissenschaft zu gehen und dort auch zu verbleiben.

Auf der Hochschulebene sind ein tatsächliches Engagement der Universitätsleitung und die Durchsetzung gleichstellungsorientierter Politiken auf Fakultätsebene entscheidend für den Erfolg. Professuren explizit für Frauen haben dazu geführt, dass mehr Frauen Professorenstellen in der höchsten Kategorie innehaben. Tenure-Tracks für Frauen haben eine Hochschulkarriere für Frauen attraktiver gemacht. Die Anpassung der Auswahlprozesse und ein Gendertraining der Mitglieder vom Auswahlgremium im Hinblick auf die Anwendung verbesserter Verfahren führten dazu, dass ein höherer Anteil von Bewerberinnen eingestellt wurde. Frauennetzwerke bewirkten, dass Frauen in der Wissenschaft verblieben. Spezielle Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Empowerment-Aktivitäten, Mentoring und die Präsentation von Vorbildern haben sich ebenfalls als erfolgreiche Maßnahmen erwiesen, Wissenschaftlerinnen zu unterstützen und sie in der Wissenschaft zu halten. Forschungsmittel, explizit für Frauen, gleichen eine eventuelle Unterfinanzierung der Forschung von Wissenschaftlerinnen aus. Gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit würde Frauen ermutigen, sich als Forscherinnen gleich gewertet zu fühlen, und die Betonung der Bedeutung der Integration der familiären Perspektive in die Karriere ist hilfreich, um Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern eine Karriere in der Forschung zu ermöglichen und sie dafür zu gewinnen.

Der zweite Punkt, den ich hervorheben möchte und mit dem sich die European Platform of Women Scientists in Brüssel vor dem Hintergrund des Europäischen Forschungsrates, des Europäischen Instituts für Innovation und Technologie und der Integration von Wissenschaftlerinnen in den europäischen Forschungsraum ausführlich beschäftigt hat, ist die Notwendigkeit, die existierende unbeabsichtigte, geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der gängigen Art und Weise der Definition wissenschaftlicher Exzellenz, die sich nachteilig für Frauen auswirken kann, zu hinterfragen. Dies ist auch angesichts des gegenwärtigen Systems der Forschungsfinanzierung und Leistungsbeurteilung, das sich sowohl auf EU-Ebene, als auch auf nationaler Ebene zunehmend auf die Mittelvergabe in Ausschreibungsverfahren konzentriert, von wachsender Bedeutung. Jede Strategie, die eine Stärkung von Innovation und Forschung in Europa durch Förderung wissenschaftlicher Exzellenz anstrebt, sollte daher einhergehen mit dem Anstoß einer Debatte über Exzellenz und über Innovation, und sicherstellen, dass in diesem Prozess alle Akteure, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Hintergründen sowie verschiedenen Altersgruppen Gehör finden. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Und nun hören wir Herrn Dr. Keller.

Dr. Andreas **Keller**:

Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren. Zunächst bedanke ich mich sehr herzlich für die Einladung zur Anhörung und Gelegenheit, Stellung zu nehmen. Ich bin Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissen-

schaft, und diese Gewerkschaft organisiert mehrheitlich Frauen als Mitgliederinnen und auch sehr viele Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Deswegen nehmen wir auch gerne Stellung in dieser Anhörung und begrüßen, dass der Deutsche Bundestag sich der Frage annimmt.

Die Befunde sind eindeutig, dazu will ich in meiner kurzen Einführung nichts weiter sagen, sondern Sie einfach nur auf die schriftliche ausführliche Stellungnahme verweisen, die Ihnen vorliegt. Und erfreulicherweise gibt es mittlerweile auch in der Forschung und in der Wissenschaft weites Einvernehmen darüber, dass über individuelle Faktoren hinaus die Folgen einer im Durchschnitt stärkeren Beanspruchung von Frauen durch Familienarbeit doch im wesentlichen auch strukturelle Barrieren sind, die die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft verursachen. Das hat der Wissenschaftsrat auch erfreulicherweise in seinen Empfehlungen im vorigen Jahr mit deutlicher Sprache bemerkt und die entsprechenden Forschungsergebnisse zusammengefasst. Hinzu kommt auch der an den Hochschulen kultivierte Mythos des Wissenschaftlers. Die Vorstellung, dass sich ein Wissenschaftler mit seinem ganzen Leben der Wissenschaft hinzugeben habe, was auch Arbeitszeiten und Arbeitsformen hervorbringt, die nicht nur den Lebensentwürfen von Wissenschaftlerinnen häufig zuwider laufen, sondern auch gesellschaftlich destruktiv sind. Und schließlich wirkt auch das wirtschaftstypische Karrierekonzept ausgrenzend, weil es nur Aufstieg oder Ausstieg zulässt.

Wenn nun aber, und darauf möchte ich mich konzentrieren, strukturelle Barrieren tatsächlich die Ursachen für die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft sind, dann müssen auch die Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genau an diesen Strukturen ansetzen. Und ich möchte vier Forderungen der GEW an dieser Stelle

exemplarisch herausgreifen, die deutlich machen, was damit gemeint ist.

Erster Punkt: Wir brauchen verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Und zwar ist es tatsächlich so, dass von der gegenwärtig unberechenbaren Perspektive und von intransparenten Karrierewegen Frauen und Männern betroffen sind, aber insbesondere Wissenschaftlerinnen. Das zeigt auch die Forschung. Frauen werden von dieser Unsicherheit systematisch aus der wissenschaftlichen Laufbahn gedrängt, und zwar insbesondere in der kritischen Phase zwischen Promotion und Berufung auf eine Professur. Und die GEW fordert deswegen einen Karriererahmen, der horizontale Karrierebewegungen zulässt, der Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich macht, der auch unterschiedliche Gewichtung des Berufs zulässt und den jeweiligen sozialen Hintergrund von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern respektiert. Dazu gehört auch, dass Altersgrenzen, seien es direkte oder indirekte Altersgrenzen, bei Wissenschaftskarrieren, bei Stipendien, bei anderen Maßnahmen der Graduiertenförderung, aber auch beim Zugang zu Juniorprofessuren unverträglich mit diesen Forderungen sind und deswegen in der Wissenschaft nichts verloren haben.

Zweiter Punkt: Die im Zuge der Weiterentwicklung der Hochschulfinanzierung von der input- zur outputgesteuerten Finanzierung entwickelten Steuerungsinstrumente, wie etwa Hochschulverträge oder Ziel- und Leistungsvereinbarungen, müssen für die Gleichstellungspolitik genutzt werden. Systemorientierte Leistungsvergabe muss die von den Hochschulen erbrachten Leistungen ganz zentral berücksichtigen, das heißt, Erfolge in der Gleichstellung belohnen, aber auch Misserfolge negativ sanktionieren. Es geht hier also nicht nur um positive Anreize, sondern auch negative Konsequenzen müssen die

Hochschulen, die in dieser Zielerreichung versagen, zu spüren bekommen.

Dritter Punkt: Die GEW spricht sich für eine Quotierung nach Geschlecht in der Wissenschaft aus. Bis eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen umgesetzt ist, müssen auf jeder Stufe der Karriereleiter mindestens so viele Positionen für Frauen reserviert bleiben, wie auf der vorangehenden Stufe schon erreicht sind. Also, es geht um das so genannte Kaskaden-Modell, was auch viele Unterstützer gefunden hat. Daraus folgt, der Anteil der Professuren muss kurzfristig auf 25 Prozent erhöht werden, weil eben so viele habilitierte Frauen, bzw. Frauen, die den Nachweis der Berufungsfähigkeit erbracht haben, zur Verfügung stehen.

Vierter und letzter Punkt: Die Diskussion ist heute ein bisschen schwierig, weil wir hier im Bundestag angehört werden, aber die Kompetenzen auch nach der Föderalismusreform doch sehr unterschiedlich verteilt sind, die Länder eine zentrale Rolle spielen und auch die Hochschulen eine zentrale Rolle spielen. Das heißt, hier müssen eigentlich Bund, Länder und Hochschulen an einem Strang ziehen. Aber eine Sache ist es doch, und die möchte ich hier hervorheben, die der Bund ganz zweifellos auch veranlassen könnte und hier sein Gewicht in die Waagschale werfen könnte. Wir haben mittlerweile eine ganze Reihe von Bund-Länder-Programmen zur Wissenschaftsförderung, in denen erfreulicherweise auch gleichstellungspolitische Ansätze enthalten sind. Die Exzellenz-Initiative ist ein Beispiel dafür oder der Pakt für Forschung und Innovation, was die außerhochschulischen Einrichtungen unterstützt.

Was viele nicht wissen, auch im Hochschulpakt 2020 gibt es diese Ansätze, und zuletzt ist das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern hervorzuheben. Aus Sicht der GEW kommt es ganz zentral darauf an, dass diese Zielvorgaben, die in

diesem Programm enthalten sind, tatsächlich auch systematisch kontrolliert werden und das, wenn die Zuwendungsempfänger nicht nachweisen können, dass der Mittelzweck entsprechend im Sinne der Gleichstellung eingesetzt worden ist, dann auch Bund und Länder nicht davor zurückschrecken dürfen, die Mittel zurückzufordern. Das ist eine ganz zentrale Anforderung, sonst laufen diese guten Ansätze möglicherweise leer, wenngleich es natürlich hoffnungsvolle Ansätze gibt.

Heute ist es bereits fünf nach zwölf, denn der Generationenwechsel in der Professorenenschaft ist in vollem Gange und in wenigen Jahren schon abgeschlossen. Die GEW fordert daher, dass 2008, 100 Jahre nach Zulassung des Frauenstudiums in Preußen, gut 90 Jahre nach der Habilitation und Berufung der ersten Professorin in Deutschland den vielen Worten endlich Taten folgen, und zwar unverzüglich. Das heißt, wir brauchen verbindliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und zur Verankerung von Frauen und Genderforschung in Forschung, Studium und Lehre. Die Alma Mater muss weiblicher werden, nicht nur im Hörsaal, sondern endlich auch auf dem Katheder. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Prof. Mummendey.

Prof. Dr. Amélie **Mummendey**:

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine Damen und Herren. Ich möchte mich ebenfalls herzlich bedanken für die Einladung und die Gelegenheit, mich zu äußern zu diesem Thema, was ja beileibe nicht neu ist. Das wird in der Bundesrepublik seit Jahrzehnten in Wellen diskutiert, und es werden Maßnahmen überlegt, und auch wenn das jetzt zu positiv klingt, wir dürfen nicht vergessen, dass, gemessen an der Situation vielleicht vor 40 Jahren, schon

erhebliche Veränderungen erreicht worden sind, denn vergessen Sie nicht diese offenen Vorurteile gegenüber Frauen, dass sie für Forschung und Wissenschaft nicht geeignet sind, die hören Sie heute nicht mehr. Die sind vom Tisch. Was Sie heute hören ist, dass sie hervorragend qualifizierte Frauen haben, aber leider passen sie nicht so genau in das Profil und so weiter. So, das heißt, wir haben es heute mit einer subtileren Bedingungssituation zu tun für die Lage, die konsensual identifiziert wird, und auch als veränderungswürdig nach wie vor eingeschätzt wird. Es ist sehr erfreulich zu sehen, dass sich alle Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen dazu verpflichten, die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als strategische Aufgabe zu sehen, und ich denke, die verschiedenen Stellungnahmen sind zum hohen Teile ebenfalls konsensual, was die Analyse angeht und Maßnahmen angeht, deshalb möchte ich mich in meiner Stellungnahme, die ich möglichst in drei Minuten über die Bühne bringe, auf drei verschiedene Punkte konzentrieren, so zu sagen da noch einmal die Lupe drauf zu legen, weil ich den Eindruck habe, es lohnt sich, da nochmals genauer hinzugucken.

Der erste Punkt wäre der: Natürlich sollte man verlangen, dass es zu verbindlichen Zielvereinbarungen, zu einem Rechtfertigungsdruck, zu einem Monitoring und auch zu einer Evaluation von Gleichstellungsgegebenheiten kommen sollte in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ich bin aber nachdrücklich dafür, dass der Schwerpunkt auf Anreizen und Ratifikationen gegenüber Vorgaben und Sanktionen liegen sollte. Vergessen wir nicht, wir haben ein hohes Gut, und das ist Autonomie der Universitäten, die mittlerweile sehr gefördert und auch von der Politik unterstützt wird. Das heißt, wir sollten die Hochschulen und die dort verantwortlich Entscheidenden in die Lage versetzen, ihre Entscheidungen so zu sagen frei zu treffen. Das heißt, Frauen frei zu wählen und sie nicht als oktroi zu begreifen. Gerade in der jetzigen Situation, wo Wettbewerb wirk-

lich das zentrale Thema ist, ich erinnere nur an die Exzellenz-Initiative, versetzen Sie sich in die Lage von Berufungskommissionen und Leitungen von Hochschulen. Sie wollen die absolut beste Auswahlentscheidung bei Berufungen treffen das zentrale Elemente von Qualität treffen. Und dann überlegen Sie mal, wie es wirkt, wenn Sie sich gezwungen sehen, eine Frau zu nehmen und den Eindruck haben, Sie müssen jetzt gegen besseres Wissen entscheiden. Wenn Sie den Eindruck haben, sie müssen das tun, ist das keine gute Situation. Es ist auch keine gute Situation für Frauen, wenn sie ihren eigenen Erfolg fremd attribuieren müssen, aber das ist längst diskutiert.

Stattdessen ist es viel besser, die Entscheidungsträger in die Lage zu versetzen, den Eindruck zu haben, sie gewinnen etwas mit incentives, mit Gratifikation, wenn sie sich für Frauen entscheiden. Deshalb ist dieses Programm, dieses Professorinnen-Programm, das jetzt aufgelegt werden soll, genau das Richtige, meiner Meinung nach. Es ist ein zusätzlicher Gewinn, und es ist nicht ein Oktroi.

Mein zweiter Punkt: Warum ist es immer noch so, dass im Zweifelsfall, das zeigen auch die Daten, also nicht bei der Berufung von Habilitierten von Professuren, aber wenn sie den Abfall zu den C4- oder jetzt B3-Professuren, also wirklich die höchsten Ebenen sehen, warum ist das so? Ich denke, diejenigen, die entscheiden, sind nicht unbedingt Frauenfeinde, sie akzeptieren oder honorieren die Qualifikationen von Frauen, aber Berufungsentscheidungen basieren auf hochkomplexen Urteilsprozessen, sie addieren nicht einfach irgendwelche Kriterien, sondern es ist ein komplexes Urteil, und das basiert auf Vorstellungen über den typischen, besten Fall in diesem Fall des Professors. Und hier haben wir genauso wie wir das Think-Manager-Think-, Male-Phänomen haben, natürlich auch das Think-Professor-, Think-Male-Phänomen haben. Das heißt, was getan werden muss, wir müssen im Grunde die

Vorstellung, das Bild des Professors ändern, und das tun wir natürlich mit Modellen, deshalb wiederum Professorinnen-Programm. Es müssen viele, viele Modelle da sein, Professorinnen nicht nur für den Nachwuchs als Modell, sondern auch welche, die Fakten schaffen dafür, dass das Bild des Professors männlich und weiblich geprägt wird. Das ist die eine Geschichte. Frauen müssen gleichermaßen typisch werden gegen diese homosoziale Kooperation. Leibhaftige, konkrete Modelle setzen diese Änderungen des Prototyps, wie wir das nennen wollen, in Gang. Ein zweiter Punkt für die positive Wertung dieses Professorinnen-Programms.

Und einen dritten Punkt möchte ich näher unter die Lupe nehmen. Ich möchte behaupten, dass Maßnahmen zur Unterstützung von Chancengleichheit von Frauen, wie von Männern gleichermaßen angreifen müssen. Ich habe den Eindruck, dass in den Stellungnahmen dieser Punkt der Einbeziehung der Situation von Männern zwar hier und da erwähnt wird. Natürlich muss work-live-balance für Frauen und Männer gleichermaßen gewährleistet sein, aber die Ausführung, die Vorstellung darüber, wie die Situation von Männern einbezogen wird, ist in den Stellungnahmen unterbelichtet. Und in der Regel ist es aber so, dass Frauen und Männer irgendwie aufeinander bezogen sowohl im Beruf, als auch in der Familie ihr Leben koordinieren. Maßnahmen, die sich alleine auf die Veränderung der Situation von Frauen konzentrieren, die nur den Fokus auf der Situation von Frauen haben, werden nie, das verspreche ich Ihnen hier, sie werden niemals zur Chancengleichheit, zur equality führen, sondern es ist eine asymptotische Entwicklung. Es wird immer nur ein Ausgleichen, ein Lindern der Situation von Frauen sein, aber Sie werden niemals die Geschlechtskategorie als unterscheidende Kategorie in den Situationen wegstreichen.

Was kann man denn da eigentlich tun? Was könnte da gemacht werden? Also nicht nur eine Imagekampagne für Frauen,

die sich vorstellen können, überhaupt in die Wissenschaft zu gehen, Professorin zu werden oder auch an höherer Stelle ihr Leben als Forscherin oder Wissenschaftlerin zu verbringen, sondern eine Imagekampagne für Männer, die sich vorstellen können, ihre wissenschaftliche Karriere mit dem Nachkommen von Familienpflichten zu verbinden, so zu sagen aufzubrechen. Hier wurde der Wissenschaftler-Mythos benannt, genau der ist es, gegen den es gleichermaßen anzugehen bedarf. Männern muss es ermöglicht werden, ohne das Sie den Eindruck haben, jetzt Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Männern zu haben, ebenso wie Frauen in höherem Maße selbstverständlich Familienpflichten nachzukommen. Und wenn wir es nicht wollen, dass die Familienpflichten und Aufgaben gänzlich outgesourced werden, natürlich, dann brauchen wir Kinderbetreuung. Deshalb ist es auch ein großer Vorteil der ostdeutschen Gegebenheiten gegenüber westdeutschen, aber das kann nicht die einzige Geschichte sein, sondern es muss sich was ändern an dem Bild von Männern und Frauen, die sich einander angleichen müssen. Wie kann man diese Situation von Männern so gestalten, dass sie sich nicht hoffnungslos, so zu sagen, in die zweite Reihe gedrängt sehen, sehen im Wettbewerb mit den anderen in der Wissenschaft, der unheimlich hart ist.

Eine Idee, die vorzubringen wäre, wäre analog der Bewertung von Forschung in Universitäten, Forschungsgruppen und so weiter, die sich stützt auf die Bewertungseinheit Vollzeitäquivalent. Man guckt dann, wie viel Vollzeitäquivalenten werden denn in die Forschung eingebracht, und danach wird sie bewertet. Analog könnte man bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen von einem persönlichen Vollzeitäquivalent ausgehen und ihre wissenschaftliche Qualifikation danach bewerten. Dann haben sie keine Nachteile gegenüber denjenigen, die 100 Prozent ihrer Tätigkeit in ihre Zeit investieren gegenüber solchen, die sich das leisten, Teile ihrer Arbeitszeit bzw. ihrer Lebenszeit in der

Familie zu verbringen. Das heißt, das wäre eine Möglichkeit, die Nachteile auszugleichen. Mein Plädoyer ist, dafür den Fokus nicht nur auf die Frauen, sondern auch auf die Männer zu legen und sich Maßnahmen für die Veränderung der Situation von Männern, ihren Einsatz und ihre Vorstellungen einer guten Karriere in der Wissenschaft ebenfalls ändern zu können.

Lassen Sie mich noch eine ganz kleine Anmerkung machen, zu dem, was in vielen Papieren zu lesen war, nämlich diese positive Einschätzung der Wirkung der Juniorprofessur auf die Chancen von Frauen. Ich glaube, dass, auch wenn die Zahlen so aussehen, dass man hier etwas zurückhaltend sein muss in der Bewertung. Juniorprofessur ist nicht so umgesetzt worden, wie sie eigentlich vom Wissenschaftsrat und auch der Expertenkommission der damaligen Bundesministerin beabsichtigt war. Man hat sie nicht unmittelbar verknüpft mit der Tenure-Möglichkeit, und sie ersetzt auch leider nicht die Habilitation. Es ist ein Rumpfmmodell realisiert worden, das heißt die Tenure-Möglichkeiten, die gibt es zwar, aber sie sind nicht verknüpft, und gleichzeitig sehen sich die Leute nach wie vor mehr oder weniger gezwungen, die Habilitation sein zu lassen. Gleichzeitig haben sie aber eine ordentliche Belastung, sie haben eine höhere Lehrbelastung, und sie haben eine ganze Menge Verpflichtungen. Es könnte nämlich sein, dass die Juniorprofessuren gar nicht so attraktiv sind und deshalb mehr von Frauen eingenommen werden. Wäre zu prüfen. Ich möchte da ein bisschen vorsichtig sein bei dieser Einschätzung.

Letzter Punkt noch, was die Situation von Frauen und Männern im Hinblick auf die Gleichstellung angeht. Natürlich, und auch das ist eine heikle Geschichte, ist daran zu denken, dass es ermöglicht werden muss, dass Frauen und Männer eine wissenschaftliche Karriere einschlagen können, ohne dabei ihre Lebenssituation oder ihre Familiensituation aufs Spiel zu setzen. Und da kommt natürlich das Stichwort der Du-

al-career-Möglichkeit ins Spiel. Auch die Dual-career-Möglichkeit ist vielleicht einfacher zu realisieren, wenn man die Arbeitszeit, die Fulltime-Äquivalenz für den Einsatz in Wissenschaft und Forschung liberalisiert. Soviel, vielen Dank.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Ich habe bei Ihren Worten über diesen imaginären Prototypen des Wissenschaftlers nachgedacht, ob der nachfolgende Experte Prof. Schüth diesem Prototyp entspricht, aber ich glaube auch nicht so ganz.

Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Ferdi Schüth:

Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herrn, vielen Dank für die Gelegenheit, für den DFG-Ausschuss zu sprechen. Die DFG ist zunächst als Forschungsorganisation primär der Förderung hervorragender Forschungsvorhaben verpflichtet, aber bereits in § 1 unserer Satzung ist Gleichstellung als Auftrag der DFG formuliert, und es ist nicht nur eine Reflexion des Gleichstellungsgebotes des Grundgesetzes, das ist wirklich originäre Aufgabe der Forschungsförderung, denn wir leisten es uns derzeit, auf etwa ein Drittel Potenzial Forschender zu verzichten, nämlich auf die Frauen, die in der sogenannten Liquipipeline auf dem Weg zur Professur verloren gehen. Und damit reduzieren wir natürlich die gesamte durchschnittliche Qualität von Forschung, wenn wir auf ein Drittel der Gesamtheit verzichten. Die DFG unternimmt große Anstrengungen, um die Situation zu verbessern, hat allerdings nur mittelbar Einfluss darauf. Denn wir können nur über unser Förderhandeln in die Mitgliedsorganisationen hineinwirken. Ich möchte an fünf Beispielen illustrieren, wie das geschieht und damit auch eine Reihe der Fragen ansprechen, die an die Sachverständigen gerichtet worden sind.

Erstens, eine erhöhte Repräsentanz in den Gremien und bei den Gutachtern ist von der DFG im Wesentlichen durch das Setzen in selbst gesteckte, und ich betone, selbst gesteckte Ziele erreicht worden. Senat und Präsidium sind mittlerweile zu 25 Prozent mit Frauen besetzt, und man muss sagen, das ist ein höherer Anteil, als es dem Anteil an Frauen in Positionen entspricht, aus dem normalerweise diese Gremien rekrutiert werden. Bei der gerade erfolgten Wahl der Fachkollegen wurde der Frauenanteil von 11,6 Prozent auf 16,8 Prozent gesteigert, das ist eine hohe Steigerung, und das ist dadurch erreicht worden, dass alle Vorschlagsberechtigten explizit ermuntert wurden, Frauen zu nominieren. Wenn eine entsprechende Kandidatinnenanzahl nicht erreicht wurde, wurde tatsächlich auch nochmals nachgefasst. In der Geschäftsstelle werden gezielt die Abteilungen, die für Gutachterausswahl zuständig sind, darauf hingewiesen, verstärkt Frauen als Gutachterinnen einzusetzen.

Zweitens, strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung. Ein Problem ist die oftmals nicht ganz so gradlinige Biographie von Frauen. Die DFG hat beim Programm „Eigene Stelle“ die Altersbindung aufgehoben, um damit besonders den Biographien von Wissenschaftlerinnen Rechnung zu tragen und Wiedereinsteiger unabhängig von der jeweiligen Familien- und Lebenssituation den Einstieg in die Wissenschaftspraxis zu erlauben. In den koordinierten Programmen, in denen die DFG tatsächlich strukturell in die Mitgliedsorganisation einwirken kann, gibt es Programmpauschalen, die den Universitäten, denen sonst an vielen Stellen die finanziellen Mittel dafür fehlen, ermöglichen, zusätzliche Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung zu realisieren.

Drittens, Ermunterung zur Antragstellung. Wissenschaftlerinnen sind bei der Antragstellung bei der DFG unterrepräsentiert, obwohl die Förderquoten für Männer und Frauen im Rahmen dieser Felder identisch sind, nehmen Frauen es wahr, niedrigere Chancen zu haben und tendieren auch da-

zu, seltener einen gescheiterten Antrag zu überarbeiten als Männer. Die DFG plant hierbei durch Information und Beratung den Frauenanteil bei den Anträgen erheblich zu steigern. Im koordinierten Verfahren kann die DFG direkt einwirken, und Gleichstellungsaspekte sind ein klares Begutachungskriterium bei der Bewilligung von Forschung und Sonderforschungsbereichen.

Vierter Punkt, die Genderperspektive in der Forschung. Falls es bei den Inhalten eines Antrags auf die Berücksichtigung der Genderperspektive ankommt, dann muss das Fehlen desselben ein klarer Qualitätsmangel des Antrags sein, und der wird typischerweise zur Ablehnung führen oder zumindest einer der Gründe für eine Ablehnung eines Antrags sein könnten. Die Gutachter werden für diese Fragestellung zunehmend sensibilisiert. Darüber hinausgehende Programme zur Förderung von Genderforschung kann die DFG selbst nicht identifizieren, denn die DFG ist auf die Initiative aus der Wissenschaft heraus angewiesen, das ist die Förderphilosophie der DFG. Der Präsident hat aber zu Anträgen in diese Richtung ermuntert.

Fünfter Punkt, es gibt seit Dezember eine Arbeitsgruppe, die von Frau Baer und mir geleitet wird, die sich mit der Entwicklung forschungsbezogener Gleichstellungsstandards beschäftigt. Hoffentlich wird die Mitgliederversammlung der DFG im Juli dieses Jahres diese Standards akzeptieren und dann für alle Mitgliedseinrichtungen zu verbindlichen Standards erklären. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank und nun Frau Dr. Schultheiß-Reimann bitte.

Dr. Petra Schultheiß- Reimann:

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren. Ganz herzlichen Dank für

die Einladung, dass ich hier für die GDCh, und zwar für die Arbeitsgruppe Chancengleichheit in der Chemie sprechen darf.

Bei einem Frauenanteil der Studierenden von 50 Prozent müssen wir uns dennoch die Frage stellen, Chancengleichheit erreicht? Chancengleichheit ist für uns Frauen in der Chemie immer noch ein Thema. Es ist kein Frauenthema mehr, sondern es ist bereits zum Wirtschaftsfaktor geworden. Aus diesem Grund haben wir Chemikerinnen uns im Jahr 2000 formiert zum Arbeitskreis Chancengleichheit in der chemischen Fachgesellschaft. Mehr als 70 Prozent der promovierten Chemiker finden einen Arbeitsplatz in der chemischen Industrie und nur etwa 3,4 Prozent bleiben an der Hochschule, bzw. 2,7 Prozent gehen in eine Forschungseinrichtung. Die Umsetzung von Forschung zum innovativen Produkt findet letztlich immer noch in der Wirtschaft statt. Der Anteil der Studentinnen im Studienfach Chemie ist in den letzten Jahren stark angestiegen. 41 Prozent der Vordiplome und Diplome werden von Frauen abgelegt, allerdings kommen bei der Promotion dann nur noch 35 Prozent an. Dieser Trend setzt sich dann weiter fort, wenige Frauen besetzen nach wie vor Professuren bei Anstieg der Habilitandinnen, von 4,5 Prozent auf jetzt 19 Prozent in den letzten zwanzig Jahren. Bei einem Frauenanteil der Studierenden von 50 Prozent sind selbst die Aufstiegschancen in frauendominierenden Fächern gering. In Sprach- und Kulturwissenschaften hat ein Student eine fünfmal so große Chance auf eine Professur, dagegen eine Studentin der Chemie eine 0,6-prozentige Wahrscheinlichkeit. Frauen sind in den höheren Hierarchie-Ebenen von Chemieunternehmen noch immer eine Seltenheit. Dazu gibt es leider keine sehr verlässlichen Daten, ich schätze, dass 15 Prozent der Chemikerinnen im außertariflichen Bereich angestellt sind und 3,5 Prozent als leitende Angestellte in der chemischen Industrie beschäftigt sind.

Man darf erstaunt sein, dass nach all den Bildungsanstrengungen für Mädchen deren Erfolgsbilanz mittlerweile den Blick stär-

ker auf die Jungen legt, jedoch die Führungsetagen nach wie vor in Männerhand sind.

Warum kommen oben nicht genug Frauen an? Diese Frage haben wir uns in der GDCh gestellt, und dieser Frage ging Frau Prof. Kraus von der TU Darmstadt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2003 in Zusammenarbeit mit der GDCh nach. Sie analysierte sehr differenziert die Situation von Naturwissenschaftlerinnen, insbesondere von Chemikerinnen in der Wirtschaft und leitet daraus Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Betriebe, für politisch Verantwortliche und für Schulen wie Hochschulen ab. Sie beschreibt die Arbeitswelt der Chemie als eine stark von einer spezifischen Kultur der Männlichkeit geprägten Welt, in der sich Frauen als Fremdlinge vorkommen. Der Faktor Zeit-Investment spielt eine große Rolle beim beruflichen Erfolg von Chemikerinnen. Diese Arbeitskultur des zwanzigsten Jahrhunderts setzt Leistungsmaßstäbe, die einem Totalitäts-Anspruch auf die Person gleich kommt. Diese Arbeitskultur verhindert jedes Engagement außerhalb des Berufs und lässt für Familie und Elternschaft nur das konventionelle Modell zu, männliche Alleinverdiener mit finanziell und sozial abhängiger Ehefrau und einer faktisch virtuellen Vaterschaft. Deshalb ist der berufliche Erfolg niedrig, unabhängig, ob sie Kinder haben oder kinderlos sind. Die Ergebnisse der Studien spiegeln unsere gefühlte wie auch die erlebte Welt als Chemikerinnen wieder. Wir als AKCC sind der Meinung, dass die Studentinnen nicht allein gelassen werden können, dass Maßnahmen nötig sind, um das weibliche wissenschaftliche Potenzial für die industrielle wie universitäre Forschung zu realisieren. Wir müssen die gläserne Wand auch in der Industrie durchbrechen. Wir brauchen neben Angeboten der Kinderbetreuung und Entwicklung einer neuen Schulkultur vor allem ein Mentoring für Frauen in der Chemie. Frauen müssen Frauen nachziehen. Wir in unserer Gruppe stärken die Kolleginnen im

öffentlichen Gespräch, mit Bildung von Netzwerken und Expertenforen. Frauenförderung muss in die Ziele von Unternehmen aufgenommen werden.

Ich möchte mein Statement mit einem Zitat beenden:

„Die Gleichberechtigung der Geschlechter wird erst dann erreicht sein, wenn auch mittelmäßige Frauen hohe Ämter bekleiden!“ Danke.

Vorsitzende:

Das erinnert mich ein bisschen an die Quotendiskussion, die wir in der Politik in den Parteien hatten. Und nun hat für diese Runde das letzte Wort Prof. Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider:

Vielen Dank, Frau Vorsitzende, für das letzte Wort bin ich völlig unzuständig. Verehrte Abgeordnete, meine Damen und Herren, was sollte ich jetzt noch Neues sagen können? Ich versuche trotzdem, ein paar Punkte nochmals zu akzentuieren und beginne damit, dass ich sage, die Dinge ändern sich dramatisch im deutschen Wissenschaftssystem, wahrscheinlich einer der gesellschaftlichen Bereiche mit den schnellsten und durchgreifendsten Wandlungsprozessen. Das betrifft aber nicht die Chancengleichheit der Geschlechter. Herr Jacobsson hat vorhin eine Prognose gemacht, die sähe für Deutschland noch viel schrecklicher aus. 1990 gab es drei Professorinnen zu 97 Professoren auf 100 C4-Stellen, 2004 waren es schon neun gegenüber 91. Wenn man so weiter macht, dann sind wir nicht 2040 bei einem 50:50 Verhältnis sondern 2090.

Meine Vermutung ist, dass das Gleichstellungsthema ein Thema ist, das unter anderem auch daran krankt, dass es zu wenig Dissens oder zuviel Konsens in dieser Debatte gibt. Das scheint mir auch heute hier

der Fall zu sein. Ich bin aber völlig ungeeignet, diesen Dissensmangel zu beheben. Lassen Sie mich also Folgendes nur herausheben. Es gibt einen Konsens darüber, dass die größten und schwierigsten Barrieren zur Beförderung von Gleichstellung systemische sind, wissenschaftssystemstrukturelle Faktoren, weniger, wie man lange angenommen und behauptet, hat individuelle Bedingungen auf Seiten der Wissenschaftlerin, Frau Mummendey hat das auch schon beschrieben. Man kann schlechterdings nicht mehr sagen, dass Frauen ein kleineres Gehirnvolumen haben und deswegen nicht für die Wissenschaft zur Verfügung stehen. Nur hat das die Verhältnisse nicht verändert oder verbessert, dass man das nicht mehr sagen kann. Der bewusste, vielmehr auch noch der unbewusste Widerstand, den Frauen nach wie vor in ihrem Fortkommen in der Wissenschaft erfahren, wird aber nur abzubauen sein, wenn wir einige grundsätzliche Einsichten zulassen.

Die erste ist, dass die Durchsetzung von Chancengleichheit auch eine Machtfrage ist. Es geht um reputationelle Macht im Wissenschaftssystem, es geht um ökonomische Macht, es geht um Entscheidungsmacht. Diejenigen, die diese Macht ausüben, neigen selten dazu, sie freiwillig herzugeben. Es gibt nicht nur Integrationshindernisse, wovon viel gesprochen wird, es gibt vor allem auch Exklusionsmechanismen, und diese Exklusionsmechanismen muss man ernst nehmen, man muss sie auch ernst nehmen in ihren Funktionen für das Wissenschaftssystem. Die sind nicht einfach beliebig da, sondern sie erfüllen für das Wissenschaftssystem Funktionen institutioneller Stabilisierung und so zu sagen kollektiver Sicherung, und in dieser Funktionalität muss man sie gewissermaßen brechen. Den Wandel zu organisieren setzt voraus, diese Exklusionsmechanismen offen zu legen, und das Ziel dieses Wandels, würde ich sagen, kann man als faire Genderrelationen beschreiben, und zwar faire Genderrelationen ohne Nivellierung von Genderdifferenz. Dieses letzte Argu-

ment ohne Nivellierung von Genderdifferenz ist vor allem dann stark, wenn man nicht eine individualistische Emanzipationsperspektive verfolgt, sondern wie auch die Mehrzahl der Sachverständigen heute Morgen, eine funktionale Systemperspektive. Faire Genderperspektiven sind eine Voraussetzung dafür, dass das Wissenschaftssystem und die Wissenschaft auf dem Niveau von Komplexität und Differenziertheit operieren können, die erforderlich sind, die Komplexität der Weltwissenschaft bewältigen, gestalten, interpretieren zu können.

Zweitens: Den Wandel zu organisieren, ist keine einfache Aufgabenstellung, denn die Ausgrenzungsmechanismen werden im Maße des Erfolgs von Gleichstellungspolitik immer raffinierter. Gleichstellungspolitik heute muss mit den Erfolgs- und Misserfolgsgeschichten vorangegangener Gleichstellungspolitiken umgehen können. Die haben insbesondere den Effekt, dass Geschlechter-Diskriminierung seltener intentional, häufig aber über Filiationsnetze und implizierte Modelle organisiert, subtiler wird. Um eine Beispiel zu sagen, es gibt in Deutschland, wenn die Zahl noch richtig ist, es gibt in der Chirurgie, in der deutschen Universitäts-Chirurgie eine Ordinaria. Und der Exklusionsmechanismus ist nicht, dass behauptet wird, dass Frauen nicht vielleicht de facto gut Chemie könnten oder die feinmotorischen Kompetenzen nicht hätten. Das Argument heißt, was ist denn am Tisch, und gemeint ist der OP-Tisch, und es geht um physische Qualifikationen, nicht um intellektuelle oder feinmotorische. Das sind die subtiler gewordenen Diskriminierungsmechanismen. Und diese Subtilisierung der Diskriminierung erfolgt in stiller Ausgrenzung und struktureller Abwertung zum Beispiel dann, wenn Frauenförderung immer nachrangig und als mindere Lösung praktiziert wird. Das führt zu diskriminierenden Geschlechterdifferenzierungen, die man daran beobachten kann, dass Frauen zu einem überwiegenden Anteil C3-Professuren oder W2-Professuren und nicht W3- und C4-

Professuren innehaben. Oder nach dem Muster W2-Professuren in den Soft-Sciences, zum Beispiel in der Altgermanistik, W3-Professuren für Männer in den Hard-Sciences. Das ist so ein Muster, das glaube ich, sich abzeichnet nicht nur zwischen Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften, sondern in allen Disziplinen. Und es geht um Geld. In der Chirurgie wird mehr Geld verdient als in der Kinderheilkunde. In der Kinderheilkunde gibt es einen Haufen Lehrstuhlinhaberinnen, in der Chirurgie aber nicht. Das meinte ich mit Machtfrage. Und ich glaube nicht, dass solche Mechanismen wie W2-Professuren in Soft-Sciences für Frauen, W3-Professuren in Hard-Sciences für Männer oder Juniorprofessuren für Frauen, Lehrstühle für Männer, ich glaube nicht, dass das ein Erfolg von Gleichstellungspolitik ist, sondern es ist ein Indikator für den nach wie vor drängenden Bedarf einer verstärkten Gleichstellungspolitik.

Drittens: Das Wissenschaftssystem basiert auf dem Auswahlprinzip, auf Wettbewerbslogiken, hoffentlich weiterhin auf intellektuellen, nicht nur markförmigen. Aber das Vorurteil, dass Frauen an diesen Wettbewerbslogiken aus Leistungsgründen scheitern, dieses Vorurteil ist widerlegt. Es gibt überhaupt gar keine Gründe. Aber es gibt sehr wohl empirische Evidenz dafür, dass formalisierte und transparente Verfahren der Personalrekrutierung die Gleichstellung von Frauen befördern. Und es gibt übrigens auch, das will ich mit einem besonderen Akzent versehen, es gibt auch harte empirische Evidenz dafür, dass quantitative Indikatorenssysteme bei der Bewertung von Wissenschaft und Wissenschaftseinrichtungen Frauen eher benachteiligen, qualitative Bewertungsverfahren die Chancen von Frauen aber deutlich erhöhen. Das deutsche Wissenschafts- und Hochschulsystem, ich habe es zum Anfang gesagt, befindet sich momentan in einer Veränderungsphase, wie es allenfalls alle Generationen einmal ein solches gesellschaftliches Teilsystem durchlebt und vermutlich auch aushält. Bis zum Jahr 2014 wird alleine ein

Drittel der Professorinnen und Professoren aus dem Amt ausscheiden, zugleich expandiert das System und zwar in einem beträchtlichen Umfang. Über den Hochschulpakt, die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation, das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm können viele, viele tausend Wissenschaftlerinnen erreicht werden. Viele, viele tausend Wissenschaftlerinnen können in den nächsten sechs bis sieben Jahren finanziert werden, wenn wir es nur wollen. Die entsprechend qualifizierten Frauen sind da, die Zeit ist reif für den Perspektiven-Wechsel. Herzlichen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, damit kommen wir mit einer gewissen Verspätung zur ersten Frageunde, eigentlich wollten wir die schon abgeschlossen haben um diese Zeit. Und von daher darf ich alle um kurze Fragen und knappe präzise Antworten bitten.

Und zunächst hat das Wort die Kollegin Hübinger von der CDU/ CSU-Fraktion.

Abg. Anette **Hübinger** (CDU/ CSU):

Schönen Dank, Frau Vorsitzende, meine Herren, meine Damen, herzlichen Dank für Ihre Ausführungen, und ich möchte mich auch dafür bedanken, dass Sie die Wertigkeit der Frau doch mal in den Vordergrund gestellt haben.

Meine erste Frage richtet sich an Frau Prof. Baer, denn durch diese ganzen Unterlagen ging es wie ein roter Faden, dass eine systematische Evaluierung fehlt, und Sie hatten das auch kurz angerissen und uns schon den Ball zugespielt, dass Sie das gerne vertieft sehen möchten und deswegen meine Frage auch an Sie. Welche Instrumente sind denn da möglich, damit man zu einer besseren Evaluierung oder überhaupt zu einer Evaluierung der vorhandenen und

auch zahlreich vorhandenen Instrumente der Gleichstellung kommen kann.

Meine zweite Frage geht an Frau Dahlhoff. In welche Richtung oder in welchem Rahmen würden Sie denn die Exzellenzinitiative weiter entwickeln, gerade im Sinne der Genderaspekte.

Vorsitzende:

Nun Frau Mulhaupt bitte.

Abg. Gesine **Mulhaupt** (SPD):

Zunächst einmal möchte ich mich auch bedanken für die umfangreichen Stellungnahmen und das, was Sie heute vorgetragen haben. Und ich schließe mich nochmals auch der Vorsitzenden an, dass das öffentliche Interesse sehr groß ist heute. Darüber freuen wir uns sehr, und das zeigt, glaube ich, dass wir uns hier mit einem ganz wichtigen Thema beschäftigen.

Ich möchte zunächst eine Frage stellen an Frau Dr. Jochimsen. Sie haben uns einen sehr guten und auch ein sehr pointierten Überblick über die Situation in Europa gegeben. Leider liegt Deutschland sehr weit hinten, es gibt nur wenige Länder, in denen die Situation noch schlechter oder schwieriger ist. In Ihrer Stellungnahme schreiben Sie von einer Kombination von Hindernissen, ich würde Sie gerne Fragen, ob sie uns noch einmal ganz pointiert sagen können, wo Sie denn den eigentlichen „Lack“ beschreiben würden. Wo sehen Sie die Situation, dass Frauen auf dem Weg nach oben auf der Strecke bleiben.

Meine zweite Frage geht an Herrn Prof. Strohschneider. Frau Prof. Baer hat in ihrer Stellungnahme schon auf die Verantwortung des Bundes in der Frauenförderung, verwiesen. Dem können wir uns eigentlich anschließen. Ich würde gerne den Fokus richten auf die Bundesländer. Nach der Föderalismusreform sind die Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern sehr

unterschiedlich. Während beispielsweise Berlin und Bremen auch bei der Mittelvergabe an Hochschulen explizit Gleichstellungskriterien festschreiben, geht das Land NRW mit dem Hochschulfreiheitsgesetz den Weg, vor allem die Verantwortung an die Hochschulen zu übertragen. Meine Frage an Sie ist, wie bewerten Sie die Situation und die unterschiedlichen Wege in den einzelnen Bundesländern, und welcher ist aus Ihrer Sicht besonders geeignet, um die gegenwärtige Situation zu verbessern. Dankeschön.

Vorsitzende:

Ja, vielen Dank. Und nun Kollegin Pieper, bitte.

Abg. Cornelia **Pieper** (FDP):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende, ich fand die Ausführungen aller Experten sehr interessant und wollte auch gerade bei den letzten Bemerkungen von Frau Schultheiß-Reimann mal in Erinnerung rufen, wie schwer es solche Persönlichkeiten wohl gehabt haben wie Marie Curie, die Anfang des letzten Jahrhunderts geforscht hat, eine Chemikerin und Physikerin, Nobelpreise dafür erhalten hat, um auch mal einen geschichtlichen Bezug herzustellen. Marie Curie hat mal gesagt: „Ich halte mich nicht an das, was getan worden ist, sondern ich frage immer, was noch getan werden muss!“ Sie war immer eine Frau der Tat, und ich will das auch mal in diese Frageunde hineinbringen, nicht den Blick zurück zu werfen, sondern den Blick nach vorn. Das kam in all Ihren Ausführungen auch zum Ausdruck, dass Sie den Eindruck haben, dass wir jetzt so vorm Durchbruch stehen könnten, in dem die Politik entsprechende Rahmenbedingungen auch setzt für das Erklimmen der Karriereleiter von Frauen und Wissenschaftlerinnen bis hin in Spitzenpositionen. Wir stehen davor, dass hat das Ministerium angekündigt, dass es ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz geben wird im Deutschen Bundestag. Deswegen

möchte ich gerne Herrn Prof. Strohschneider fragen und Frau Dr. Bludau, ob Sie nicht Möglichkeiten sehen, dass wir gerade auch in diesem Wissenschaftsfreiheitsgesetz ganz gezielt uns auch dem Thema „Gender“ widmen, um da vielleicht einen Schub nach vorne hinzubekommen. Der Wissenschaftsrat hat, Prof. Strohschneider, Sie haben es gesagt, und es steht auch in Ihrer Stellungnahme, eigentlich schon vor 10 Jahren diese Kaskadenmodelle, von denen einige andere auch gesprochen haben, gefordert. Das Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf den direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient, und Sie haben auch noch hinzugefügt und sollten keine Erfolge erzielt werden, also die Zielvorgaben nicht reichen, hält der Wissenschaftsrat die Anwendung und auch finanzwirksame Durchsetzung und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Sind das Wege in einem Wissenschaftsfreiheitsgesetz oder die Genderaktionspläne, die verbindlich sind, Frau Dr. Bludau, wäre das ein Weg für ein Gesetz, was der Bundestag demnächst auf den Weg bringen wird.

Vorsitzende:

Frau Dr. Sitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (Die Linke.):

Dankeschön. Meine erste Frage richtet sich an Dr. Keller von der GEW, meine zweite Frage an Frau Prof. Baer.

Die erste Frage an Dr. Keller beschäftigt sich mit der Problematik „Prekarität in der Wissenschaft“. Es wurde von mehreren betont, dass solche Dinge wie Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung, Hochschulpakete durchaus neue Akzente setzen konnten für Gleichstellungspolitik und für Gender in der Forschung. Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht diese Instrumente ein unter dem Blickwinkel von Prekarität in der Wissenschaft. Sie haben das in der Stellungnahme

ausgeführt. Solche Stichworte wie „Gender Gap“ oder „Pay Gap“ und „Brain Drain“ werden dabei mit angeführt vor dem Hintergrund der Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes, aber auch der Debatten um andererseits ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Welche Rahmenbedingungen könnten Sie sich gerade unter diesem Blickwinkel dabei vorstellen?

Frau Prof. Baer, Sie waren im vergangenen Jahr im April auch mit an der Konferenz beteiligt, und ich erinnere mich dort an den Vortrag von Frau Prof. Londa Schiebinger, die die Frage nach der Strukturierung der Disziplin in der Wissenschaft aufgeworfen und gesagt hat, dass die Disziplinstrukturierung in der Wissenschaft in den letzten 200 Jahren entwickelt wurde, ohne oder weitgehend ohne Zutun von Frauen.

Und vor dem Hintergrund der von Ihnen, Prof. Strohschneider, angeführten wachsenden Komplexität der Aufgaben, wachsenden Interdisziplinarität, wie gehen Sie mit einer solchen Situation um, bzw. was Stellen Sie sich vor, vor dem Hintergrund solcher Forderungen, an Struktur und Inhalten der Wissenschaft etwas zu ändern und eben dann auch durchaus Zuordnungen und Schichtungen von Disziplinen zu ändern, um Freiräume für mehr Forschung für Lehre und qualifiziertes Studium zu schaffen. Danke.

Vorsitzende:

Und nun Frau Sager, bitte.

Abg. Krista **Sager** (Bündnis 90/ Die Grünen):

Ich bin natürlich auch sehr gespannt, ob wir hier mit vereinten Kräften einen qualitativen Sprung nach vorne hinkriegen. Ich habe eine Frage an Frau Prof. Baer.

Sie haben sehr stark darauf abgestellt, dass es hier auch um kulturelle Barrieren geht, die auch Auswirkungen haben auf Beurteilungen von Leistungen. Und Sie haben gesagt, Frauenförderung reicht da nicht

mehr, und sehr stark auf Ziele und Ergebniskontrolle abgestellt. Ich würde gerne von Ihnen dazu etwas mehr hören. Wieso glauben Sie, dass man an diese kulturellen und Beuteilungsbarrieren durch Ziele und Ergebniskontrollen eher ran kommt, und warum sagen Sie, Frauenförderung reicht da nicht mehr.

Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Jacobsson. Ich vermute mal, dass es in Schweden auch Stimmen gegeben hat gegen klare Zielvorgaben, Stimmen gegeben hat, die gesagt haben, wir müssen uns an Qualität im Einzelfall orientieren, wir müssen die Autonomie der Hochschulen berücksichtigen. Wie hat sich das in Schweden durchgesetzt, dass man tatsächlich zu klaren Zielvorgaben gekommen ist und, wie sind Sie eigentlich mit denjenigen umgegangen, die dann die gesetzten Ziele nicht erreicht haben.

Vorsitzende:

So, damit kommen wir zur Antwortrunde, und es beginnt Frau Prof. Baer zu den Fragen der Kolleginnen Hübinger, Dr. Sitte und Sager.

Prof. Dr. Susanne **Baer:**

Herzlichen Dank für die Nachfragen, ich glaube, ich kann das sogar zusammen binden. Denn eine zentrale Herausforderung hier scheint mir zu sein, dass die Autonomie, die das System Wissenschaft insgesamt prägt, natürlich politisch schwer zu adressieren ist, da unmittelbare Interventionen, Oktroi und so weiter nicht funktionieren, sondern sogar, und das ist die Bemerkung zur Frauenförderung, mikropolitisch unterlaufen werden. Wir können uns zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung nicht nur ausdenken, sondern wir haben sie uns bereits ausgedacht. Sie sind etabliert, sie sind festgeschrieben nicht nur juristisch, sondern auch in allen möglichen Planungsgrundlagen, aber sie werden mikropolitisch subtil, hat Herr Strohschneider

angemerkt, unterlaufen, wenn nicht dazu mindestens flankierende Maßnahmen kommen. Sie sind nicht verzichtbar, aber sie müssen flankiert werden von weiteren Maßnahmen, die diesen mikropolitischen Prozess, letztlich auch des Machterhalts und der Machtsicherung, wieder konterkarieren, also die Eigendynamik von Wissenschaft durchbrechen. Und dazu gehören an erster Stelle, Frau Hübinger, das zielt auf Ihre Frage, Instrumente der systematischen Evaluierung, die ich in drei Varianten ausdifferenzieren würde.

Systematische Evaluierung ist für mich vor allen Dingen ein Steuerungsinstrument der Wissenschaft, was letztlich darauf setzt, so zu sagen ein autonomes System so transparent beobachtbar zu machen, das sozusagen selbst unangenehm ist, wenn es den übergreifenden Zielen nicht gerecht wird. Denn unmittelbar intervenieren kann ich nicht, das hat auch kontraproduktive Effekte, aber Steuern durch Transparenz, und dazu gehören Systeme der Evaluierung, das funktioniert ganz gut, denn das hat genau das Ziel der Reputationswirkung, die für die Wissenschaft ganz, ganz entscheidend ist. Und das bedeutet zum einen systematische Evaluierung als Regelanforderung zu etablieren und im gesamten Wissenschaftssystem, sowohl bei Fördermaßnahmen wie auch bei institutionellen Innovationen durchzuführen. Das kann man als Verfahrensregelung festschreiben, das kann man aber auch in allen modernen Steuerungsformen von Zielvereinbarungen, über Vergabe, Mittel und so weiter integrieren. Als Regelteil in künftigen Forschungsvergaben, das hatte ich angedeutet, wäre es eine Möglichkeit, Genderbudgeting sehr differenziert, sehr fokussiert und zielgruppenspezifisch umzusetzen. Das hat zumindest zur Folge, dass wir, das ist die österreichische Studie, die mir hier vorliegt, Daten nicht nur zu den Personalkategorien wie das Kaskadenmodell ausgemacht hätten, sondern auch zum Pay Gap innerhalb dieses Kaskadenmodells. Diese Daten liegen nämlich für Deutschland bislang kaum vor. Und was Herr

Strohschneider andeutete, die W2-, W3-Differenzierung scheint in Moment zu Lasten von Frauen zu gehen. Das wäre auch ein Abwertungseffekt von Wissenschaft und Innovationen in der Personalstruktur und tödlich für die Reformen, die im System angedacht sind. So dass es auch eine Regelanforderung wäre, die man in Personalentwicklungs-, in Personalrekrutierungs- und Forschungsvergaberegulierungen etablieren könnte.

Das Dritte ist aber nicht für das Individuum, sondern für ein ganzes Forschungsfeld, nämlich die Genderkompetenz in der Wissenschaftsforschung oder die Gender-Studies im Feld Wissenschaft. Ich glaube, dass es sinnvoll wäre, Forschungsmittel dafür bereit zu stellen. Die Lateraleffekte von Gleichstellungspolitik oder auch die Positivwirkung von Gleichstellungspolitik gerade im Feld Wissenschaft zu eruieren und dies auf dem Standard unseres heutigen Wissens, das heißt im Hinblick auf Frauen, im Hinblick auf Männer und im Hinblick auf die weiteren Integrationseffekte, die zum Beispiel im Bereich der Naturwissenschaften zu erzielen sind, wenn wir da auch junge Türkinnen, Talent aus dem Ausland rekrutieren, und zwar von der Stufe Bachelor über Master bis in alle anderen Bereiche, insofern schiene mir das ein weiterer Punkt zu sein.

Zu Frau Sitte, Sie hatten die Frage nach Disziplin und Kanon gestellt, und auch das sind Evaluierung und Transparenz und Ähnliches von erheblicher Bedeutung. Worauf ich hier vor allen Dingen abhebe, sind ganz aktuelle Daten aus den USA, die National-Science-Foundation legt zwei Studien zugrunde zur Entwicklung im amerikanischen Wissenschaftssystem in institutioneller Hinsicht, die zeigen kurz gefasst Folgendes: Je interdisziplinärer, je problemorientierter und je teamorientierter Sie Forschung organisieren, desto selbstverständlicher kommt es zu Gleichstellungswirkungen. Eine Organisation von Forschung, die kanonorientiert und disziplintradiert funktioniert, und zwar ausschließ-

lich, und das deutsche System zeichnet sich in der Hinsicht schon ein Stück weit aus, ist eins, was systemisch gleichstellungsfeindlich läuft.

In den neuen Fachbereichen der Spitzenuniversität in Kalifornien, Berkeley, Stanford, die Biologie, Ingenieurwissenschaften und Philosophie zusammenbinden, also das, was wir unter Lebenswissenschaften verstehen, oder im Hochtechnologiebereich Nanotechnologie, Forschung zusammenbinden, die früher nicht zusammen gehörten, weil sie vom Problem ausgingen und nicht vom Kanon. Da haben wir ganz viele Frauen, Minderheiten, was weiß ich für Menschen, Diversität in der Forschungsproduktion, weil da zwingend Perspektiven zusammenkommen müssen, die einfach mehr Kreativität produzieren. Das finde ich nicht nur faszinierend, sondern das scheint mir ein Moment zu sein, wo Impulse, die auch vom Bund ausgehen können, neue Wissenschaftsbereiche anders zusammenbinden, problemorientiert zusammenbinden, eben quasi natürliche Gleichstellungseffekte haben könnten, wenn man flankierend darauf achtet, dass es dann nicht wieder zu subtilen Unterlaufungsmechanismen kommt.

Frau Sager, der dritte Punkt, Sie hatten die Kulturfrage angesprochen und die Frage der Beurteilung von Leistung. Da hängt natürlich eine Menge dran, und da wird das System sehr empfindlich. Denn das System hängt an dem Glauben, Leistung objektiv beurteilen zu können und das auch schon immer zu tun. Für die Gleichstellungs- und die Genderfrage bedeutet das, dass genau das nicht nur der wunde Punkt ist, sondern auch ein zentraler Mechanismus, ein zentraler Punkt, an dem gleichstellungspolitische Interventionen ansetzen könnten. Das würde bedeuten, zum einen wieder gerade dort anzusetzen, wo es um Leistungsbeurteilung geht, um hier diese mikropolitischen Prozesse zu revidieren, zu verändern, dafür zu Sorgen, dass Leistung tatsächlich Leistung ist und keine In-Dubio-Regel pro Maskulinität. Ich würde es so

formulieren, die In-Dubio-Regel, und das ist meine Variante von Quote, nicht nur meine, sondern die einzig tragbare Variante von Quote im Rahmen von Bestenauslese, kann Chancengerechtigkeit doch nur heißen, in Dubio für das weniger vertretene Geschlecht, seien es Männer, seien es Frauen in Dubio für die anderen, die Neuen in der Wissenschaft und nicht In Dubio für die Tradition. Das gilt bei der Bestenauslese natürlich nur und ausschließlich vor dem Hintergrund gleicher fachlicher Leistung, und das ist, Herr Strohschneider hatte es angedeutet, nur in standardisierten Verfahren zu erlangen, die in Deutschland bislang in Seltenheit und Ausnahme in teilanonymisierten Verfahrensschritten ablaufen. Dass wir immer noch das Foto zu Grunde legen, wenn wir Personal aussuchen, und als Professorin bin ich ja auch Personalentwicklerin und Chefin, ist letztlich skandalös. Es ist im Hinblick auf rassistische Vorurteile skandalös, die unseren Köpfen nicht fremd sind, wir haben alle kleine Bilder im Kopf, wie der Zukunftsforscher aussieht, im Hinblick auf Altersregelungen ist es skandalös, im Hinblick überhaupt auf die Frage, ob ein guter Haarschnitt eine gute Philosophin ausmacht, ist es wirklich skandalös. Die Anonymisierung von Beurteilungsverfahren scheint mir insofern ein wichtiger Schritt zu sein. Ich glaube, das ist für Verfahrensregeln, die in allen möglichen gesetzlichen Grundlagen auch ihren Ort finden könnten, ganz, ganz wichtig.

Der letzte Punkt ist, in den Verfahren über personelle Präsenz muss gesorgt werden, dass nicht nur Frauen dabei sind, sondern, dass kompetent beurteilt wird. Diese Kompetenz muss man sich aneignen. Ich arbeite an mir selbst seit 20 Jahren, und ich bin immer noch nicht am Ziel, das kann meiner geringen Geschwindigkeit geschuldet sein. Sie werden eventuell schneller handeln, aber es scheint mir so, dass es wichtig ist, in Verfahren nicht nur für Präsenz von Frauen, sondern für Kompetenz in der ehrlichen objektiven Beurteilung der Leistung zu sorgen. Die DFG hat, wenn ich

richtig informiert bin, Initiativen unternommen, Peer-Review-Verfahren anzugehen. Die Universitäten sind teilweise dabei. Dabei ist hier politischer Rückenwind für solche objektiven Beurteilungen, glaube ich, ganz, ganz wichtig. Wenn Wissenschaft ohne Vorurteile, ohne die heimlichen Leitbilder im Kopf funktioniert, dann funktioniert sie besser und zukunftsfähiger, und dann hat nicht nur der demographische Wandel keine Chance mehr, die Wissenschaft zu erodieren, sondern dann haben wir auch die Chance, endlich gute Forschung zu sehen. Das schiene mir im Verfahren der Bestenauslese und Kompetenz in der Beurteilung ganz, ganz wichtig.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Frau Dr. Bludau bitte.

Dr. Barbara **Bludau:**

Um die Frage von Frau Pieper zu beantworten, rein, gegenwärtig ist das Wissenschaftsfreiheitsgesetz für mich erkennbar kein spezifischer Ansatz, hier weiter zu kommen. Nun hat das Wissenschaftsfreiheitsgesetz aus meiner Sicht einen andern Sinn, einen anderen Zweck. Das heißt aber nicht, dass man nicht noch Gedanken dort einbringen kann. Frau Baer sagte eben, Autonomie steuert das System. Ich muss Ihnen sagen, ich halte das auch für richtig und letztlich erfolgreich. Das bedeutet für mich, dass man bestimmte Dinge erst gar nicht versuchen sollte. Zum Beispiel, ich habe eben von einigen Sachverständigen auch gehört, man solle doch das Berufsbild ändern in Richtung mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so einen 39-Stunden-Wissenschaftler, dass er eben nicht 60 Stunden arbeitet, abgesehen, dass das bei Abgeordneten auch angezeigt wäre. Ich sah Sie eben lächeln an der Stelle, halte ich das für international völlig aussichtslos. Wenn Sie an der Spitze mitarbeiten wollen, dann können Sie sich nicht nationale Regeln stricken, die Sie für praktisch oder

vielleicht auch für wünschbar halten. Wir sind international kompetitiv und müssen, wenn wir mitspielen wollen, auch partiell die Regeln mit akzeptieren. Aber ich könnte mir sehr wohl vorstellen, dass wir die Verteilung von Arbeitszeit über die Lebensspanne verändern müssten. Dies ist auch der einzig tragbare Vorschlag mit dem, was wir alternde Gesellschaft nennen, klarzukommen, das heißt, sich zu überlegen, ob man sehr wohl 60 Stunden arbeiten kann, bis man ein Kind bekommt, zum Beispiel, aber in einer späteren Phase deutlich reduzieren wird, also die Lebensspanne anders sieht. Dann kriegt man vielleicht auch ganz heiße Karriere-Phasen einfacher hin als Frau und als Mann.

Ein anderer Punkt, da möchte ich Sie eigentlich sehr bestärken. Sie fragten, ob Gender-Aktionspläne etwas nutzen würden. Jetzt weiß ich nicht, ob wir dieselbe Vorstellung von Gender-Aktionsplänen haben. Aber wenn Sie spezielle Programme haben, in denen Sie Frauen einfach Chancen einräumen, zusätzliche Stellen bereitstellen, wie die Professorenausweitungsmöglichkeiten, halte ich das für absolut sinnvoll. Aber ich habe dieselbe Erfahrung etwa vor 10 Jahren gemacht. Die Erfahrung, die ich gemacht habe, war, dass die Frauen uns gezwungen haben, das Ding doch bitte anders zu benennen. Bei uns hieß es nämlich Sonderprogramm für Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft. Weil sie gesagt haben, dass kann ich in keinen Lebenslauf rein schreiben, das ist ein Karrierekiller. Jetzt heißt der Apparat Minerva-Programm, ist hocheffektiv und funktioniert. Wir müssen auch sehen, dass alles, was wir uns jetzt ausdenken, nicht einen zu starken protektionistischen Charakter nach außen hin hat, weil dann gelten Sie sofort als besonders schutzbedürftig und so weiter. Ob das richtig oder falsch ist, kann derjenige, der dann das Papier sich anguckt, doch gar nicht sehen. Also im Wissenschaftsfreiheitsgesetz ist es zur Zeit nicht drin, die Idee fände ich gut, das was ich am praktischsten finde vor Ort und ich meine, ich mache das jetzt schon

eine ganze Zeit lang, ist aber Frauen die Möglichkeit zu geben, sich Zeit zu kaufen in den heißen Phasen. Ich würde jeder Frau zusätzlich 1000 Euro im Monat geben, oder eine Summe X, ich würde mich da nicht festlegen. Entweder kauft sie sich jemanden, der in ihrem Labor irgendetwas für sie tut oder für die Kinder, was auch immer, es ist mir egal! Ich möchte, dass diese Frau in einer schwierigen Phase an ihrem Arbeitsplatz sein kann. Denn was uns passiert ist, dass wir Frauen in einer bestimmten Phase verlieren. Bei den Doktorandinnen, da sind wir in der Quote gut, die kommen uns abhandeln, bevor sie Professorinnen werden, und das ist, nach allen Untersuchungen, die ich dazu kenne, die Belastung oder die Doppelbelastung, Dreifachbelastung, was auch immer. Und auch, ob wir das nun schön finden, ob wir die Männer demnächst erziehen wollen, damit sie es übernehmen. Es ist mir auch egal. Ich möchte in der konkreten Situation etwas tun. Und die Erfahrung ist, mit Geld geht es noch am leichtesten. Danke.

Vorsitzende:

Und nun Frau Dalhoff bitte.
Abg. Jörg **Tauss** (SPD):

Geld oder Struktur?

Dr. Barbara **Bludau**:

Also, wenn Sie eine vernünftige Struktur dazu liefern können, auch gut. Aber was ist schon eine adäquate Struktur für die unterschiedlichen Frauen in den unterschiedlichen Funktionen, also da muss ich Ihnen sagen, Geld hilft schneller.

Jutta **Dalhoff**:

Vielen Dank für die Frage nach der Exzellenzinitiative. Ich denke, dass die eine wichtige Rolle gespielt hat bei der Weiterentwicklung der Chancengleichheitspolitik in der Wissenschaft. Wir haben nach der

denkwürdigen Äußerung von Prof. Winnacker, dass die ausländischen Gutachter fassungslos auf die Antragsskizzen der sich anschickenden Exzellenzuniversitäten über den Stellenwert der Gleichstellung in den vorgelegten Konzepten reagiert haben, einen Schub in der zweiten Runde erlebt. Das ist von den Kolleginnen aus den Hochschulen auch so bestätigt worden, dass in den tatsächlichen Anträgen hinterher das Thema „Gleichstellung“ eine sehr viel größere Rolle gespielt hat. Man kann es nicht richtig verbinden, aber es ist doch ein Zeichen, dass man in dem CEWS-Hochschulranking der Tatsache, dass man da einen Platz im oberen Drittel einnimmt, nicht widerspricht mit dem Erfolg in der Exzellenzinitiative. Also, man darf das ruhig machen und hat dadurch offensichtlich keine schlechtere Qualität, aber natürlich ist da keine direkt Korrelation gegeben. Wir werden das verfolgen im Zuge der Durchführung der Zukunftskonzepte. Dazu hat das BMBF ein Forschungsprojekt an der Universität Hamburg ins Leben gerufen, das diese Aspekte untersucht, welche Rolle sie spielen, denn den Aspekt der Gleichstellung in der Durchführung, in der Umsetzung der Zukunftskonzepte sollte man evaluieren. Meine Vermutung wäre, dass dabei herauskommt, Sie fragten nach der Weiterentwicklung der Genderaspekte in der Initiative, dass vermutlich dabei herauskommen wird, dass Gleichstellungskonzepte bei der Einreichung von entsprechenden Anträgen in der Zukunft verbindlich verankert werden müssten, um in der Begutachtung auch tatsächlich den Stellenwert zu erfahren, der ihnen zukommt.

Ein zweiter Punkt wäre nach meiner Hoffnung im Grunde genommen auch, dass die sofortige Verankerung von mehr Führungspositionen von Frauen in diesen Zukunftskonzepten, dass man sich wirklich da selbst eine bestimmte Quote auferlegt, dass das auch verankert werden sollte als Begutachtungskriterium.

Und der dritte Punkt sollte sicherlich sein, dass die Implementierung von Gender-

aspekten in diesen dann auszuzeichnenden Hochschulen einen wichtigen Stellenwert einnehmen sollte.

Dr. Carl Jacobsson:

Danke für die Frage zu den Zielsetzungen. Der erste Teil war, wie man diese Ziele bei einer Universität, die in der Tat autonom ist, umsetzen kann. Da spielt natürlich Geld eine Rolle. Ein autonomes Gremium oder eine Behörde kann entscheiden, was sie tun kann, aber die Regierung kann über die Mittel befinden, die einer solchen Institution zukommen. Wir haben also eine Zahl berechnet. Wir haben dann überlegt, wenn wir diese höhere Anzahl haben wollen, muss der neue wissenschaftliche Nachwuchs mit diesem Prozentsatz vertreten sein, und das haben wir für die unterschiedlichen Bereiche gemacht, also für die Humanwissenschaft, die Medizin, die technische Berufe und so weiter. Das heißt alle Universitäten waren aufgerufen, Kommentare abzugeben zu diesen Zielsetzungen und auch dazu beizutragen. Die Universitäten mussten erklären, warum zum Beispiel die Anzahl von Dozentinnen eben nicht so hoch war, warum sie weniger Frauen eingestellt haben, als eigentlich möglich gewesen wäre. Und eigentlich musste sich da keine Universität erklären, die Ziele waren nicht sehr schwierig zu erreichen und die Universitäten haben einfach das getan, was notwendig war, um die Ziele zu erreichen. Was jetzt mit den Institutionen passiert, die die Ziele nicht erreicht haben, da war die Regierung relativ wage. Es stellte sich heraus, dass nur zwei Institutionen ganz knapp an der Zielvorgabe vorbei gegangen waren. Und die Regierung hat nicht wirklich etwas dagegen unternommen, weil man gedacht hat, das große Ziel ist erreicht worden.

Jetzt haben wir aber einen neuen Vorschlag, wie man einen Qualitätsaspekt bei der Mittelzuweisung von der Regierung an die unterschiedlichen Institutionen umsetzen kann. Ich glaube, da wird auch ein Indikator, was den Prozentsatz von Profes-

sorinnen angeht, enthalten sein. Ich muss gestehen, dass ich Professor eines Forschungsprojekts 1995 war, und ich war damals begünstigt, und ich schäme mich nicht wirklich, dass ich nicht Frau und nicht Professorin bin.

Vorsitzende:

Und nun Frau Dr. Jochimsen bitte.

Dr. Maren Jochimsen:

Frau Mulhaupt, vielen Dank für Ihre Frage nach dem eigentlichen Lack von Frauen in der Wissenschaft in Europa.

In unserer schriftlichen Stellungnahme haben wir ein Diagramm aufgenommen, auf das Bezug genommen wird als das sogenannte „Scherendiagramm“. Es verbildlicht die Situation im europäischen Durchschnitt, dass Frauen mehr als 50 Prozent der Studentinnen stellen, aber nur zu durchschnittlich 15 Prozent an die Professorinnenstellen gelangen im Laufe ihrer Karrierewege.

Da gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen, es gibt auch große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, aber das ist der europäische Durchschnitt. Wenn man sich dieses Diagramm genauer anguckt, wird man feststellen, dass es zwei Stellen gibt, die von besonderem Interesse sind. Das ist einmal da, wo die Überkreuzung der beiden Linien der Frauenprozentage und der Männerprozentage um das Doktorat herum stattfinden. Es werden weniger Frauen zur Promotion und auch zum Abschluss der Promotion ermuntert. Da findet der Übergang statt, dass die Prozentpunkte für die Männer ansteigen.

Der zweite Punkt, den wir uns auch als Plattform genauer angucken, ist, was passiert eigentlich zwischen der Anzahl der Frauen auf Assistenzprofessuren und hin zu Vollprofessuren? Auch da ist es so, dass

überproportional viele Frauen herausfallen und nicht in einer Art und Weise, wie es von der zur Verfügung stehenden Anzahl angelegt wäre, auf die entscheidungstragenden Stellen zu gelangen. Und meiner Ansicht nach, weil das im europäischen Durchschnitt so ist, führt das direkt zu dem Punkt, dass man sich genauer angucken muss, wie eigentlich hier Leistung und wissenschaftliche Exzellenz beurteilt wird, einmal bei den Doktorandinnen im Sinne, dass sie weiter gefördert werden sollten, und auch bei den Professorinnen, dass sie an die höchsten Stellen, die die Wissenschaft zu vergeben hat, gelangen sollen.

Wissenschaftliche Exzellenz, für deren Messung gibt es kein objektives Kriterium. Wie Leistung bewertet wird und welche Maßstäbe angelegt werden, ist das Resultat eines gesellschaftlichen Kontextes. Das heißt, es ist beeinflusst auch von unterschiedlichen Vorurteilen, die auf den unterschiedlichen Ebenen auftreten können. Das wurde hier in mehrfacher Weise angesprochen. Vorurteile gegen Frauen, damit haben die Wissenschaftlerinnen am meisten zu kämpfen. Zur Folge hat das, dass in einem freien Wettbewerb nicht immer die besten Ideen sind oder die besten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die erfolgreich sind, sondern, dass der Erfolg der einzelnen Wissenschaftlerinnen und des einzelnen Wissenschaftlers eben auch tendenziell von ihrer erfolgreichen Vernetzung abhängt, beispielsweise von ihren sprachlichen Fähigkeiten, wenn man daran denkt, wie wichtig Englisch als Sprache in der Wissenschaft geworden ist sowie von transparenten oder nicht transparenten Auswahlverfahren neben ihrer wissenschaftlichen Qualität.

Es liegt daher im Interesse nicht nur der Wissenschaftlerinnen selber, sondern auch aller Forschungsinstitutionen, Hochschulen und Industriezweigen, ja der gesamten Gesellschaft, dass man faire, objektive und stimulierende Maßstäbe für Exzellenz auffindig macht, die einen einschließenden Charakter haben, die beispielsweise auf

qualitative wie auch auf quantitative Beurteilungskriterien Rücksicht nehmen können.

Vorsitzende:

Und nun Herr Dr. Keller.

Dr. Andreas Keller:

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Frau Abgeordnete Bitte hatte gefragt nach Prekarität in der Wissenschaft und auch nach der Rolle der Exzellenzinitiative in diesem Zusammenhang sowie einer möglichen Rolle des Hochschulrahmengesetzes. Darauf gehe ich gerne ein und bedanke mich für die Frage. Wir hatten in letzter Zeit, auch im letzten Jahr, eine sehr große öffentlich wahrgenommene Diskussion auch um Prekarität in der Wissenschaft als vermeintlich neues Phänomen, Das heißt, dahinter verbirgt sich, dass nicht nur atypische Beschäftigungsverhältnisse, die in der Wissenschaft eigentlich die typischen geworden sind, also die befristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse um sich greifen. Darüber hinaus auch noch prekärere, noch heiklere Beschäftigungsverhältnisse, Nichtbeschäftigungsverhältnisse wie Lehrbeauftragte, Honorarverträge bis hin zu Ein-Euro-Jobs in der Wissenschaft, die um sich greifen. Und ich habe mir für diese Anhörung auch nochmals die aktuelle Datenlage des Statistischen Bundesamts angesehen und interessant ist, dass, soweit Daten vorliegen, die eigentlich auch die Vermutung bestätigen, die teilweise auch an einem anderen Ort bestätigt wird. Wenn man sich also die Daten zu befristeten oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen anschaut, sieht man, dass Frauen noch stärker als Männer betroffen sind, wenngleich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler natürlich von einem Phänomen des atypischen Beschäftigungsverhältnisses, das eigentlich, wie gesagt, ein Normalarbeitsverhältnis in weiten Teilen der Wissenschaft ist, betroffen sind. Denn wir wissen, dass über 80 Prozent der wissenschaftli-

chen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die angestellt sind, auf befristeten Arbeitsverhältnissen sitzen. Wenn man sich das nach Frauen und Männern verteilt anschaut, so fällt auf, dass bei den dauerbeschäftigten Beamten, also akademische Räte, Oberräte und so weiter, Frauen nur einen Anteil von 19,5 Prozent ausmachen. Bei den auf Dauer angestellten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch 31,9 Prozent immerhin, aber deutlich weniger als bei den befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dort steigt der Frauenanteil auf 38,3 Prozent und unter dem teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Personal, da machen die Frauen einen Anteil von 47,9 Prozent aus. Da sind wir also fast von der Gleichstellung, um es etwas zynisch zu formulieren, nicht mehr weit entfernt. Das ist also sehr auffällig, dass hier eine unterschiedliche Betroffenheit vorliegt. Diese Zahlen können Sie auch nochmals nachlesen in meiner Stellungnahme. Und das Problem ist nun, dass dieses Phänomen des atypischen, des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses in unseren Wissenschaftssystemen eine zentrale Rolle spielt, weil unsere Karrierewege so aufgebaut sind, dass nach dem Studienabschluss, nach der Promotion eine lange Durststrecke kommt mit solchen befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die teilweise abgelöst werden durch Nichtbeschäftigungsverhältnisse oder auch mal Stipendien und auch mal wieder Arbeitslosenphasen. Und erst in einem sehr späten Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Karriere, häufig erst im fünften Lebensjahrzehnt, da wirst Du auf eine Professur berufen oder nicht, und dann gibt es für diese hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wissenschaftssystem häufig keinen Perspektive mehr. Und dieses Problem führt nun eben dazu, dass die Wahrscheinlichkeit, in ein prekäres oder atypisches Verhältnis zu gelangen, sehr hoch und für Frauen besonders hoch ist, und dieses wirkt auch abschreckend offensichtlich, insbesondere auf Wissenschaftlerinnen. Denn in dieser Phase sind die Löcher in der Pipeline besonders groß, und

besonders viele Frauen bleiben auf der Strecke. Das ist das strukturelle Problem, was dahinter steckt, und wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass unsere Karrierewege, wie wir sie in Deutschland kennen, im internationalen Vergleich eigentlich relativ beispiellos sind. Beispielsweise Schweden, das Beispiel darf ich nennen, weil ein Vertreter des Landes da ist. Da haben wir die Situation, dass nach der Post-Doc-Phase unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die senior lectures, üblich sind. Und dieses System führt bei uns dazu, dass Frauen statt in der Wissenschaft aufzusteigen, aussteigen.

Vielleicht noch die letzte Bemerkung, Frau Vorsitzende, zu der Frage nach der Exzellenzinitiative, bzw. ich habe Sie so verstanden generell auch nach dem Wechsel in der Wissenschaft hin zur Projektförderung. Dieses Phänomen führt nämlich dazu, dass auch diese Form der befristeten und atypischen prekären Beschäftigungsverhältnisse Oberwasser bekommt, leider, weil die Hochschulen und Hochschulforschungseinrichtungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Möglichkeit haben, immer dann, wenn eine Stelle überwiegend über Drittmittel finanziert ist, diese auch befristet zu besetzen ist, obwohl sachlich ein solcher Zusammenhang meines Erachtens nicht zwingend ist. Man könnte auch als Ausdruck einer verantwortlichen Personalplanung Pools einrichten, wo Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Auslaufen von Drittmittelförderung dann auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten überführt werden. Das ist ein zentrales Problem.

Über das Wissenschaftsfreiheitsgesetz kann ich leider nichts sagen, weil wir keine Informationen haben. Aber diese ganzen strukturellen Defizite wirken besonders stark, weil das Hochschulrahmengesetz, so hat es der Bundestag vor, im Laufe dieses Jahres außer Kraft treten soll, das ist natürlich ein großes Problem in diesem Zusammenhang. Danke.

Vorsitzende:

Der Bundestag hat darüber noch nicht befunden. Herr Prof. Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider:

Ich bedanke mich für die Fragen von Frau Pieper und Frau Multhaupt, die mir das Vergnügen des Föderalismus auf den Antwortzettel gezaubert haben.

Frau Multhaupt, also die Politiken der Länder sind, glaube ich, gar nicht so sehr unterschiedlich, aber die Situation der Länder ist sehr unterschiedlich im Hinblick auf Gleichstellungsfragen in der Wissenschaft. Daran kann man vor allem beobachten, dass Gleichstellungspolitiken einen langen Atem brauchen. Es gibt ein A- und B-Land, einen Flächenstaat und einen Stadtstaat, die stehen ganz besonders gut da zur Zeit, aber sie tun das auf der Grundlage von 20-30jährigen, vergleichsweise jedenfalls in den 80iger Jahren überdurchschnittlichen Anstrengungen in der Gleichstellungspolitik. Sie haben dann gefragt, wie man einzelne Politikentwürfe bewerten kann, und ich glaube, dass ich das jetzt nicht im Einzelnen tun kann. So, wie sich Integrationshemmnisse und Explosionsmechanismen sehr komplex überlagern in der Gleichstellungspolitik, so kann man, glaube ich, auch sagen, es gibt nicht den Masterplan, es gibt nicht die Regel, die alle Probleme auf einmal löst, sondern man braucht einen ganz weit aufgefalteten Fächer von Instrumenten. Eine ganze Reihe dieser Instrumente ist schon erwähnt worden: Formalisierte und transparente Rekrutierungsverfahren, anonymisierte Auswahlverfahren, Arbeitsverhältnisse sind gerade angesprochen worden, die Altersgrenze bei Förderungen, bei Einstellungen und so weiter ist ein wichtiger Punkt. Ein konkreter Regelungspunkt in dem es nach wie vor auch Entregelungsbedarf gibt, um das einmal so zu sagen.

Herr Schüth hat beschrieben, wie an dieser Stelle die Deutsche Forschungsgemein-

schaft ein Gleichstellungshindernis beseitigt hat. Alles, was im Zusammenhang mit Work-Live-Balance und Dual-Career-Projekten zu tun hat, gehört auch hier her. Das könnte man sehr weit in Details auffächern. Aber weil zuletzt jetzt auch hier gerade über Mechanismen gesprochen worden ist, will ich sagen: Gleichstellungspolitik hat im Hinblick auf Karrieremuster darin eine systematische Schwierigkeit, und die muss man, glaube ich, anerkennen, dass es im Wissenschaftssystem immer einen Zielkonflikt geben muss, von Karrieresicherheit auf der einen Seite und harten Auswahlmechanismen auf der anderen Seite. Das Wissenschaftssystem muss seine eigene Leistungsqualität nicht nur halten, sondern ausbauen, und es gibt diese Spannung von langen Berechenbarkeiten und harten Selektionsmechanismen. Es scheint mir auch, wenn ich einen persönlichen Satz dazu sagen darf, es scheint mir auch so zu sein, dass ganz abstrakt gesprochen, im Moment in der Wissenschaftspolitik das Verhältnis von Grundfinanzierungen und Projektfinanzierungen, um das mal so zu sagen, denn daran hängt das alles, nicht ganz ausgeglichen ist, und es scheint mir auch deutlich in der wissenschaftspolitischen Debatte, dass das Pendel ein bisschen zurückkehrt, also neuerdings sagt öfter mal jemand: „Wir hatten doch mal einen Akademischen Rat!“ Und verdrückt dann so eine kleine Träne im Auge, und ich lasse offen, ob es um das rechte oder das linke Auge geht, aber da kann man beobachten, wie an dieser Stelle systematisch ein Problem beschreibbar wird, was so vielleicht vor 15 Jahren noch nicht beschreibbar gewesen ist.

Ich will aber auch sagen, und ich meine, es ist zwar ein ironischer Ausdruck, aber ich meine ihn gar nicht polemisch. Es gibt auch die Autonomiefalle in der Hochschulpolitik. Frau Baer hat das mit dem Ausdruck „Mikropolitik“ beschrieben. Es werden Vorgaben, Maßgaben, Richtstellungen, Zielstellungen gemacht, sie werden mikropolitisch unterlaufen, und das nenne ich die Autonomiefalle. Gleichstellung ist

bei weitem nicht das einzige Thema der Wissenschaftspolitik, wo das auftaucht.

Eines von höchster Relevanz, mindestens so wie Gleichstellung oder gleicher Relevanz wie Gleichstellung, ist das Verhältnis von Studienplatzausbau und Qualitätssteigerung im Studium. Und die Universitäten, die Eliteuniversitäten sein wollen, machen die Studienplätze einfach dicht, sie machen einfach zu, und dann kommt da keiner mehr rein, weil das autonomisierte Universitäten sind. Das ist, ich will da jetzt gar nicht politisch werden, ein anderer Bereich der Wissenschafts- und Hochschulpolitik, wo man das selbe Problem beobachten kann, das ich hier abgekürzt Autonomiefalle genannt habe, woraus Sie bitte nicht schließen sollen, dass ich etwas gegen Autonomisierung oder Ausweitung der Selbststeuerungs- und Selbstbeobachtungskompetenzen von Wissenschaftseinrichtungen hätte, im Gegenteil. Aber wenn das so ist und wenn man das nicht einfach umstellen kann, dann ist tatsächlich der einzige Mechanismus, die Beobachtung und die Selbstbeobachtung dieser autonomen Teilsysteme des Wissenschaftssystems zu erhöhen.

Frau Pieper hat nach der anderen Seite gefragt, also was kann der Bund tun, Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Also vielleicht bin ich der letzte, aber ich kenne noch gar kein Wissenschaftsfreiheitsgesetz, Herr Storm, es gibt doch noch nicht mal einen Kabinettsentwurf, glaube ich, also kann ich dazu noch nichts sagen, und natürlich werden sich föderale Kompetenzfragen bei diesem Gesetz stellen oder jedenfalls dann, Sie haben das Kaskadenmodell genannt, Frau Pieper, wenn man versucht, so etwas da hinein zu tun, dann würde ich mich bei meinem laienhaften Rechtsverstand vermutlich fragen, ob ich da ein paar Verfassungsjuristen konsultieren sollte. Aber der Bund fordert selbst in beträchtlichem Umfang Forschung, und der verantwortet ihn auch selbst in der HGF und in der Ressortforschung, er hat ein glänzend konzipiertes Programm, das Professorinnenprogramm.

Das soll jetzt im Februar/März aufgelegt werden, und das ist auch auf dieser Seite des Saales wiederholt gelobt worden, und dies zu Recht, weil es genau mit den richtigen Mechanismen an der richtigen Stelle ansetzt, weil es belohnt, vorgezogene Berufungen belohnt. Deswegen ist das das richtige, und insofern kann der Bund wirklich etwas tun.

Es gibt in der ersten und zweiten Förderlinie kein Genderprojekt. Genderforschung kommt in der Exzellenzinitiative nicht vor, wohl aber Gleichstellungsförderung und Gleichstellungspolitik. Und Frau Dahlhoff hat das vorhin ausgeführt, lassen Sie mich nur zwei Sachen ergänzen, zumal für die dritte Förderlinie, für die wir im Wissenschaftsrat verantwortlich waren. Es gibt keine Projekte in der dritten Förderlinie, die nicht sehr hart auf ihre gleichstellungskonzeptionellen Dimensionen und Anstrengungen überprüft worden sind. Es ist ein vorrangiges Beurteilungskriterium der Projekte gewesen, aller Projekte, und weil nach Weiterentwicklung gefragt worden ist, Frau Hübinger, ich würde sagen, an dieser Stelle muss man gar nicht viel weiterentwickeln, das steht ganz hart in der BLK-Vereinbarung drin. Es wäre nett, wenn in einer künftigen BLK-Vereinbarung Gleichstellung nicht über einen logischen Widerspruch eingeführt würde, so ist es nämlich gegenwärtig, da steht, die Bewertungskriterien sind ausschließlich wissenschaftlicher Qualität. Daneben spielen Fragen der Gleichstellung eine Rolle. Das ist gerade nicht das intellektuelle Niveau, das im Wissenschaftssystem goutiert wird, wenn ich das so sagen darf. Aber es ist im Prinzip schon richtig, wenn man weiterentwickeln kann, was im Moment auch de facto der Fall gewesen ist, dass nämlich die Exzellenzinitiative ein Ideenwettbewerb in der dritten Förderlinie ist, ein institutioneller Ideenwettbewerb für Programme zur Förderung des institutionellen Wandels in den Universitäten, dann wäre das, glaube ich, die richtige Richtung, nicht nur für die Qualität des Wissenschaftssystems überhaupt, sondern auch für

Fortschritte in der Gleichstellungspolitik. Ich teile nämlich nicht die Auffassung, dass wir schon alles wissen, und an Ideen gibt es nie genug.

Vorsitzende:

Also, Sie haben es mir leicht gemacht, Ihnen die knapp drei zusätzlichen Sätze noch zu ermöglichen, weil Sie interessanter Weise die Stichworte Gender in der Forschung und Genderforschung mit ins Spiel gebracht haben. Wir haben im Moment hier folgenden Vorgang, dass wir dank der Fragen der Kolleginnen und Kollegen die ganz starre Trennung von Block 1 und Block 2 schon aufgehoben haben, auch dank Ihrer ausführlichen Fragen, so dass ich jetzt gar nicht so strikt auf die Uhr gucken muss, und wenn ich die Kolleginnen und Kollegen bitte, die jetzt verbleibenden knapp 70 Minuten bei den Fragen vielleicht auch schon in Richtung Gender zu gehen, dann können wir das ohne eine sehr formale Trennung der einzelnen Fragerunden auch noch hinbekommen und ohne dass sich alle bei den Antworten zu sehr kurzfassen müssen.

Damit kommen wir in die zweite Frageunde, und bei der Union fragt nochmals die Kollegin Hübinger.

Abg. Anette Hübinger (CDU/ CSU):

Schönen Dank. Also Gender direkt möchte ich nicht ansprechen. Aber an Prof. Mummendey die Frage richten, Sie haben ja letztendlich so ein bisschen den roten Faden verlassen, in dem Sie wieder gesagt haben, nicht die Frauenförderung muss explizit erfolgen, sondern Frauen müssen letztendlich aus einem Pool heraus mitgefördert werden in Gemeinsamkeit mit Männern, das ist ein besserer Wettbewerb, man muss nur die Ansatzpunkte ändern, so dass auch für jüngere Männer, für jüngere Professoren das Ganze händelbarer wird. Haben Sie da Erfahrungsansätze an Ihrer eigenen Universität oder sind Ihnen Erfah-

rungen dieses handlings bekannt, dass es auch zum Erfolg führt?

Und meine zweite Frage geht an Frau Dr. Schultheiß-Reimann. Welche Instrumente der Frauenförderung sind Ihnen im Laufe Ihrer Arbeit begegnet, und wie könnte man sie, wenn sie denn nicht schon in der Hochschulförderung mit beinhaltet sind, umsetzen und gibt es dazu in Ihrem Verband auch einige Fragen, die neu diskutiert werden.

Vorsitzende:

Und für die SPD-Fraktion, der einzige Obmann im Forschungsausschuss, der Kollege Tauss.

Abg. Jörg Tauss (SPD):

Trotzdem leidenschaftlich durchgegendert, vielen Dank, Frau Vorsitzende. Gerade deshalb, weil die Kollegin mir ein gutes Vorbild ist. Im Zusammenhang mit den Instrumenten, ich weiß nicht, ob Herr Keller oder Herr Strohschneider auf meine Frage antwortet. Es ging um die Erfahrungen der 120 Millionen, die wir in die Länder gegeben haben, also Instrumentgeld ganz konkret. Ich weiß nicht, ob es Untersuchungen gibt, wo es angekommen ist, wo es verwandt worden ist. Sonst wäre das ein Auftrag, dem man sich nochmals zuwendet. Das wäre meine eine Frage.

Und meine andere Frage geht an Frau Baer. Mir geht es nochmals darum, was erfolgreich ist, im Vergleich dessen, was sich tut. Ich will das eingangs bemerken mit dem Hinweis, dass insbesondere die Präsidenten der Wissenschaftseinrichtungen, ich glaube, das kann Herr Strohschneider fast durchgängig feststellen, aller Ebenen dieses Thema ansprechen, nicht nur in Sonntagsreden, sondern wirklich mit Stolz vortragen, was sich in ihren Bereichen tut, deswegen wäre meine Frage, ob es einen Vergleich von unterschiedlichen Ansätzen gibt. Dass man sagt, was Max-

Planck gemacht hat, ist erfolgreicher als Helmholtz, ich will jetzt keine Noten vergeben. Oder das, was Helmholtz macht, ist besonders pfiffig, um schneller voranzukommen. Also dieser Vergleich der Instrumente, der unterschiedlichen, die eingesetzt worden sind und zum Teil auch ausprobiert werden, Frau Bludau, bis in den Strukturbereich hinein. Gibt es hier noch Aussagen, die es möglich machen, zu konkreteren Maßnahmen zu kommen, basierend auf den Erfahrungen, die wir gerade in den letzten Wochen, Monaten und Jahren gewonnen haben. Frau Dalhoff, Sie können das in einem Einzelgespräch auch mir nochmals sagen. Aber so viel darf ich ja nicht, ansonsten hätte ich Sie das gerne alle gefragt.

Vorsitzende:

Und für die FDP, der Kollege Barth.

Abg. Uwe **Barth** (FDP):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich möchte mich gern nochmals an Frau Prof. Baer und an Herrn Dr. Jacobsson wenden mit meiner Frage.

Herr Keller hat vorhin in seinen Ausführungen Unterbrechungsmöglichkeiten für Frauen in ihrer Karriere gefordert für die GEW. Ich halte das für eine relativ schwierige Position, weil ich glaube, da ist Wissenschaft schon sehr geschlechtergerecht. Wenn man heute mal in den allermeisten Forschungs- oder Wissenschaftsbereichen ein Jahr raus ist, dann ist man schlicht raus, und zwar egal, ob man Mann oder Frau ist und egal, warum man raus ist. Ich glaube, viel wichtiger als Unterbrechungsmöglichkeiten zu fordern, ist die Forderung, das Dranbleiben zu ermöglichen, und zwar unabhängig von der Planung und von den Gründen, die da möglicherweise Schwierigkeiten bereiten können. Ein schwieriger Grund ist immer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der ist nun mal sehr geschlechterspezifisch, da werden wir in den ersten

Monaten rein aus biologischen Gründen relativ wenig ändern können. Es gibt eine Reihe anderer Punkte, Frau Mummendey hat unter dem Gesichtspunkt „Netzwerke“ den Fußball erwähnt. Nun ist Frauenfußball stark im Kommen, aber ich glaube nicht, dass wir warten können, dass wir überall Professorinnenmannschaften in nennenswerten Größenordnungen haben. Es hat eine ganze Reihe anderer Punkte gegeben. Meine Frage, es gibt durchaus Erfolge in der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft, die meiner Meinung nach schon so groß sind, dass man sie mal statistisch untersuchen könnte, welche Punkte bei den Frauen, die in Führungspositionen sind, denn nun dazu geführt haben, dass sie so erfolgreich sind, wie sie sind. War es eine bewusste Entscheidung? Gab es von den vielen Punkten, die Frau Baer, Frau Bludau und Frau Mummendey angesprochen haben, vielleicht einen Punkt, das ist es? Es ist schlicht die Frage nach Best-Practice-Erfahrungen, Best-Practice-Beispielen. Gibt es so was, dann könnte man sich daran orientieren.

Und welchen Aspekt oder welche Rolle, das ist dann noch mal speziell an Dr. Jacobsson, weil sich Frau Baer schon geäußert hat, spielen an der Stelle insbesondere Quote. Frau Baer hatte auf das Protektionsproblem schon hingewiesen. Quoten sind ja nicht so ganz unumstritten, aber wenn ich das richtig verstanden haben, Herr Jacobsson, arbeiten Sie relativ stark im Prinzip mit so einer Art Quoten, wie umgehen Sie diese Schwierigkeiten, ich sage mal Quote versus Qualität. Danke.

Vorsitzende:

Herr Kollege, ich glaube, Sie sollten sich nach der Anhörung noch ein bisschen zur Verfügung halten. Einige Zuhörerinnen waren, glaube ich, nicht ganz einverstanden mit Ihrer Einschätzung der natürlichen Verantwortung in den ersten Lebensmonaten.

Abg. Uwe **Barth** (FDP):

Wenn ich das so sagen darf, Frau Vorsitzende und meine Damen, dass ich ein Kind stillen soll, stelle ich mir das relativ schwierig vor, das ist ganz biologisch bedingt, das meine ich schlicht und ergreifend, nichts Weiteres.

Vorsitzende:

Und nun liegt der Ball bei Ihnen, Frau Dr. Sitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.):

Da kann man jetzt nichts machen, der Kollege wollte unbedingt durch. Ich möchte noch ein Zitat aus der vorjährigen Konferenz voranstellen zu meiner zweiten Frage, die richtet sich sowohl an Frau Prof. Baer als auch an Herrn Dr. Keller. „Wenn der Bockgeruch doch zu groß wird, selektiert dieser Geruch auch nur noch die Böcke.“ Und dies hat damals Prof. Thomas Christaller vom Fraunhofer Institut für intelligente Analyse und Informationssysteme gesagt. Dies ist natürlich sehr einprägsam, und deshalb geht meine Frage sowohl auf die erwähnte Prekarität zurück als auch auf die vorhin an Sie gerichtete Frage, Frau Prof. Baer, zur Struktur des Gesamtsystems, und ich möchte dies aufgreifen. Das, was vorhin Frau Dr. Bludau gesagt hat von der Max-Planck-Gesellschaft hinsichtlich des Mythos der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers, ich teile da Ihren Ansatz nicht gern. Möchte also hier die Gelegenheit nehmen, dass Sie sich aus ihren Stellungnahmen heraus, Herr Dr. Keller und Frau Prof. Baer, dazu nochmals äußern, Wissenschaft als normales Berufsfeld, sowohl unter dem Blickwinkel der Beschäftigungsperspektive, als auch unter dem Blickwinkel des Wissenschaftssystems, eingebunden in Forschung und Lehre. Und beide Stellungnahmen haben im Gegensatz zu anderen die frühzeitige Sensibilisierung thematisiert, insbesondere auch die Wirkung von beispielsweise Studiengebühren auf die

Selektion bzw. Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft und die Wirkung des Bologna-Prozesses als BA-/MA-Strukturierung des Studiums. Danke.

Vorsitzende:

Frau Sager, bitte.

Abg. Krista **Sager** (B90/ Die Grünen):

Frau Vorsitzende, ich will Ihre Ermahnung aufnehmen, jetzt auch zu dem Thema „Genderforschung“ zu kommen. Ich habe auch Angst, dass das sonst hinten runter fällt, und ich richte meine Frage an Frau Prof. Baer.

Frau Baer, wie können wir das denn hinkriegen, dass der Blick auch an den Hochschulen dafür geschärft wird, dass es bei der Genderforschung nicht um irgendeine Spielwiese geht, sondern tatsächlich um Qualität und Innovation. Wir haben das Phänomen, dass die Fraunhofer Gesellschaft jetzt Gender als Innovationsfeld begreift, aber ich glaube, dass wir an vielen Hochschulen die Einstellung haben, brauchen wir das eigentlich noch?

Und daran anschließend würde mich auch interessieren, wie können wir den in der Politik das BMBF davon überzeugen, dass es hier bei der Genderforschung nicht um einen Randbereich geht, sondern tatsächlich um einen durchgehenden Innovationsansatz.

Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Jacobsson. Ich weiß, dass Sie zusammen mit Frau Prof. Baer auch sehr aktiv auf der europäischen Ebene in einem Expertengremium sind, wo es auch um Gender und Gleichstellung auf der europäischen Ebene geht. Wir sind jetzt in Deutschland sehr aufgeschreckt worden durch die internationalen Gutachter bei der Exzellenzinitiative. Dann ist natürlich die Frage nahe, könnten wir von der europäischen Ebene vielleicht weiter aufgeschreckt werden, was uns sehr

gut tun würde? Was wird dort betrieben auf der europäischen Ebene, womit befassen Sie sich dort, und was kommt von dort möglicherweise auch auf Deutschland zu.

Vorsitzende:

So, und nun Frau Baer. Sie haben jetzt die Möglichkeit zu antworten auf die Fragen der Kollegen: Tauss, Barth, Sitte und Sager.

Prof. Dr. Susanne **Baer**:

Die Möglichkeit nehme ich natürlich gerne in Anspruch. Das sind viele Fragen, aber ich bemühe mich, die für mich wichtigsten Punkte kurz anzusprechen.

Herr Tauss, Sie hatten unter anderem nach dem Verbleib von Geld in den Ländern gefragt. Die zweite Frage bezog sich auf die Wissenschaftseinrichtungen und Best-Practices im Vergleich. Diese Fragen hängen zusammen, denn wir haben mittlerweile eine Vorauswertung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen, die ehrlich gesagt alarmierend ausfällt. Es gibt eine erhebliche Diskrepanz zur Mittelverwendung in den Ländern. Es ist keinesfalls so, dass die glorreichen Erfahrungen mit den HWP-Programmen einfach fortgeführt werden, sondern wir haben Länder, die nichts tun, andere, die viel tun, wir haben die ganze Bandbreite. Insofern ist das eher beunruhigend, es geht schon in die Richtung der Frage von Frau Sager, dass sozusagen die In-Dubio-Regel, die ich vorhin nannte, eben im Zweifel auf Kosten von Frauen und Gender funktioniert. Wenn die Hochschulen unter dem erheblichen Druck stehen, unter dem sie nun mal stehen, da ist auch das Verhältnis Grundfinanzierung/Projektfinanzierung, dann kappen sie die neue Besetzung bei den Genderprofessuren, die sozusagen innovativ irgendwann mal etabliert worden sind, aber jetzt wieder wegfallen. Und wir haben erhebliche Streichungen bei den Studiengängen sowohl auf

dem Bachelor- als auch Masterniveau für Gender-Studies als Nebenfach, und zwar auch und gerade in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, wo das wirklich wichtige Komponenten auch für anwendungsorientierte Forschungen sind. Die ersten Zahlen dazu sind also alles andere als entzückend.

Jetzt der Sprung zu den positiven Dingen: Ich würde mir jetzt nicht in der Kürze der Zeit erlauben, einen Vergleich zwischen den Aktivitäten der Forschungseinrichtungen anzustellen, das würde ihnen nicht gerecht werden. Das MPG-Programm „Minerva“ gilt als ein ausgezeichnetes und beispielgebendes Programm. Denn die Förderung von Frauen auf Professuren, die Sichtbarkeit erzeugen und Exzellenz identifizierbar machen, ist einfach eine gute Maßnahme. Die ist auch im Ausland ergriffen worden, beispielsweise in der Schweiz, die auch Sondermittel für diese Professorinnen ausgeben, ihnen somit zusätzlich zu der Stelle zigtausend Franken mit draufgeben, die frei verfügbar, frei budgetierbar und übertragbar sind. Dies sind sinnvolle Dinge, um Leute in eine Sichtbarkeit zu bringen und Vorbildwirkungen zu erzielen.

Das Fraunhofer-Projekt „Discover Gender“ wird allgemein als ein sehr positives Projekt gehandhabt. Es geht im Kern darum, dass junge Wissenschaftlerinnen, ich glaube in dem Fall mit Förderung des BMBF, insofern haben wir hier auch ein gutes Beispiel für Bundesengagement, sich mit den Kollegen zusammengesetzt haben. Sie haben gesagt, wir probieren mal schnell durch, was eure Patientenchipkarte denn so für Männer und für Frauen bringt. Das Ergebnis war, dass sich die Patientenchipkarte nur einen männlichen Benutzer vorgestellt hat. Mein Lieblingsbeispiel dazu ist übrigens die Kinderkarre, die ganz unterschiedliche hippe Namen heutzutage hat. Also ein schlichtes Gefährt, um Kinder durch die Gegend zu fahren. Da hat man nun die Frage gestellt, an wen habt ihr denn gedacht, an die Standardmutter oder

vielleicht auch an jüngere und ältere Väter und Mütter? Und zack, da sah die viel schicker aus als vorher. Sie war sozusagen auch ralleytauglich, damit Väter sich auch mit ihr identifizieren konnten. Also ein Produkt auf den Markt zu werfen, was schlicht und ergreifend mehr Leute kaufen, das war ja das Entscheidende.

„Discover Gender“ finde ich wirklich ein wunderbares, anschauliches Projekt, wie mit relativ, das ist immer relativ, geringen Mitteln in einer ganzen Organisation Impulswirkung erzielt wurde. Das kann man auch an anderen Stellen machen.

Bei der DFG finde ich, und das ist ein weiterer Punkt, weil es einfach noch mal ein anderes Feld, was heute noch nicht vorkam, anspricht, interessant, dass im Rahmen der Preisvergaben, in dem Fall Leibniz-Preis, und es gibt ja viele Preise in der deutschen Wissenschaftswelt, nachgefasst worden ist, als das Phänomen auftauchte, dass, wie man das dann so sagt, Frauen einfach nicht auf dem Schirm waren. In der Forschung gilt als ausgemacht, dass, wenn Preise vergeben werden, auf ein Fremdmeldevorgang gesetzt wird. Die Institutionen werden aufgefordert, gute Leute zu melden, in der Regel werden Männer gemeldet, jedenfalls im deutschsprachigen Wissenschaftskontext. Während, wenn Sie Preise auslaggen, die auf Selbstmeldevorgang beruhen, also die Damen und Herren sich selber bekannt machen können, Sie weitaus mehr Vielfalt in der Preisverleihung und Preisnominierung haben. Das sind ganz einfache Drehs, die aber, finde ich, sehr, sehr interessante Wirkungen haben.

Die Peer-Qualifizierung, die die DFG angeht, ist ein weiteres Mittel. Insofern haben wir in Deutschland ein paar gute, innovative Impulsprojekte und wir reden ja hier im Sinne von regulierter Selbstregulierung. Die Regulierung kann einen Rahmen vorgeben, der Bund kann somit Impulse und die Wissenschaft muss dann selbst, in einer Art Schneeballsystem, darauf reagieren.

Dazu gehört flankierend die Transparenz, das hatte ich gesagt.

Herr Barth, Sie hatten nach der Vereinbarkeit im Hinblick auf die Kultur gefragt. Es gibt einen Aspekt, der mir da wichtig ist: Die Wissenschaftskultur, so wie ich die Daten im Moment lese, reagiert auf aktive Väter teilweise noch schärfer als auf Mütter. Das Problem liegt aber in keinem Fall im tatsächlichen Kinder haben oder Kinder betreuen. Die Daten sind recht eindeutig. Das Kind ist kein Hemmnis. Was ein Hemmnis ist die Unterstellung, an ein bestimmtes Mutterbild gebunden zu sein und als Vater nie etwas damit zu tun haben zu dürfen. Das heißt, das Problem sind die Stereotype, die an der Familie kleben, und zwar unabhängig davon, was sie für eine leben. Und ob Sie Ihre Eltern pflegen oder 43 Tanten oder andere, das Problem sind nicht die Fakten, sondern das Problem sind die Vorurteile und die stereotype Bindung.

Was kann gemacht werden? Das eine ist, die Altersgrenzen aufheben und die Lebenslaufperspektive einführen, das ist klar. Im Hinblick auf die Erfolgsfaktoren bei den Frauen, die es geschafft haben, gibt es relativ viel Forschung, auch sehr interessante Forschung, wobei eben eines gezeigt hat, dass das tatsächliche Vorhandensein von Kindern nicht der Punkt ist. Was offensichtlich bei allen eine sehr große Rolle spielt, ist oft auch die informelle Förderung. Wir haben Daten dazu, dass Frauen von informellen Förderstrukturen weniger stark profitieren als Männer, weil ganz rational, die Investition in eine Frau sich weniger lohnt, wenn die nicht so chic, berühmt und ausgestattet wie mein junger Kollege später wird. Dann habe ich weniger davon, wenn ich sie fördere. Also entscheide ich mich rational für den jungen Mann. Das sozusagen sind die systemischen Verwerfungen, die dann immer wieder was Neues produzieren.

Also Förderung hilft, Ermutigung hilft, und das glaube ich an dieser Stelle auch noch mal sagen zu können, sinnvolle Frauenför-

derung. Dies zeigen jedenfalls ein Teil der Daten, aber auch Gespräche unter anderem auch in den europäischen Netzwerken. Sinnvolle Frauenförderung stigmatisiert übrigens überhaupt nicht, sondern bringt gute Frauen in Positionen, wo sie gesehen werden. Eine Angst vor einem Schreckgespenst „Quote“, die dann sagt, diese armen Frauen, die dann als diese Minderbemittelten da hoch gefördert werden, das ist wirklich unrealistisch und basiert auf einem Mythos, aber nicht auf den Fakten. Sinnvolle Frauenförderung müsste weiter dazu dienen, Frauen in gute Positionen, gerade auch Leitungspositionen und zukünftig übrigens auch auf die mittleren Managementpositionen in der Wissenschaft zu befördern, die ja wichtiger werden bei dezentralen Budgetsteuerungen in allen Einrichtungen, so dass man da, glaube ich, eine Menge tun kann.

Frau Sitte, Sie hatten mich zu Prekarität und Struktur des Systems gefragt und noch mal die Frage nachgestellt, was ist mit den Strukturveränderungen, die man gerade im Hinblick auf das Personal vielleicht andeuten müsste. Mein Eindruck ist, dass wir, und da bin ich wahrscheinlich etwas anderer Ansicht als Herr Keller, eine Flexibilität in den Personalkategorien brauchen, dringend brauchen, weil dieses Dahinfristen zwischen Dienerschaft und kleinem Königreich eben immer eine Entweder-oder-Entscheidung bringt, die nicht produktiv ist. Frau Allmendinger hat das in ihrer, glaube ich, sehr guten Studie, ich glaube zur Max-Planck-Gesellschaft, unter anderem gesagt, die deutsche Wissenschaftskarriere ist zu personengebunden, zu intransparent und zu lang, sie läuft zu stark in diesem Entweder-oder-Prinzip, ewiger Nachwuchs oder dann Berufung und endlose Freiheit. Das ist nicht sinnvoll. Flexibilisierung muss aber nicht die Wiedererfindung des Akademischen Rates heißen und so weiter und so fort, da gibt es nämlich hoch ambivalente Erfahrungen, sondern kann heißen, evaluiert, begleitet, transparent, innerhalb des Systems die Dinge aufzubrechen, die im Moment zum

Beispiel an Universitäten mit einem Lehrdiplomat neun Stunden fix laufen, da gibt es kein Vertun. Zu strikt sind sie. Bei den Besoldungssystemen muss man, glaube ich, bei Transparenz sehr stark aufpassen, was man da tut. Da halte ich eine nicht status- und personenbezogene Finanzierung, sondern eine projekt- und leistungsbezogene Finanzierung für den einzig gangbaren und übrigens auch den einzig fairen Weg. Im Moment sind wir noch sehr stark daran orientiert, dass jemand Ordinarius ist und nicht mehr oder weniger. Ich bin selbst Professorin, aber es gibt doch auch Fälle, wo ich sagen würde: Projektfinanzierung und gerade Risikofinanzierung von Innovationsprojekten, das wäre wirklich noch etwas, wo Masse im Finanzierungsvolumen in den Hochschulen verschoben werden könnte.

Bei den Hochschulen bin ich bei der Frage von Frau Sager, wie könnte man die Hochschulen nicht nur für Gleichstellung, dass wollen sie natürlich offiziell schon alle, sondern auch für Genderforschung öffnen? Ein Beispiel aus Kanada hat mir sehr imponiert. Dort ist den Hochschulen angeboten worden, in dem Moment, wo sie von der Industrie Stiftungsmittel einwerben, co-zu finanzieren, also die andere Hälfte bereit zu stellen, um Frauen auf den Canadian Research Chairs, sehr distinguierten, sehr prominenten, sehr stark beworbenen Professuren, in Felder zu bringen, die industrienah und –relevant sind, also Sicherheit, Hochtechnologie und so weiter und sofort und damit eben zwei Dinge zu tun, zum einen mehr Frauen in die Fächer zu bringen, zum zweiten der Industrie und der Wirtschaft ein Signal zu geben, meine Lieben, wir kümmern uns darum, und wir schaffen hier ein Potenzial auch für Deinen Nachwuchs. Zum dritten mit erheblichem Werbeaufwand seitens der, in dem Fall Bundesregierung, auch Kanada ist ein sehr föderaler Staat, dafür zu sorgen, dass diese Frauen da nicht in der Versenkung als die Geförderten „die hatten wir auch mal“ verschwinden, sondern wirklich prominent platziert werden. Die hatten hochgradige

Zeitfreistellungen, das war ja auch das Thema von Frau Bludau, um Werbung für das eigene Fach, das eigene Feld und die eigenen Genderansätze in der Forschung zu machen. Sie waren sozusagen auch dazu verpflichtet, als Messenger, als Diplomaten für die gute Sache durch die Welt zu reisen. Das ist nur ein Beispiel von mehreren.

Mein Eindruck ist, dass das, was ich, das sollte ich so nicht sagen, ich nenne es für mich Risikokapital oder Risikoinvestment, ich sollte es aber nicht mit dem Begriff „Risiko“ beschreiben, ich nenne es mal seed-money, also Innovationsgeld auszahlt. Ich glaube, dass man in den Universitäten und für die Universitäten auch von außen jenseits der Grundförderung, wo sowieso viel getan werden muss, gute und wichtige Impulse setzen kann, indem man den Unis sagen kann, Ihr kriegt hier was. Professorinnen-Programm ist der eine Punkt, aber ihr kriegt auch was, wenn Ihr inhaltlich innovativ und zukunfts offen seid. Das ist für die Universitäten deshalb wichtig, weil die immer noch, und hoffentlich auch weiterhin, diejenigen sind, die den Nachwuchs produzieren, nicht nur für die Forschung, sondern auch für weite Teile der Industrie und der Dienstleistungssektoren. Dieser Nachwuchs sollte ja auch von Anfang an mit auf den Weg bekommen, was wir an Genderwissen brauchen. Wir können ja in keinem Feld sozusagen Gleichstellungskompetenz und dies und das und jenes fördern, wenn das in den Studiengängen nicht mitvermittelt wird. Insofern könnte man, Berlin macht das, glaube ich übrigens gerade mit seinem Masterplan, nicht nur in den Ländern, sondern auch vom Bund her, wettbewerblich Impulsgelder in die Hochschulen zu bringen, die sagen: So meine Lieben, wenn Ihr Gender inhaltlich macht und ob das Frauen oder Männer machen, ist mir übrigens relativ egal. Es gibt eine gewisse Neigung von Männern, sich mit dem Feld nicht zu beschäftigen, weil es so arg stigmatisierend wirkt, aber es gibt auch Männer in der Männlichkeitsforschung, die da sehr interessante Beiträge leisten können. Aber wenn man hier den Universitä-

ten Anreize gäbe, Genderforschung deutlicher, prominenter zu platzieren, dann schiene mir das wichtig.

Letzte Bemerkung zu den Hochschulen und der Genderforschung: Auch da zeigen die Zahlen im Moment zu den Entwicklungen in den Ländern, es gibt eine gewisse Gefährdungslage für die Gender-Studies, die Knappheit der Mittel wirkt sich hier besonders dramatisch aus. Das ist für die Zukunft der Qualität der Forschung ein echtes Manko und ein echtes Risiko. Wenn man hier gehalten möchte, muss man des Weiteren auf die Akkreditierungen achten. Bei den Akkreditierungen kann es sehr wohl, und das hat eine Studie aus Dortmund sehr schön nachgewiesen, kann man sehr wohl darauf achten, dass Genderinhalte in den Studiengängen, in der Ausbildung bleiben. Man könnte bei dem Vorhaben, Gestaltung von Berufungsverfahren, darauf achten, dass die Nominierungen in den Professuren nicht so ohne weiteres gekippt werden, sondern dass es als Querschnittsaspekt weiterhin eine Rolle spielt. Das muss man absichern über externe Gutachten usw. Da kann man von der DFG, glaube ich, lernen, insofern gäbe es da noch Einiges zu tun.

Meine Schlussbemerkung bezieht sich auf den Aspekt „Autonomie“ oder „Autonomiefälle“. Es gibt insofern nicht nur eine Autonomiefälle, sondern es gibt auch eine Föderalismusfälle. In beide Fällen sollte man nicht hineinlaufen. Bei beiden spielt, glaube ich, eine Rolle, dass Freiheit, sowohl der Länder zu tun und zu lassen, was sie wollen, wie auch der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu tun und zu lassen, was der Wissenschaft gut tut, keinesfalls von Gemeinwohlverantwortung und Zukunftsverantwortung entbindet. Das scheint mir ganz, ganz wichtig zu sein. Autonomie ist nicht die Regelfreiheit, das sehen wir in Feldern wie dem Steuerrecht derzeit, Autonomie auch in Exzellenz entbindet keinesfalls davon, gemeinwohlverantwortlich zu handeln. Das ist eine legitime Anforderung auch weiterhin, ob mit

und ohne Föderalismusreform. Insofern sehe ich hier einfach Handlungschancen. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Ja, vielen Dank, and now Dr. Jacobsson, it's up to you.

Dr. Carl Jacobsson:

Ja herzlichen Dank. Wir haben die verschiedensten Kommentare gehört, zunächst einmal möchte ich kommentieren zur Unterbrechung der Forschungskarriere, ein Jahr oder länger, ich denke nicht, dass das so ist, ich denke, das Ziel muss sein, dass sowohl Mütter als auch Väter die Möglichkeit erhalten sollen, sich um ihre Kinder zu kümmern. Selbst wenn man Forscher ist: Also wir stellen Gelder zur Verfügung für den Mutterschutz, und die Menschen können zurückkommen und wenn man in einer guten Forschungsgruppe ist, kann man auch in Kontakt bleiben, selbst wenn man dann auch mit dem Ehepartner zusammen die Kinderbetreuung übernehmen kann. Um Qualität in der Forschung haben zu können, muss man in der Lage sein, eine Familie auch gründen zu können und auch Kinder haben zu dürfen.

Ich denke, eine weitere Frage sollte sein, warum sind einige Frauen nicht so erfolgreich, es gibt viele kleine Schritte und Entscheidungen, die getroffen werden müssen, wenn man eine etwas voreingenommene Erfolgsquote hat, die Männer begünstigt in der Forschung, dann ist das eines, wenn man bei der Einstellung Männer bevorzugt, dann ist das auch wieder etwas anderes.

Das sind viel kleine Entscheidungen, die Frage ist nicht, wie diese erfolgreichen Frauen es geschafft haben, sondern warum haben es andere Frauen nicht geschafft, die auch erfolgreich hätten sein können. Und wenn man ein Ziel hat, nimmt man keinen potenziellen männlichen Einstein weg, wenn man eine mittelmäßige Frau einstellt.

Es geht hier um die Grauzone dazwischen. Wir haben sehr gute Frauen und sehr gute Männer, und zwischen denen muss man auswählen, und dann muss man schauen, dass das gleichberechtigt ist. Und man muss natürlich auch den Qualitätsfaktor einbeziehen. Gleichheit ist auch ein Qualitätsfaktor. Nun zu den Quoten: Wie arbeiten wir mit den Quoten? In Schweden haben wir bestimmte Quoten, also wir überprüfen das an der Uni, wir überprüfen nach drei bis vier Jahren wie viele Stellen mit Professorinnen und mit Professoren besetzt werden wurden. Es ist kann nicht 100 Prozent männlich oder weiblich sein bei einem Professor. Es gibt keinen Grund, warum man mehr Männer einstellen sollte, als man zur Verfügung hat, und man hat die Wahl. Ich denke, nicht die Quoten sind gegen die Qualität, also ich denke, das schwedische System war kein Quotensystem, sondern ein System was auf Zielen basierte, nicht aber auf definitiven Quoten.

Und jetzt zu dem Thema, was auf EU-Linie getan werden muss, und die Auswirkungen auf Deutschland. Ich denke nicht, dass die systematische Datenerhebung Auswirkungen auf die Mitgliedsstaaten hat, denn man muss zeigen, wie man für Gleichberechtigung sorgt, und das wäre peinlich für Schweden, wenn es unter bestimmten Aspekten scheitert. Man muss sich mit den Mittelstaaten beschäftigen, wie sie das machen.

Vorsitzende:

Thank you so much and now: Dr. Keller.

Dr. Andreas Keller:

Vielen Dank für die Fragen. Herr Tauss war sich ja nicht ganz sicher, wem er die Frage stellen soll, und ich kann vielleicht nur eine kleine Antwort darauf geben, was ich dazu beitragen kann.

Die Frage bezog sich auf die Erfahrungen mit dem Hochschulwissenschaftspro-

gramm und dem dort verankerten Chancengleichheitsprogramm. Das Problem ist, dass nach meiner Kenntnis eine systematische Gesamtevaluation dieses Programms noch nicht vorliegt, im Übrigen auch nicht vorliegen kann, weil ja die spannende Frage wäre, haben diese Maßnahmen dazu geführt, dass Wissenschaftlerinnen dann tatsächlich zum Beispiel auf eine Professur berufen werden. Dafür sind die Zeiträume noch zu kurz. Es gibt, soweit ich weiß, für einzelne Länder einige interessante Evaluationen. Natürlich haben auch wir als Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft über unsere Landesverbände viele Rückmeldungen bekommen und können erstmal bestätigen, dass dieser Ansatz, nämlich Wissenschaftlerinnen in dieser Phase zwischen Promotion und Berufung aktiv zu unterstützen, durch Stipendien oder Stellen, der richtige Ansatz ist. Der Weg allerdings über Stellen ist gegenüber dem Weg über Stipendien häufig erfolversprechender, auch aufgrund der Eingebundenheit, der Integration in den Wissenschaftsbetrieb. Das sind keine systematischen, aber doch Rückmeldungen, die wir erhalten. Das ist also der Schritt in die richtige Richtung. Wir würden Stellen für den interessanteren Weg halten. Und vor allem würden wir uns natürlich wünschen, dass Bund und Länder hier weiter machen, weil es ein Nachfolgeprogramm in der Weise vorerst leider nicht gibt. Das ist, glaube ich, also ein Appell, den man unabhängig von der Evaluation, die wir erst in einigen Jahren vorliegen haben werden, den ich hier noch loswerden möchte.

Dann zur Frage der Abgeordneten Dr. Sittler nach dem Mythos und auch nach den Studiengebühren.

Der Mythos des Wissenschaftlers, ich hatte ihn erwähnt, und er spielt eine ganz zentrale Rolle auch bei Analysen über das Wissenschaftssystem und über seine ausgrenzende Wirkung, ist eine ganz zentrale Sache, die wir hinterfragen müssen. Also hinter diesem Mythos steckt die Vorstellung, Wissenschaft ist kein Beruf, sondern

eine Berufung. Da ist natürlich im Kern was dran, aber dahinter steckt eine Vorstellung, die wir auch als Gewerkschaft schon kritisch sehen, dass man nur Erfolg haben kann, wenn man sich sein ganzes Leben zu hundert Prozent Tag und Nacht dieser Aufgabe verschreibt. Das ist nun ein Modell, mit dem natürlich auch Politiker oder Gewerkschaftsfunktionäre manchmal konfrontiert sind und es nicht immer leicht haben, sich damit auseinander zu setzen. Aber es ist ein Modell, was offensichtlich ausgrenzend gegenüber Wissenschaftlerinnen vor allem wirkt, die sich teilweise auch dagegen entscheiden. Und vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels, vor dem wir stehen, führt das natürlich dazu, dass dann andere Berufe in der Wirtschaft oder auch Wissenschaftskarrieren im Ausland, zum Beispiel in Schweden, wie das Herr Jacobsson gerade ausgeführt hat, dass auch hier die Wege und die Vereinbarkeitsprobleme ganz anders gelöst sind, dass diese attraktiver werden könnten. Ich glaube, dass in wenigen Jahren das Problem von daher alarmierender werden könnte.

Wir müssen diesen Mythos in Frage stellen. Wissenschaft ist ein Beruf wie jeder andere, mit allen Implikationen, auch was die Karrierewege und Beschäftigungsverhältnisse angeht, die ich vorhin schon ausgeführt hatte und das deswegen hier nicht noch mal wiederholen möchte.

Und damit bin ich bei dem letzten Aspekt Studiengebühren / Bolognaprozess. Ich halte diese Frage für sehr wichtig, weil wir natürlich heute mehrfach festgestellt haben, fünfzig Prozent Studierende, Absolventinnen, Studienanfängerinnen, alles in Butter. Wir haben nun aber Zahlen, die zeigen, dass in Masterstudiengängen nur noch vierzig Prozent der Studierenden Frauen sind. Diese Zahl muss man mit Vorsicht genießen, weil nur sehr wenige Masterstudiengänge erfasst sind, das weiß ich durchaus. Aber sie sind ein Alarmsignal, dass möglicherweise der Übergang von Bachelor zu Master hier eine neue Hürde für Frauen sein könnte. Da nur über den Masterstudiengang auch der Weg in

die Wissenschaft als Beruf eröffnet wird, ist das ein bedenkliches Signal. Dass nun gleichzeitig sieben von sechzehn Bundesländern Studiengebühren einführen, könnte diese Hürde noch zusätzlich erhöhen und die Durchlässigkeit weiter in Frage stellen. Das wissen wir anhand von Studien aus Österreich und Australien, in denen nachgewiesen wurde, dass Studiengebühren für Studentinnen abschreckender wirken als für Studenten, unter anderem auch deswegen, weil ganz rational gesehen sie aufgrund des niedrigeren Lebensinkommens länger brauchen, etwa für die Rückzahlung von Darlehen, die sie aufnehmen müssen. Aber auch andere, subtile Ausgrenzungsmechanismen führen einfach dazu, dass sich Studentinnen häufig dann gegen ein Studium entscheiden oder eben sagen, nach drei Jahren Bachelor ist erstmal genug. Und deswegen müssen wir ganz wachsam sein und sollten hier nicht mit Studiengebühren rumexperimentieren, solange diese Auswirkungen nicht widerlegt sind.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun ist Frau Prof. Mummendey an der Reihe.

Prof. Amélie Mummendey:

Ja, das war die Frage von Frau Hübinger. Ich will das noch mal erläutern: Es ist ja offensichtlich so, dass an dieser Schnittstelle Promotion/Habilitation sehr viele Frauen verloren gehen. Diese Schnittstelle fällt mit der Phase der Familiengründung, biologische Uhr, usw. zusammen. Man kann auch feststellen, dass mit zunehmender Aufgeschlossenheit von Frauen gegenüber Berufstätigkeit, auch der wissenschaftlichen Laufbahn, Wissenschaftler weniger Kinder kriegen. Die Kinderlosigkeit bei Männern nimmt zu, warum? Weil die Frauen fehlen, die diese aufziehen. Zieht man daraus den Schluss, Wissenschaftler sollten auf Familie verzichten

oder aber sie sollten ausgestattet werden mit unheimlich vielen Mitteln, um im Grunde die Familienaufgaben auszusourcen? Vielleicht sollte man überlegen, was möglich wäre, um die Familienmöglichkeiten mit der wissenschaftlichen Qualifikation und der Qualifikation hin zu Führungslevels zu vereinbaren. Es wird immer gesagt, auch bei meinen Vorrednern hier, und wir finden das in den Papieren und eigentlich in allen Stellungnahmen, family-leave müsste für beide möglich sein. Es scheint aber höhere Barrieren für Männer als für Frauen zu geben. Es gibt Schwierigkeiten der Kompatibilität. Die Frauen lösen das so, dass sie sich für Kinder entscheiden und sagen, naja, ich kann ja dann irgendwann mal wieder. Und Männer entscheiden sich aber nicht dafür – warum tun sie das nicht? Für Männer ist es schwieriger, sie erleiden einen höheren Reputationsverlust. Es findet nach wie vor weniger Anerkennung. Sie haben nach wie vor kleine Minderheiten von Männern, die das tun, aber es ist nicht anerkannt. Es ist nicht normal, es ist nicht prototypisch. Deshalb meine Forderung im Sinne der Verringerung der Barrieren für Frauen, die Barrieren für Männer ebenfalls zu verringern und etwas an dem Bild von Wissenschaftlern insgesamt zu verändern.

Ich habe große Probleme, obwohl es natürlich wichtig ist, das zu fördern und zu unterstützen, aber ich glaube, die Auszeiten und die Vorstellungen des Wiedereinstiegs, die sind wirklich nicht so positiv zu beurteilen, wie die Möglichkeit, dran zu bleiben, möglicherweise mit einer flexibilisierten Zeit. Jetzt kann man sagen, das ist ja trotzdem eine Benachteiligung, weil man ja dann hinterher nicht mit denen konkurrieren kann, die die ganze Zeit voll drin waren. Deshalb meine Überlegung: Vielleicht stellt man die Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation um und bezieht sie als akzeptiertes Bewertungskriterium auf die Basis der zur Verfügung stehenden Forschungszeit, was anerkannt ist, weil eben die anderen Aufgaben, die wahrge-

nommen werden, ebenso anerkannt werden.

Ich möchte auch noch mal was gegen diese Vorstellung halten, dass das nicht ginge, dass das illusionär wäre und man das in den verantwortungsvollen Führungspositionen im internationalen Wettbewerb nicht könne, Frau Bludau hatte das eben ja auch schon gesagt.

Ich glaube, wir haben es hier ebenfalls mit einem Bild zu tun, einem Stereotyp, das man ändern kann, ohne Qualitätsverlust zu erleiden. Man kann das ändern, denn überlegen Sie mal, auch auf höchster Ebene findet Arbeitsteilung statt. Und auch auf höchster Ebene ist sozusagen der Tätigkeits- und Einflussbereich natürlich begrenzt. Selbst auf höchster Ebene gibt es ein Limit an Arbeitszeit. Das liegt vielleicht bei hundert Stunden in der Woche oder hundertzwanzig Stunden in der Woche. Aber nicht bei hundertachtzig Stunden. Warum könnte es nicht genauso bei sechzig liegen und natürlich nicht über das ganze Leben, aber es könnte flexibilisiert werden.

Was mir wichtig ist, dass dies für Männer und Frauen in gleichem Maße nicht nur akzeptiert, sondern sogar wünschenswert wird. Es müsste eigentlich dazu kommen, dass man fragt: Warum hast Du Dich denn eigentlich nicht um Deine Familie gekümmert? Wo ist denn eigentlich Dein Einsatz für die Familie, dass sich nicht immer die Frauen, wenn es schwierig wird, für und die Männer gegen die Familie entscheiden. Ich denke, wir haben hier zusätzlich zu den ganzen Maßnahmen und Empfehlungen, die ich überhaupt nicht in Frage stelle, überhaupt nichts, es gibt einfach ein großes Spektrum, ein ganzes Bündel an Maßnahmen, was notwendig ist. Aber ich sehe hier etwas ganz Wichtiges, weil ich befürchte, dass, wenn der Fokus immer nur auf der Veränderung der Situation der Frau liegt, man im Grunde wie der Hase und der Igel immer hinterherläuft und die Angleichung nicht schafft, wenn Sie die Daten interpre-

tieren und fragen, ist es tatsächlich so? Schauen Sie sich die Biographien an, die es sozusagen geschafft haben, sehr häufig finden Sie natürlich die Erwähnung, dass sie die Unterstützung zuhause hatten, und dass Sie eben nicht mit allen möglichen Hindernissen konfrontiert waren.

Das sind ja auch Modelle, die wirken. Es wird zunehmend akzeptabel, dass junge Männer, Assistenten, Nachwuchswissenschaftler im Grunde diesen „Vater-Leave“ aber auch nur halb machen, ja, also nicht ganz rausgehen, sondern dass sie das machen, und es wird unterstützt, und das ist wirklich ein Privileg. Ich bin ja an einer ostdeutschen, thüringischen Universität, die in ihrem Ranking wirklich ganz schlecht abgeschnitten hat, aber immerhin, was die Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeht, sind sie da einfach vorbildlich und hervorragend. Und das unterstützt natürlich so etwas auch noch mal.

Vorsitzende:

So, und nun Frau Dr. Schultheiß-Reimann bitte.

Dr. Petra Schultheiß-Reimann:

Zu Ihrer Frage, Frau Hübinger, die spaltet sich ja in zwei Bereiche. Zum ersten, wo ist mir Frauenförderung begegnet und zum zweiten, welche Fragen diskutieren wir in unserer Gesellschaft, insbesondere in unserem Arbeitskreis zurzeit.

Frauenförderung ist uns in der Gesellschaft insofern begegnet, dass wir sagten, wir müssen natürlich erstmal unsere Fachgesellschaft anschauen, wie sind wir da aufgestellt, was können wir erstmal in der Fachgesellschaft tun. Und wir, die GDCh, haben uns jetzt in unserer neuen Satzung, der GDCh 2006, dem Ziel der Chancengleichheit verpflichtet.

Es standen auch neue Vorstandswahlen an. Unser neuer Vorstand ist seit Anfang 2008 im Amt. Wir haben Kandidatinnen aktiv

angesprochen zu kandidieren und auch notwendige Stimmen gesammelt, damit wir eben noch mehr Kandidatinnen hatten. Und siehe da, alle Frauen wurden gewählt. Das heißt, unser Vorstand besteht aus fünfzehn Mitgliedern und davon sechs Frauen. Die Frauen sind also überproportional jetzt vertreten. Wenn man sich mal die Zahlen vorhält, wir haben etwa 27.000 Mitglieder, und davon sind zweiundzwanzig Prozent Frauen, also sind sie überproportional im Vorstand vertreten. Im Grunde muss man auch Frauen ansprechen, Frauen fördern und aktiv werden, es ihnen bewusst machen.

Das Gleiche gilt für die Preisvergabe-Kommissionen, auch dort haben wir einen Pool von Frauen, sodass dort auch Namen genannt werden können, um diese Preisvergabe-Kommissionen auch mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Unsere Gesellschaft besteht aus Fachgruppen zu den einzelnen Disziplinen, sei es organische Chemie, sei es anorganische Chemie, Lebensmittelchemie, analytische usw. Und die Gruppe „Chancengleichheit“ hat auch Fachgruppenstatus. All diese Fachgruppen haben einen Vorstand. Auch hier sind wir hingegangen und haben die Fachgruppen analysiert im Hinblick auf Zusammensetzung weiblich, männlich und haben hieraufhin die Vorstände untersucht. Es gibt jetzt vom Vorstand den Beschluss, dass die Fachgruppen gebeten werden, sich bei der nächsten Wahl das Verhältnis anzuschauen und das Sie sich bemühen, dieses auch im Vorstand abzubilden.

Das heißt also auch geeignete Kandidatinnen anzusprechen.

Das haben wir also in unserer Fachgesellschaft getan, wir haben dadurch durchaus Erfolge auf der Hand. Unsere Gesellschaft wird auch weiblicher. Wir haben Jungchemikergruppen, die meistens im Hauptstudium oder in der Promotion sind, die dann in die Gesellschaft eintreten. In dieser Jungchemikergruppe sind es inzwischen 38

Prozent weibliche Studentinnen, das heißt, die GDCh wird jünger. Wir haben uns natürlich auch Gedanken gemacht, wie es weiter gehen soll. Das Problem, oder was heißt das Problem, der Bruch erfolgt meist schon vor der Promotion, jetzt nicht nur im Hinblick auf Professorenstellen, sondern überhaupt auf Berufsperspektiven. Man kann ja auch in anderen Berufen erfolgreich oder weniger erfolgreich sein. Und da haben wir uns vor allem die Wirtschaft angesehen, weil wir da einen größeren Nachholbedarf analysiert haben, als das sogar in der Hochschule der Fall ist.

Studentinnen sind oft verunsichert, haben sie nun das Richtige getan im Hinblick auf ihren Beruf, weil sie den gleichen Anspruch, Karriere zu machen wie ihre männlichen Kollegen haben. Dort sind wir der Meinung, dass wir gerade auch, was das Frauenbild in Deutschland angeht und die gesellschaftliche Vorstellung, welche die Rollenverteilung in der Familie betrifft, im Vergleich zu anderen Ländern in der EU doch noch ein Stück zurückliegen. Deshalb brauchen wir positive Beispiele. Wir zeigen unseren Frauen in der Fachgesellschaft, dass es eben geht, mit Kindern erfolgreich im Beruf zu sein und einfach den Mut zu haben, den Schritt zu tun, und eben keinen Bruch in der Karriere zu bekommen, sondern über Lösungen nachzudenken, um dann noch am Ball zu bleiben in einer Phase, in der man vielleicht die Arbeitszeit etwas verkürzt, um der Familie gerecht werden zu können.

Also wir halten ein Mentorinnenprogramm, was wir jetzt auf den Weg gegeben haben, für ein wichtiges Instrument, um unseren Kolleginnen auf dem Weg zu helfen.

Vorsitzende:

Danke. Und nun Herr Prof. Strohschneider, dann schaffen wir vielleicht noch eine ganz kurze Genderrunde.

Prof. Dr. Peter **Strohschneider**:

Also da war, glaube ich, an mich nur die Frage von Herrn Tauss, und die kann ich nicht wirklich beantworten. Zu der hat Herr Keller schon Stellung genommen, und wir hatten uns so verständigt, dass er dazu Stellung nimmt, das ist glaube ich soweit beantwortet.

Aber trotzdem fiele mir noch ein Satz ein, Frau Burchardt, den ich gerne sagen würde, weil von Best-Practice-Beispielen die Rede war. Ich glaube, ziemlich deutlich wird in der ganzen Anhörung, dass man aufpassen muss, wenn man sich Instrumente ausdenkt, mit denen man Gleichstellungspolitik befördern kann, dass man aufpassen muss, dass man nicht die Differenziertheit der Fächerkulturen und auch der Organisationskulturen unterschätzt. Sonst verpuffen die Instrumente sofort und scheitern sozusagen an den institutionellen Gummiwänden sowohl innerhalb der Disziplinen, als auch innerhalb der Organisation. Das Feld ist wirklich sehr, sehr kompliziert. Der Wissenschaftsrat hat versucht, wie Sie ja wissen im November 2006 eine Initiative für Chancengleichheit auf den Weg zu bringen. Die hat auch ganz gut funktioniert, aber es ist auch hinter den Kulissen sehr deutlich geworden, wie stark die Eigenlogiken der Institutionen sich unterscheiden und dass man nicht erfolgreich sein kann, wenn man darauf keine Rücksicht nimmt.

Vorsitzende:

So, in den verbleibenden 25 Minuten würden wir noch eine letzte Runde schaffen, wenn sich die Fragenden weitgehend auf einen Fragesatz beschränken und die Antwortenden auch sehr knapp fassen. Gibt es bei der Union noch Fragebedarf? Frau Hübinger bitte.

Abg. Anette **Hübinger** (CDU/ CSU):

Ganz kurz an Frau Prof. Baer, die ja sehr gut den Gendergedanken und die Ansätze ausgeführt hat, aber dennoch, worin sehen Sie die Diskrepanz zwischen der Wirtschaft, die sich ja immer mehr letztendlich auf „gegenderte“ Produkte spezialisiert und die Diskrepanz, dass es in der Forschung letztendlich immer mehr zurück geht. Das widerspricht sich eigentlich, denn Forschung dient ja auch der Produktion, wenn es über die Grundlagenforschung hinausgeht. Damit müsste doch eigentlich ein Anreiz gesetzt sein.

Vorsitzende:

Frau Multhaupt bitte.

Abg. Gesine **Multhaupt** (SPD):

Ich würde gerne noch mal eine Frage stellen an Prof. Baer zur Interdisziplinarität von Genderforschung. Wenn ich das richtig verstanden habe, verstehen sich fast alle Gender-Studies oder Geschlechterforschungsbereiche als interdisziplinär, also als Bestandteil von mehreren Studiengängen. Ich würde gerne etwas genauer nachfragen, wie vernetzt oder wie interdisziplinär sind die Realitäten tatsächlich? Gibt es möglicherweise Differenzen zwischen Natur-, Geistes- und anderen Wissenschaften? Und gibt es auch Unterschiede zwischen dem Bereich der Lehre und der Forschung? Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

Vorsitzende:

Ok. Herr Dr. Rossmann.

Abg. Dr. Ernst-Dieter **Rossmann** (SPD):

Ich wollte Frau Dalhoff fragen, haben Sie rechtliche Untermauerungen für die Quotenregelung, die Sie nach dem Gleichstellungsförderungsgesetz ansprechen, die über Ihre Expertise hinausgehen? Ist das der einzige Ansatzpunkt, um eine Quotenregelung rechtlich zu verankern?

Vorsitzende:

Frau Pieper.

Abg. Cornelia **Pieper** (FDP):

Ich wollte Herrn Prof. Schüth von der DFG gerne noch etwas fragen. Aus Ihrer Sicht, also aus Sicht der DFG, ist die Frauenförderquote von Männern und Frauen annähernd gleich, das heißt die Förderchancen von Frauen und Männern sind gleich? Welche Anreize setzt denn die DFG konkret dann für junge Wissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsphasen, auch Anträge zu stellen?

Vorsitzende:

Frau Dr. Sitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.):

Meine Frage richtet sich an Frau Dalhoff: Welche Bedeutung Sie der Tätigkeit von Frauen und Gleichstellungsbeauftragten beimessen vor dem Hintergrund der Mitwirkung in den verschiedenen Gremien und vor dem Hintergrund der Entwicklung von Gender in der Forschung und in der Lehre. Bisher war das ja im HRG geregelt, jetzt scheint mir da so ein schwarzes Loch, wenn die Länder es nämlich nicht übernehmen und damit auch diese wichtige Arbeit stärker unberücksichtigt bleibt. Danke.

Vorsitzende:

Frau Sager bitte.

Abg. Krista **Sager** (B 90/DIE GRÜNEN):

Meine Frage geht an Herrn Prof. Schüth: Welche Möglichkeiten die DFG denn sieht, Genderforschung voranzubringen, außer abzuwarten, ob da sozusagen Bottom-Up-Themen von unten beantragt werden. Irgendwie müsste die DFG da ja auch

eine Möglichkeit sehen, initiativ zu werden.

Und an Herrn Prof. Strohschneider, Sie hatten nicht ausgeschlossen, dass man die Selbstbeobachtung des Systems auch schärft durch negative Konsequenzen. Könnten Sie dazu etwas sagen und in welche Richtung Sie sich da was vorstellen könnten?

Vorsitzende:

Ja, ganz herzlichen Dank, und wir beginnen wieder mit Frau Prof. Baer zu den Fragen der Kolleginnen Hübinger und Multhaupt.

Prof. **Susanne Baer:**

Ja, danke für das Privileg des Alphabets, was immer ein ambivalentes Privileg ist.

Zur Diskrepanz zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Das ist ja eine Diskrepanz, die wir sowohl im Bereich der Personalentwicklung und Rekrutierungsprogramme, wie auch im Bereich der Produktentwicklung und -vermarktung sehen. Die Frage ist natürlich nicht ganz leicht zu beantworten, auch das sind multifaktorielle Prozesse. Aber es gibt den einen Punkt beim Personal, dass der demographische Wandel früher als Herausforderung begriffen worden ist und das System sich auch schneller bewegt, Personalidentifikations-, Talentsuchprogramme usw. schon sehr früh, na ja, schon etwas länger, umgestellt wurden. Wir sehen zum Beispiel bei großen Energiekonzernen, dass die systematisch sagen, wenn ein mittlerer Manager Nachwuchs identifiziert werden soll für Schlüsselpositionen, dann wird der Vorschlag überhaupt nur akzeptiert, wenn mindestens gleichviel Frauen drauf sind. Sonst geht er schlicht zurück. Das machen sie mal in der Uni.

Also, da ist noch zu tun, würde ich vorsichtig sagen. Zudem ist dort eben auch

verstanden worden, dass Gender ernst genommen ja nicht nur heißt, Frauen und Männer, sondern Geschlechterfaktoren auch im Hinblick auf andere Faktoren einzubeziehen, also eben Migrationshintergrund, Alter, Behinderung, Lebensform, usw., um wirklich den gesamten pool of talents zu haben und dann auch nicht wieder die Standardfrau und den Standardmann. Damit wären wir ja auch noch nicht ganz glücklich.

Insofern, bei Personal einfach früher verstanden, den demographischen Wandel, früher als Nachwuchsproblem auf dem Schirm.

Bei den Produkten ist es eigentlich interessanter, weil dort natürlich auch fachspezifische Unterschiede und Unterschiede im Hinblick auf die Anwendungsnähe von Forschung eine Rolle spielen. Allerdings zeigt sich zum Beispiel in der Medizin und in der Pharmakologie, wo die gängigsten Beispiele produziert werden, aber auch in den Ingenieurwissenschaften, dass diese anwendungsorientiertere Forschung das Hinterland der Grundlagenforschung braucht, und sozusagen sukzessive über den Stand des ad-hoc, wir prüfen auch mal was für Frauen, da es gut wäre oder was für Männer. Man kommt eigentlich darüber an so eine Grenze und bräuchte differenzierteres Wissen aus den Geistes-, Sozialwissenschaften, aber auch aus den sonstigen Grundlagenbereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften, um das sozusagen qualitativ noch weiter nach vorne zu bringen.

Das zeigt sich auch in der Medizin: Gender in der Medizin hat angefangen als „auch mal Frauen in der Medizin“ und ist jetzt bei ernsthaft „Gender in der Medizin“, und da stellen sich einfach ein bisschen kompliziertere Fragen, die auch noch mal forschungsmäßig unterfüttert werden müssen, sodass wir einen gewissen Vorlauf haben, weil es bei anwendungsorientierter Forschung ein bisschen leichter ist, sich das so vorzustellen. Die Welt ist eben heteroge-

ner, und bei der Grundlagenforschung sind eben die Dinge doch, so ist Grundlagenforschung nun mal, etwas komplexer. Dazu kommt, dass die Erklärung, warum in der Grundlagenforschung Gender ein wichtiger Faktor ist, etwas schwer fällt. Auch ich brauche, wenn ich es immer wieder übe, da zwei, drei Sätze mehr. Und das ist natürlich das Handicap von Grundlagenforschung insgesamt. Ich kann Ihnen ja sehr viel schneller verkaufen, warum irgend so ein Nanotechnologieprojekt total super ist. Aber in der Philosophie ist das ein bisschen schwieriger, sodass auch sozusagen im Hinblick auf die Vermittlung der Notwendigkeit und gesellschaftlichen Relevanz von Forschung hier die Genderforschung im Grundlagenbereich das gleiche Schicksal erfährt wie Grundlagenforschung insgesamt. Da ist sozusagen vom Jahr der Geisteswissenschaften und der Mathematik bis hin zu anderen Mechanismen auch so ein werbender Backup sinnvoll.

Die zweite Frage ging auf die Interdisziplinarität von Gender-Studies. Es ist auch nicht ganz leicht, Gender-Studies in der Vollumfänglichkeit seines forschenden Anspruchs zu erklären, weil man eben vom Anspruch her ja mit der Hypothese arbeitet, das Geschlecht prägt als Wissenskategorie die gesamte Struktur unserer Erkenntnis und ist im Zweifel sozusagen relevant, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass es ausnahmsweise mal irrelevant ist. Den Fall hat mir noch niemand so richtig nachgewiesen, auch wenn ich mit Herrn Schüth im Gespräch bin, wie das bei bestimmten Bereichen der Naturwissenschaften so ist, ob da vielleicht Gender wirklich überhaupt keine Rolle spielt. Was wir aber sehen, ist, spätestens wenn es anwendungsorientiert wird, aber auch in den Grundkategorien, also auch den philosophischen Grundkategorien, spielt Gender schon historisch eine Rolle und lässt sich nur erkennen, das ist der Punkt mit der Interdisziplinarität, wenn ich die Erkenntnisse einer Disziplin aus der Perspektive anderer Disziplinen reflektiere. Ich brauche sozusagen Interdisziplinarität als kritische

Reflexion der Erkenntnisse in einer Disziplin, die für sich sozusagen ganz solide vor uns stehen. Wenn ich die nicht aus einer anderen Ecke noch mal sozusagen hinterfrage, komme ich nicht sehr viel weiter, sodass Interdisziplinarität in sich ein produktives Moment von Gender-Studies ist.

Wie weit ist das gelungen, das auch tatsächlich zu machen? Das ist natürlich die richtige Frage an der Stelle. Ich bin befangen, weil ich an der Humboldt-Universität ja an dem größten Studiengang dieser Art mitwirke, und das schon relativ lange. Bin aber Gott sei Dank nicht die Einzige in der Republik, wir haben Gender-Studies an zahlreichen Hochschulen und mittlerweile sogar ein wenig an Forschungseinrichtungen. Ich würde sagen, auch institutionell ist das Avantgarde.

Wovon viele im Bereich Interdisziplinarität reden, das haben wir sozusagen bis hin zu diesen kleinen, ekeligen Regelwerken, eine kleine Satzung etc. geschafft. Denn es sind Institute oder Einrichtungen, die über Doppelmitgliedschaften etwas tun, wovon andere sozusagen sprechen und auch oft träumen: eine Verankerung im Fach zu erzeugen und eine Verankerung in der transdisziplinären Reflexionsschiene.

Das heißt, niemanden aus dem Fach rauslösen, auch nicht in ein Ghetto, sondern im Fach belassen, also die Disziplinen stark halten, aber die interdisziplinäre Reflexion gleichzeitig stärken. Und das ist interdisziplinär gelungen.

In der Lehre wird das umgesetzt vom Bachelor über den Master bis hin zu Graduiertenstudien, in Team-Teachings. Das klingt ganz einfach, das ist aber für Universitäten überhaupt nicht so einfach, denn da können sie von Diputatsanrechnungen bis sonst wohin eifrig nachdenken, ob das so belohnt wird, honoriert wird, Aufwand und Erfolg sich lohnen. Aber wir machen das jetzt, Gender-Studies in der BRD, im deutschsprachigen Ausland, aber auch international, da sind ja viele viel weiter. Wir

machen das sehr lange mit sehr guten Erfahrungen auch für unsere eigenen Ansätze in der Forschung. Team-Teaching bedeutet auch immer, mich in Frage zu stellen mit dem Kollegen und der Kollegin. Das ist ganz gut gelungen.

Was dabei auch noch entsteht, sind Schlüsselqualifikationen und insbesondere Transferkompetenzen für die Studierenden. Wer mal sozusagen in einem Team-Teaching-Seminar versucht hat oder in einer Veranstaltung versucht hat, Forschungsergebnisse aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren, hat auch gelernt, die einem heterogenen Publikum zu erklären. Und das ist für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Zukunft ein ganz entscheidender Punkt, sodass da auch mehr passiert, als nur Gender aus 43 Perspektiven zu vermitteln, sondern es passiert auch noch etwas auf dieser Grundlagenkommunikations- und Transferkompetenzebene.

Summa summarum muss man aber auch sagen: Deutschland ist da ein bisschen im Hintertreffen. Wenn wir uns mit den angloamerikanischen, aber auch mit den südeuropäischen Ländern vergleichen, stehen wir nicht gerade glorreich da. Und wir stehen in den Fächern Kultur, Herr Strohschneider hatte darauf hingewiesen, auch sehr unterschiedlich da. Man sollte nun nicht meinen, dass in den Geistes- und Sozialwissenschaften alles Paletti ist und der Rest im Argen liegt. So ist es nämlich gerade nicht. Wir haben Geisteswissenschaften, Philosophie und Geschichte, die sich, sagen wir mal, noch ein bisschen bewegen könnten, was die Offenheit für Genderfragen angeht. Und wir haben Ingenieurwissenschaften, die sich stark bewegt haben, teilweise auch aufgrund der Koppelung mit der Wirtschaft. Wir haben in der Medizin ganz heftige Impulse im Moment, auch stark gefördert, auch vom Gesundheitsministerium, auch sozusagen in der Forschungsförderung, und wir haben insofern ein sehr heterogenes Feld. Das ist deswegen auch, und Herr Kleiner seitens der DGF hat ja dazu aufgefordert, für die

Genderstudien in Deutschland als Standortfaktor relativ wichtig, ein bisschen konzentrierte Aktionen einzuüben, um das auf ein weltweit kompatibles Niveau zu bringen. Denn wir sind noch so ein bisschen in der Phase des Gewächses in einem Beet, was noch gegossen werden sollte. Insofern muss sich da noch etwas tun.

Vorsitzende:

Ja, es fügt sich gut, dass als übernächster auch Herr Prof. Schüth noch darauf eingehen kann. Und nun hat Frau Dalhoff das Wort.

Jutta Dalhoff:

Ja, Herr Dr. Rossmann, vielen Dank doch noch mal für die Frage zur Quote. Erstaunlicherweise ist das immer ein Männerthema, ist meine Erfahrung, sowohl in Anhörungen, als auch in Veranstaltungen. Die fordern die Quote immer, aber scheinen sich auch nicht so ganz im Klaren darüber zu sein, wie macht man das, und wie führt man sie tatsächlich ein. Ich habe in meiner schriftlichen Stellungnahme den Ansatzpunkt „Bundesgleichstellungsgesetz“ gewählt, weil das jetzt gerade für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen am nächsten lag. Es gibt eine Ausführungsvereinbarung, wie man die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes auf die Forschungseinrichtungen übertragen kann. Da fehlt in dieser Ausführungsvereinbarung tatsächlich eben dieser letzte Schritt, eben auch Quoten einzuführen, und seien es jetzt auch keine starren Quoten oder sonst was. Die ganze Diskussion ist erledigt. Es geht immer nach Quoten, um Quoten nach dem Kaskadenprinzip, die wirklich jedem einzelnen Fach, jeder Institution angemessen erscheinen, und nicht um irgendein starres System, was keiner Situation im Grunde genommen gerecht wird.

So deshalb: Ansatzpunkt „Bundesgleichstellungsgesetz“. Da wäre einer gegeben. Einen anderen sehe ich, allerdings kommt

da natürlich auch die Autonomisierungsfälle ins Spiel, in den Ländern an den Hochschulen. Je mehr autonome Hochschulen da reagieren werden im Berufungsgeschehen, umso weniger sind die natürlich auch gebunden an ländergesetzliche Vorgaben. Aber man könnte durchaus auch da eine entsprechende Quote verankern, hat dies aber bisher nicht getan. Insofern, bezogen auf das Kaskadenprinzip, sehe ich die größten Chancen tatsächlich in einer Selbstverpflichtung, die natürlich jede einzelne Institution in ihrem Konzept vorsehen könnte und die eben verbindlich zu gestalten und eben auch mit entsprechenden Konsequenzen bei Nichterreichung zu versehen.

Frau Dr. Sitte, Ihre Frage nach der Bedeutung der Mitwirkung der Frauenbeauftragten sowohl in den Gremien, als auch bei der Einführung von Genderaspekten in der Forschung. Auch da fürchte ich, gerade was die Gremien anbelangt, muss sich auf jeden Fall etwas verändern in den Mitwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten. All das, was hauptsächlich in den neunziger Jahren aufgebaut worden ist in der Ländergesetzgebung, was die sehr unterschiedlichen Mitwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten in den Ländern, in Berufungsverfahren, in allen Vorgängen, die in der Hochschule von Bedeutung sind, die ja aufgebaut wurden, mit denen man auch gute Erfahrungen gemacht hat, verlieren in gewisser Weise an Bedeutung mit der zunehmenden Autonomisierung der Hochschulen. Dort verändert sich die klare Zuschreibung von Aufgaben der Frauenbeauftragten gerade schleichend, ohne dass wir etwas Neues wieder zur Verfügung hätten. Und da müssen innerhalb der neuen Strukturen in den Hochschulen auch noch tatsächlich feste Voraussetzungen geschaffen werden. Sind es die Frauenbeauftragten in ihrer hoffentlich zunehmenden Professionalisierung, die diese ganzen Veränderungsschritte mit begleiten, und zwar in wirklich verantwortlicher Position, oder sind es andere? Natürlich müssen immer die Hochschulleitungen oder die Institut-

leitungen in einer ausschlaggebenden Form an der Idee, an dem, was ich da durchsetzen will, beteiligt sein und auch davon überzeugt sein und das auch in die Institution hinein tragen.

Aber es muss sich auf jeden Fall etwas ändern in den gesetzlichen Bestimmungen dieser Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten an diesen Verfahren, also alle die Veränderungsverfahren, die wir da vor uns haben. Und das gilt aus meiner Sicht eben auch für die Implementierung von Genderaspekten in Studium und Forschung.

Vorsitzende:

Schönen Dank, und nun Prof. Schüth bitte.

Prof. Dr. Ferdi **Schüth:**

Frau Pieper, Sie hatten die Frage nach der Förderquote gestellt. Es gibt eine noch nicht veröffentlichte Untersuchung der Universität Konstanz, die das Förderhandeln der DFG über 14 Jahre analysiert hat. Und da ergibt sich eine nicht signifikante Differenz zwischen der Förderquote für Anträge von Frauen und Männern. Es ist ein Prozent, das ist Inhalt der statistischen Signifikanz. Diese Publikation ist noch nicht draußen, die DFG hat sie auch noch nicht in den Gremien zu Ende analysiert, aber plakativ kann man, glaube ich, sagen: Es gibt keinen signifikanten Unterschied trotz unterschiedlicher Wahrnehmung.

Anreizsysteme für junge Wissenschaftlerinnen oder auch Wissenschaftlerinnen jeder Altersstufe, die DFG tut sich natürlich schwer, ganz konkrete Anreize zu setzen, wie zum Beispiel zehn Prozent höhere Bewilligungssummen. Das widerspricht einfach der Förderphilosophie und wahrscheinlich auch rechtlichen Gegebenheiten. Aber die DFG ist dabei, wirklich durch Aufklärung und persönliche Ansprache die Wissenschaftlerinnen zu ermuntern. Und zu den Mechanismen, die dazu genutzt werden, gehört etwas, worauf Frau Baer

schon mal hingewiesen hat. In den USA hat es bei der NSF ein Programm gegeben, bei dem die Peers durch ihre Peers aufgeklärt worden sind. Das heißt, man sucht sich, ich formuliere das mal so, bisher in der Genderfrage noch nicht in Erscheinung getretene schwergewichtige Kollegen aus, überzeugt die von der Wichtigkeit dieses Anliegens und benutzt die, um das in die Fachkollegien hineinzutragen und die Fachkollegen für dieses Thema zu sensibilisieren.

In den USA hat man damit hervorragende Erfahrungen gemacht, und dann werden die Fachkollegien derart sensibilisiert, auch wieder Multiplikatoren, Frauen anzusprechen in ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Dazu kommt, dass es wichtig ist, nicht nur Antragsteller zu sein, sondern man wird als Antragsteller auch ermutigt, wenn man das Geschäft von der anderen Seite kennt, als Gutachter, als Teilnehmer an Panels, auch weil man dadurch in Netzwerke eingebunden wird. Auch da gibt es eine systematische Suche der DFG nach insbesondere jungen Wissenschaftlerinnen, um sie relativ frühzeitig in ihrer Karriere in solche Netzwerke mit einzubinden, für die Begutachtung mit einzusetzen und damit auch wieder ihre Rolle als Antragsteller zu stärken.

Zur Frage von Frau Sager, was kann die DFG tun, um die Genderforschung zu fördern? Die DFG tut sich sehr schwer damit, initiativ zu werden und Programme auszusprechen. Das widerspricht der Förderphilosophie, und ich glaube, die DFG ist in ihrer ganzen Geschichte ganz gut damit gefahren, dass die Wissenschaft initiativ ist. Denn wir haben die programmgesteuerte Forschung aus den Ministerien des Bundes und der Länder, und ich glaube, es ist wichtig, die DFG als wissenschaftsgetriebene Förderorganisation zu erhalten. Das heißt aber nicht, dass die DFG nicht Impulse in die Community geben kann, zum Beispiel über die Schulung der Fachkolle-

gien oder durch die Rede, die Herr Kleiner anlässlich der EU-Veranstaltung vor einigen Monaten gehalten und damit aufgefordert hat, wir sind offen für Anträge im Bereich der Genderforschung. Parallel dazu hilft natürlich auch die Schulung der Fachkollegen, auf der Gutachterseite offen für solche Anträge zu sein und damit das Thema zu fördern.

Vorsitzende:

Ja, herzlichen Dank, und nun, Prof. Strohschneider, haben Sie die Gelegenheit, auf die Frage von Frau Sager zu antworten und das vorletzte Wort zu haben – das letzte habe ich nämlich dann.

Prof. Dr. Peter Strohschneider:

Das war mir völlig klar, Frau Burchardt. Das würde ich auch nie in Frage stellen.

Also, das Wissenschaftssystem bewegt sich in einer Weise, die charakterisiert ist durch fortschreitende Differenzierung und auch durch fortschreitende Autonomisierung der Institutionen, nicht nur sozusagen im Verhältnis von Staat und Einrichtungen, sondern auch der Einrichtungen zueinander. Es gewinnt also insgesamt an Komplexität. Und diesem Komplexitätszuwachs müssen sich die Steuerungsinstrumente anpassen. Detailvorgaben, schlicht gestrickte Rahmenbedingungen funktionieren nicht, das ist ja jetzt in den letzten Stunden ahnungsvoll beschrieben worden. Insofern, glaube ich, ist es systematisch richtig, auf Intensivierung, auch auf Publikation der Prozesse der Beobachtung und Selbstbeobachtung des Systems zu setzen. Gleichwohl habe ich, so haben Sie es referiert, nicht ausgeschlossen, dass man dann tatsächlich zu negativen Konsequenzen kommen muss, wenn diese Beobachtungen zu schlechten Ergebnissen führen. Und das ist tatsächlich richtig. Ich würde sagen, auf der einen Seite sollte man dabei ansetzen, eher zu fördern, eher aufzufordern, eher zu pushen, also konkrete, negative Konse-

quenzen eher zu vermeiden versuchen. Das ist, glaube ich, einfach deswegen wichtig, weil in Wissenschaftssystemen intrinsische Motivationen nach wie vor und trotz allem hoffentlich auch künftig eine entscheidende Rolle spielen. Weil es dort um Kulturen der Wertschätzung geht, weil Reputation nicht nur einfach disfunktional ist im Wissenschaftssystem, sondern konstitutiv nicht ersetzbar, auch nicht durch finanzielle Steuerungsmechanismen. Aus dem schlichten Grund, dass sie im Wissenschaftssystem Werturteile treffen müssen nach der Art, dieser Kollege hat einen groteschlechten Aufsatz geschrieben, aber er ist ein wunderbarer Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin. Und das können Sie finanziell nicht abbilden, deswegen brauchen sie Reputation als einen anderen Steuerungsmechanismus. Wenn das aber nicht geht, und das ist jetzt gewissermaßen die Beschlusslage des Wissenschaftsrats und auch die Logik der Offensive für Chancengleichheit, wenn man nicht im Verlauf von fünf Jahren, das ist die Evaluationsfrist bei der Offensive für Chancengleichheit, zu ernsthaften Verbesserungen kommt, also sozusagen zu einer Steigerung des Gradienten, vor drei Stunden ist ja vorgeführt worden, wie der zur Zeit aussieht, zu kommen, dann finde ich und findet der Wissenschaftsrat, müssen tatsächlich Kaskadenmodelle durchgesetzt werden und in ihrer Verbindlichkeit untersetzt werden mit ganz konkreten und durchaus auch finanziellen Effekten. Die können bei der Projektförderung ansetzen, die können bei der Ausstattung mit Personal und Sachmitteln, mit Forschungsinfrastruktur ansetzen, die können auf dem ganzen Spektrum der leistungsorientierten Mittelverteilung und Besoldung tatsächlich ansetzen. Wie man das im Einzelnen macht, dass muss man jetzt vielleicht hier weiter ausführen, aber im Moment ist sozusagen eine Zweischrittigkeit das, was wir vorge schlagen haben. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Ja, vielen Dank. Damit haben wir durch die Klugheit aller Seiten es wirklich geschafft, eine Punktlandung zu machen, was die Zeit angeht. Ich darf mich insbesondere bei den Herren und Damen Sachverständigen noch mal sehr herzlich bedanken für die Zeit, die sie uns zur Verfügung gestellt haben, aber auch für diese Fülle von Aufklärung und Hinweisen, die sie uns gegeben haben.

Ich bedanke mich bei den Kolleginnen und Kollegen, dass wir so auf den Punkt die einzelnen Punkte haben erörtern können.

Ich bedanke mich bei den Herren und Damen im Zuschauerbereich, dass Sie Interesse hatten und uns doch noch in so großer Zahl bis jetzt geduldig begleitet haben. Und wenn ich eine Bitte äußern darf: Wenn Sie angetan waren von dieser Veranstaltung und das Gefühl hatten, Sie haben Ihre Zeit nicht fehlinvestiert, dann reden Sie doch einfach gut über den Deutschen Bundestag und insbesondere über den Bildungs- und Forschungsausschuss.

Damit darf ich mich bei allen ganz, ganz herzlich bedanken. Sie werden mitverfolgen können, was wir in unserem Ausschuss und im Deutschen Bundestag daraus machen werden. Noch mal einen ganz herzlichen Dank, und kommen Sie gesund und heil überall hin, wo Sie jetzt noch hinkommen wollen, Danke.

Ende der Anhörung: 15.34 Uhr



Ulla Burchardt, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter/-in:
Saskia Gotthal
Friedhelm Kappenstein

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

**Anhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ am 18. Februar
2008
im Deutschen Bundestag**

Sachverständige

Prof. Dr. Susanne Baer	Direktorin des GenderKompetenzZentrums der Humboldt Universität zu Berlin
Dr. Barbara Bludau	Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft
Jutta Dalhoff	Informationszentrum Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Center of Excellence Women and Science (CEWS)
Dr. Carl Jacobsson	Swedish Research Council
Dr. Maren Jochimsen	Plattform Europäischer Wissenschaftlerinnen
Dr. Andreas Keller	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Prof. Dr. Amélie Mummendey	Prorektorin für die Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena
Prof. Dr. Ferdi Schüth	Vizepräsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft
Dr. Petra Schultheiß-Reimann	Vorsitzende des Arbeitskreises Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) in der Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh)
Prof. Dr. Peter Strohschneider	Wissenschaftsrat

af.

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Sitzung des Ausschusses Nr. 18 (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung)

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
---	--------------	--	--------------

CDU/CSU

Aigner, Ilse
 Fischer (Karlsruhe-Land), Axel E.
 Gienger, Eberhard
 Grütters, Monika
 Hübinger, Anette
 Kretschmer, Michael
 Krummacher, Johann-Henrich
 Müller (Braunschweig), Carsten
 Schummer, Uwe
 Seib, Marion
 Weinberg, Marcus
Wolfgang, Eva

SPD

Brase, Willi
 Burchardt, Ulla
 Grasedieck, Dieter
 Küster Dr., Uwe
 Multhaupt, Gesine
 Röspel, René
 Rossmann Dr., Ernst Dieter
 Schmidt (Nürnberg), Renate
 Schmitt (Landau), Heinz
 Schulz (Spandau), Swen
 Tauss, Jörg

FDP

Barth, Uwe
 Meinhardt, Patrick
 Pieper, Cornelia

CDU/CSU

Dobrindt, Alexander
 Koschorrek Dr., Rolf
 Lämmel, Andreas G.
 Lehmer Dr., Max
 Lips, Patricia
 Möllring Dr., Eva
 Müller (Gera), Bernward
 Rehberg, Eckhardt
 Reiche (Potsdam), Katherina
 Riesenhuber Dr., Heinz
 Willsch, Klaus-Peter

SPD

Bartels Dr., Hans-Peter
 Barthel, Klaus
 Bartol, Sören
 Berg, Ute
 Hagemann, Klaus
 Humme, Christel
 Kressl, Nicolette
 Oppermann, Thomas
 Reimann Dr., Carola
 Schneider (Erfurt), Carsten
 Wicklein, Andrea

FDP

Brunkhorst, Angelika
 Schily Dr., Konrad
 Waitz, Christoph

Anwesenheitsliste



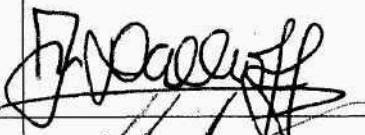



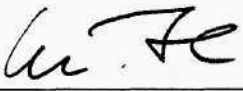
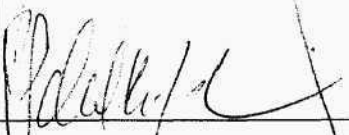
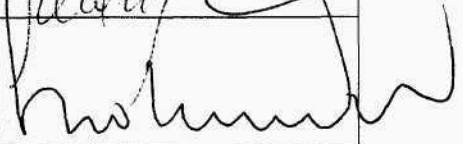
gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Sitzung des Ausschusses Nr. 18 (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung)

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>DIE LINKE.</u>		<u>DIE LINKE.</u>	
Hirsch, Cornelia	Knoche, Monika
Schneider (Saarbrücken), Volker	Korte, Jan
Sitte Dr., Petra		Schui Dr., Herbert
<u>BÜ90/GR</u>		<u>BÜ90/GR</u>	
Gehring, Kai	Bettin, Grietje
Hinz (Herborn), Priska		Fell, Hans-Josef
nger, Krista	Schewe-Gerigk, Irmgard

Anhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“
am 18. Februar 2008

Anwesenheitsliste der Sachverständigen

lfd. Nr.	Name	Institution	Unterschrift
1	Prof. Dr. Susanne Baer	Direktorin des GenderKompetenzZentrums der Humboldt	
2	Dr. Barbara Bludau	Max-Planck-Gesellschaft	
3	Jutta Dalhoff	GESIS-IZ, Bereichsleiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung	
4	Dr. Carl Jacobsson	Swedish Research Council	
5	Dr. Maren Jochimsen	EUROPEAN PLATFROM OF WOMEN SCIENTISTS EPWS	Maren Jochimsen
6	Dr. Andreas Keller	GEW-Hauptvorstand	
7	Prof. Dr. Amélie Mummendey	Prorektorin für die Graduierten- Akademie der Friedrich-Schiller- Universität Jena	
8	Prof. Dr. Ferdi Schüth	Max-Planck-Institut für Kohlenforschung	
9	Dr. Petra Schultheiß-Reimann	Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)	
10	Prof. Dr. Peter Strohschneider	Vorsitzender des Wissenschaftsrates	

off.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18)

Montag, 18. Februar 2008, 12:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

SPD

CDU/ CSU

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

DP

DIE LINKE.

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Ruth. Hüttermann.....

Stvo M. Seib MdB



Olina Modrow.....

DIE LINKE



Volkw Adams.....

FDP



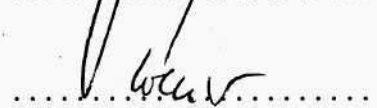
Wolfram Schulz.....

FDP



Christina Kreuzer.....

FDP



Paul Behrens.....

MdB



Wubatz, Thomas.....

CDU/CSU



DH

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18)

Montag, 18. Februar 2008, 12:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

SPD
CDU/ CSU
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN
FDP
DIE LINKE.

.....
.....
.....
.....
.....

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

HINTERMEIER

SPD



Schomann

SPD



Weyand

SPD



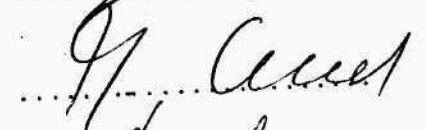
Schäfer, Ingo

Die Linke



WOLK BECK

SPD



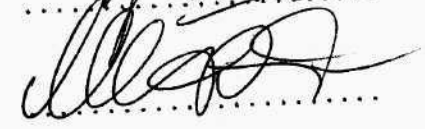
Forlic

SPD



Melanie Form

CDU/CSU



04.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18)

Montag, 18. Februar 2008, 12:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

SPD

CDU/ CSU

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

FDP

DIE LINKE.

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Susanne Kieffer

CDU/CSU

S. Kieffer

Mark Schnell

DIE LINKE

M. Schnell

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Dr. Maren Jochimsen
European Platform of Women Scientists (EPWS)
(deutsche Version)

EPWS – European Platform of Women Scientists

Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Öffentliche Anhörung Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung

18. Februar 2008

Expertin:

Dr. Maren Jochimsen

Generalsekretärin

European Platform of Women Scientists EPWS

Brüssel

Die European Platform of Women Scientists EPWS wurde im November 2005 in Brüssel als internationale Non-Profit-Vereinigung mit finanzieller Unterstützung aus dem Sechsten EU Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung gegründet. Die Plattform stellt ein neues strategisches Instrument dar, das verschiedene auf europäischer Ebene bestehende Initiativen zur stärkeren Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der Forschung und am forschungspolitischen Prozess sowie der Integration der Gender-Dimension in der Forschung vervollständigt.

Beurteilung der Unterrepräsentation von Frauen in der Forschung in der EU

Frage A.4

4. Wie beurteilen Sie die hiesige Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft, Forschung und des Wissenschaftsmanagements

a) für die Entwicklung des Systems im Sinne von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Durchlässigkeit?

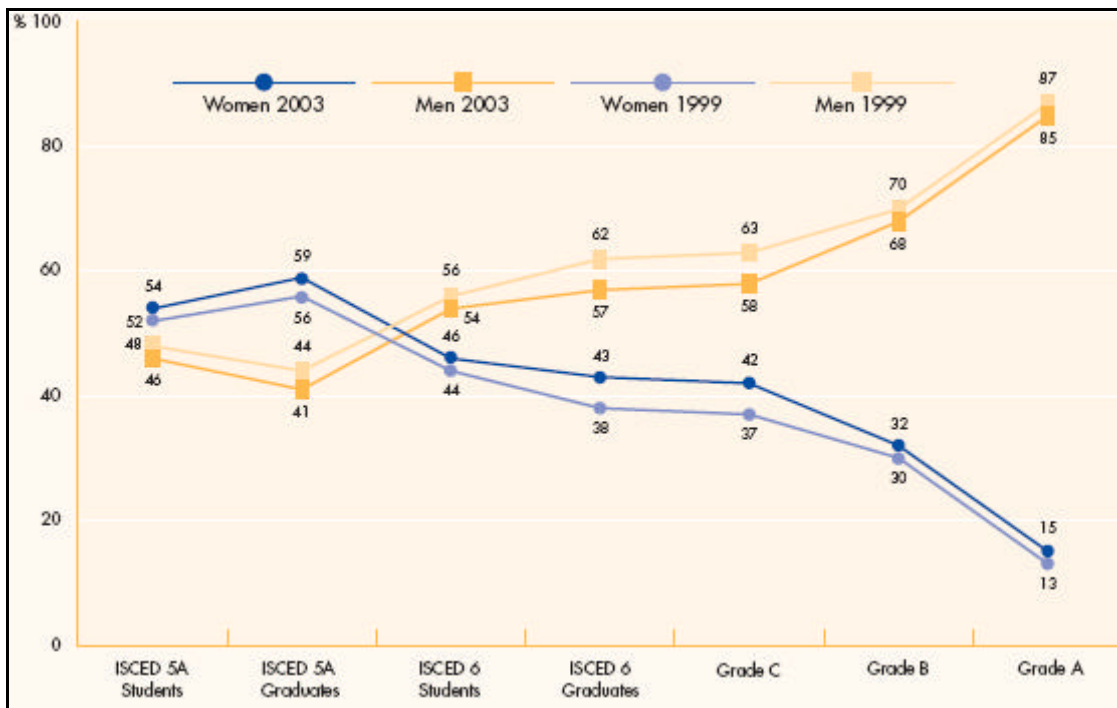
b) im internationalen Wettbewerb?

Frauen sind in der Forschung und deren Entscheidungsgremien in Europa nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Europa ist noch immer weit entfernt von einem Gleichgewicht der Geschlechter in der Forschung und vom Ziel der Europäischen Kommission, einen Anteil von 40% Frauen in Entscheidungsfunktionen in der Forschung zu erreichen. Die Unterrepräsentanz von Frauen auf den oberen Ebenen der Wissenschaft gibt ferner das Können und die wissenschaftliche Exzellenz von Frauen in der Forschung nicht angemessen wieder. Den jüngsten EU-Statistiken zufolge machen Frauen, obwohl sie über 50% der Studierenden in der EU stellen und 43% aller Dokortitel entgegennehmen, in der EU durchschnittlich nur 29% aller europäischen ForscherInnen (einschliesslich IngenieurInnen) aus und haben lediglich 15% der leitenden akademischen Positionen inne. In einigen Ländern und Disziplinen ist dieser Prozentsatz noch geringer. Frauen stellen ebenfalls nur 18% der WissenschaftlerInnen im Privatsektor und in den meisten EU-Staaten unter 20% der Mitglieder in den wissenschaftlichen Beiräten und Gremien.¹ Europa lässt das Potenzial hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen ungenutzt.

¹ Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*

Die Mitwirkung von Frauen in Wissenschaft und Forschung und ihre Beteiligung an der forschungspolitischen Debatte ist nicht nur ein grundlegendes Menschenrecht von Wissenschaftlerinnen und daher eine Frage der Gerechtigkeit. Angesichts der anerkannten Diskussion über den Wert von Diversität muss sie auch als entscheidend für das Erreichen von Exzellenz und Innovation in der Forschung und für die Garantie einer nachhaltigen wissenschaftlichen Qualität der Forschung angesehen werden. Ferner ist die unvollständige Nutzung des verfügbaren qualifizierten Potenzials von Wissenschaftlerinnen für Wirtschaft und Gesellschaft auf der Makroebene ebenso abträglich wie für die einzelnen Forschungsinstitutionen.

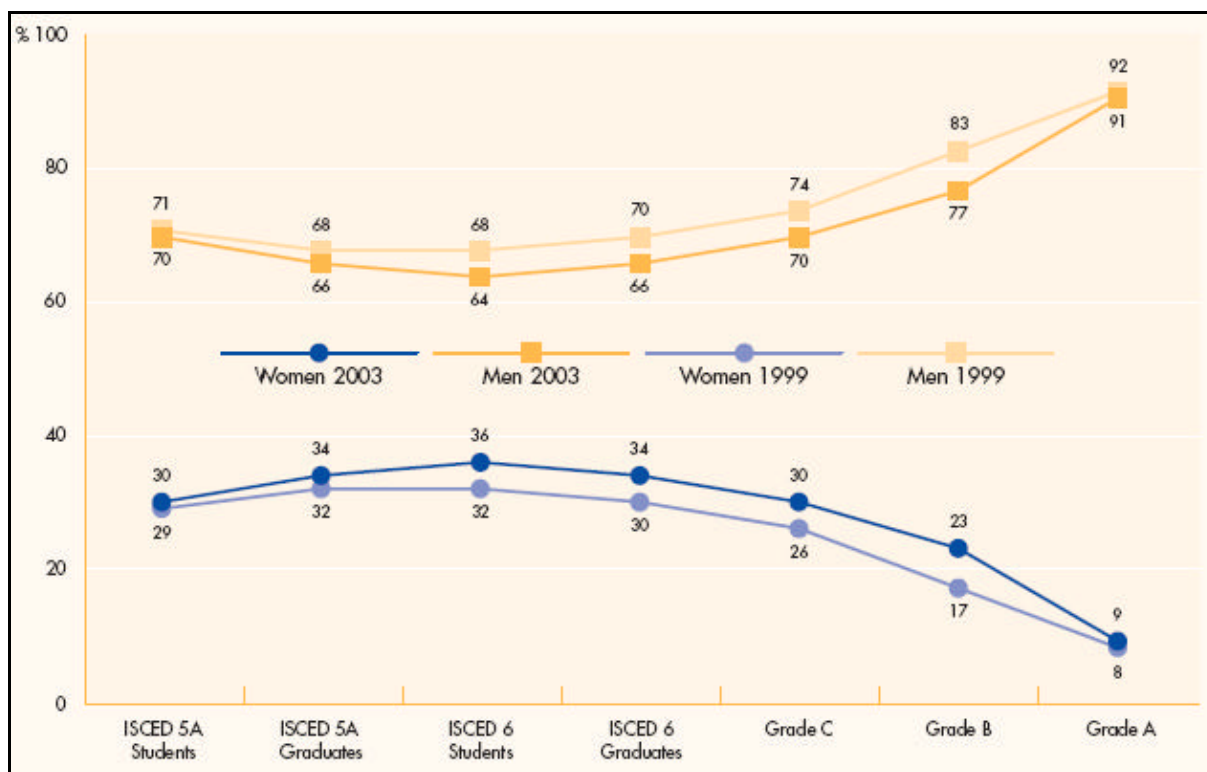
Schaubild 1: Anteil von Frauen und Männern in einer typischen akademischen Laufbahn, Studierende und Hochschulpersonal, EU25, 1999-2003



Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 55

Definition der Abschlüsse: A: Die höchste Besoldungsstufe/Stelle, auf der normalerweise Forschung betrieben wird; B: Forschende, die auf Stellen arbeiten, die nicht so hoch wie die höchste Stelle (A) sind, jedoch höher als gerade promovierte Forschende; C: die erste Besoldungsstufe/Stelle, für die gerade promovierte Forschende normalerweise eingestellt würden; ISCED 5A: Tertiäre Programme, die eine ausreichende Qualifikation für den Eintritt in fortgeschrittene wissenschaftliche Programme und Berufe mit hohen Fähigkeitsanforderungen vermitteln; ISCED 6: Tertiäre Programme, die zu einer fortgeschrittenen wissenschaftlichen Qualifikation führen (Promotion).

Schaubild 2: Anteil von Frauen und Männern in einer typischen akademischen Laufbahn im Bereich Wissenschaft und Ingenieurwesen, Studierende und Hochschulpersonal, EU25, 1999-2003



Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 56

Definition der Abschlüsse: A: Die höchste Besoldungsstufe/Stelle, auf der normalerweise Forschung betrieben wird; B: Forschende, die auf Stellen arbeiten, die nicht so hoch wie die höchste Stelle (A) sind, jedoch höher als gerade promovierte Forschende; C: die erste Besoldungsstufe/Stelle, für die gerade promovierte Forschende normalerweise eingestellt würden; ISCED 5A: Tertiäre Programme, die eine ausreichende Qualifikation für den Eintritt in fortgeschrittene wissenschaftliche Programme und Berufe mit hohen Fähigkeitsanforderungen vermitteln; ISCED 6: Tertiäre Programme, die zu einer fortgeschrittenen wissenschaftlichen Qualifikation führen (Promotion).

Um die Erzeugung von Wissen zu gewährleisten, das im Interesse aller europäischer Bürgerinnen und Bürger liegt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die europäische Forschung der Gender-Dimension und der Tatsache Rechnung trägt, dass deutliche soziale Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in unseren Gesellschaften existieren. Dasselbe gilt für den politischen Gestaltungsprozess: politische Massnahmen, die sich nicht mit der Gender-Frage befassen, setzen sich der Gefahr einer zu starken Verallgemeinerung oder mangelnden Differenzierung aus, wodurch Männer und Frauen auf verschiedene und unbeabsichtigte Art und Weise ein- oder ausgeschlossen werden.

Die Nutzung des vollen Potenzials und der wissenschaftlichen Exzellenz von Wissenschaftlerinnen ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung für den Europäischen Forschungsraum (ERA) und das Ziel von Lissabon, Europa zur wettbewerbsfähigsten wissenschaftsgestützten Wirtschaft der Welt zu machen. Dies gilt insbesondere für die Absicht der Europäischen Kommission, den Prozentsatz, den die EU-Mitgliedstaaten für Forschung

aufwenden sollten, auf 3% ihres Bruttoinlandsprodukts (BIP) zu erhöhen. Dies würde 700.000 zusätzliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfordern, um ein folglich erhöhtes Forschungsbudget auszuführen. Zur Gewährleistung und Erzielung wissenschaftlicher Exzellenz und technologischer Innovation bei diesen verstärkten Forschungsbemühungen muss die Europäische Union die Anzahl der Wissenschaftlerinnen unter den genannten zusätzlichen 700.000 Wissenschaftlern deutlich erhöhen.

Die unzureichende Einbeziehung der wissenschaftlichen Exzellenz hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen wirkt sich nachteilig auf die Qualität der wissenschaftlichen Leistung in Europa und folglich auf Europas Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Ebene aus.

Hindernisse für Wissenschaftlerinnen

Frage A.5

5. Welchen Barrieren sehen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb heute gegenüber? Lässt sich hier eine Gewichtung der Problemkreise zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen nach ihrem Wirkungsgrad vornehmen?

Die Faktoren, die zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und im Entscheidungsprozess in Wissenschaft und Forschung führen, sind vielfältig und hängen häufig miteinander zusammen. Oft handelt es sich um eine Kombination von Hindernissen, die zu einem gegebenen Zeitpunkt auftreten und sich gegenseitig verstärken und potenzieren können.

Zu den bedeutendsten Faktoren, die die Karriere von Frauen erschweren und für die Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung zumal auf der obersten Entscheidungsebene verantwortlich sind, gehören: das fehlende Bewusstsein im Hinblick auf die Gender-Frage in Beurteilungs- und Berufungsgremien, der Fortbestand geschlechtlicher Rollenklischees, überwiegend männlich besetzte Entscheidungsgremien und unzureichende Unterstützung durch Netzwerke im Hinblick auf die Förderung der Karriere von Frauen. Die mangelnde Transparenz von Einstellungsverfahren, „Gatekeeping“ und die Unterhaltung von „Old Boys Networks“, zu denen Frauen häufig keinen Zugang haben, funktionieren noch immer zugunsten männlicher Bewerber. Ferner sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in allen EU-Ländern noch immer ein schwerwiegendes Problem, das alle Bereiche des Arbeitsmarktes betrifft, darunter auch Bildung, Forschung, Hochschulen, jedoch insbesondere die industrielle Forschung.

Häufig existiert eine unbeabsichtigte geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der gängigen Art und Weise der Definition und Beurteilung wissenschaftlicher Exzellenz, die sich nachteilig für Frauen auswirken kann. Auch haben die allgemeine Unsicherheit und Offenheit wissenschaftlicher Laufbahnen sowie das Fehlen von Infrastrukturen, die ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben ermöglichen – obgleich es sich hier um eine Frage handelt, die sowohl Männer als auch Frauen betrifft – zusammen mit traditionellen Vorstellungen von Arbeitsteilung in familiären Strukturen noch immer größere Auswirkungen auf die Karriereentwicklung von Frauen. Die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen und wissenschaftlichen Gremien in den meisten EU-Mitgliedstaaten dürfte ebenfalls verhindern, dass die Interessen der Frauen in der Politik und in den Entscheidungsprozessen über die künftige Entwicklung der Wissenschaft geltend gemacht werden.

Instrumente zur Unterstützung und Bindung von Frauen in Laufbahnen in Wissenschaft und Forschung

Frage B.8

Wie kann in Wissenschaft und Forschung ein geschlechtergerechtes System der Leistungsbewertung entwickelt werden, das geschlechterdiskriminierende Effekte in Begutachtungs-, Auswahl- und Berufungsverfahren vermeidet?

Frage C.3

Welche Instrumente zur Implementierung von Gender-Aspekten und gender-bezogenen Methoden in die Forschung und Lehre halten Sie für erfolgsversprechend?

Wesentliche Maßnahmen zur Behebung der unausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in der Forschung und ihren Entscheidungsgremien sind: Förderung der konsequenten Einbeziehung des Gleichstellungsgedankens, mehr Transparenz bei den Einstellungsverfahren, größere Sicherheit der wissenschaftlichen Laufbahnen, Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in wissenschaftlichen Entscheidungsgremien, Beurteilungspanels und Auswahlkomitees. Zu den Maßnahmen gehören auch spezielle unterstützende Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen, wie Mentoring und gezielte Förderpolitiken, die Stärkung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen auf nationaler, regionaler und EU-Ebene sowie die Steigerung des Bewusstseins in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und bei Politikerinnen und Politikern im Hinblick auf die Frage der Chancengleichheit in der Forschung sowie die Förderung von Rollenmodellen, um Mädchen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

Neben den Bemühungen zur Erreichung des Ziels der Europäischen Kommission, einen Frauenanteil von mindestens 40% in wissenschaftlichen Panels und beratenden Ausschüssen im Forschungsprozess zu erreichen, ist es von entscheidender Bedeutung, das mangelnde Gender-Bewusstsein in den Entscheidungsgremien und fortdauernde Rollenklischees auf allen Ebenen einer wissenschaftlichen Laufbahn durch ein gezieltes Gendertraining für Personen in Entscheidungsfunktionen, Mitglieder in Evaluierungspanels, Projektantragstellern und –stellerinnen sowie Personen, die Vertragsverhandlungen führen, anzugehen.

Für jedes System zur Leistungsbewertung, seine Überprüfungsmechanismen und folglich die Art und Weise, wie Exzellenz verstanden wird, ist die konsequente Einbeziehung des Gleichstellungsgedankens und eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen von großer Bedeutung. Die häufig unbeabsichtigte geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der gängigen Art und Weise der Definition und Evaluierung wissenschaftlicher Exzellenz muss genau untersucht werden, um herauszufinden, wie ein offeneres und stärker integrierendes, die Geschlechterrollen berücksichtigendes Verständnis von Exzellenz erreicht werden kann, um die Beurteilungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu verbessern.

Exzellenz kann nicht direkt und eindeutig gemessen werden. Es existiert kein universales bzw. neutrales System zur Messung von Exzellenz, da die Definition von Exzellenz immer auf Leistungsprinzipien in Verbindung mit sehr spezifischen soziokulturellen Kontexten beruht. Wer „exzellent“ ist und was „Exzellenz“ in der Wissenschaft ist, wird anhand eines gesellschaftlichen (Entscheidungs-) Prozesses bestehend aus verschiedenen Stufen festgelegt – durch sichtbare „Qualitätsindikatoren“ (wie Veröffentlichungen, soziale Netzwerke, Verhaltensweisen), Kriterien (wie Forschungsagenda, Bibliometrik) und Verfahren (wie Gatekeeper, Transparenz, Verantwortlichkeit) – und ist folglich von einem spezifischen

sozialen Kontext beeinflusst und abhängig. Auf jeder dieser Stufen finden Evaluierungen und Entscheidungen statt und es treten verschiedene Arten von Vorurteilen auf, wobei Voreingenommenheit gegenüber Frauen eine der häufigsten ist, die Wissenschaftlerinnen betrifft. Exzellenz ist ein Ergebnis des Kontexts, in dem Exzellenz evaluiert wird, und muss entsprechend verstanden werden. Folglich sind in einem freien Wettbewerb nicht immer die besten Ideen oder die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgreich. Infolge hängt der Erfolg eines einzelnen Wissenschaftlers und einer einzelnen Wissenschaftlerin tendenziell ebenso von ihren erfolgreichen Vernetzungen, ihren sprachlichen Fähigkeiten sowie von nicht-transparenten Auswahlverfahren ab wie von ihrer wissenschaftlichen Qualität und ihren wissenschaftlichen Leistungen, was möglicherweise im Widerspruch zur Intention der Schaffung von Innovation durch Exzellenz steht. Exzellenz ist somit das Ergebnis von Urteilen einzelner Personen, Gatekeepern, von unterschiedlicher Transparenz und Rechenschaftspflicht.

Das gegenwärtige System der Forschungsfinanzierung und Leistungsbeurteilung, das sich sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene zunehmend auf die Mittelvergabe über Ausschreibungsverfahren und ein Verständnis von Exzellenz konzentriert, das die Zahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen gemäß einer spezifischen Reihe von Kriterien in den Mittelpunkt stellt, scheint eine bereits etablierte Gruppe von Forschenden zu begünstigen, welcher Wissenschaftlerinnen, sehr innovative Forscherinnen und Forscher, Forschende bestimmter Disziplinen oder disziplinärer Randgebiete, Forschende mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen oder aus kleineren Forschungsinstitutionen nur selten angehören.

Wie in der Industrie so könnte auch in Wissenschaft und Forschung ein Zusammenhang zwischen Innovation und Diversität bestehen. Gemischte Teams (Forscherteams, Panels, Evaluierungskomitees usw.) werden sehr wahrscheinlich homogene Teams auf allen Ebenen übertreffen. Jede Strategie, die eine Stärkung von Innovation und Forschung in Europa durch Förderung wissenschaftlicher Exzellenz anstrebt, sollte daher einhergehen mit dem Anstoß einer Debatte über „Exzellenz“ und „Innovation“ und sicherstellen, dass in diesem Prozess alle Akteure, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit unterschiedlichem ethnischen und kulturellen Hintergrund sowie verschiedener Altersgruppen Gehör finden.

Es liegt im Interesse einer jeden zukunftsorientierten Forschungspolitik, unbeabsichtigte Voreingenommenheit bei der derzeitigen Art und Weise der Festlegung von Exzellenz zu minimieren, indem ein überarbeiteter, die Geschlechterrollen berücksichtigender Begriff von Exzellenz als Leitlinie für zukünftige Orientierung gefördert wird – selbst, wenn dies bedeuten sollte, traditionelle Wege zu verlassen. In diesem Prozess könnten Diversität in der Zusammensetzung der Forschungsgruppen und ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Geschlechterrollen zu einer Bedingung für Exzellenz gemacht werden. Das Ausfindigmachen fairer, objektiver und stimulierender Maßstäbe für Exzellenz liegt im Interesse aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Forschungsorganisationen, Hochschulen und Industriezweige sowie der gesamten Gesellschaft, denn sie sind der einzige Weg, wie Exzellenz in ganz Europa geschaffen, erkannt und gewahrt werden kann.

Wissenschaftlerinnen würden ferner profitieren von einem wachsenden Verständnis seitens der etablierten Institutionen, dass neue Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung im Hinblick auf flexiblere Arbeitszeiten oder die Beschäftigung von Menschen mit weniger geradlinigen beruflichen Werdegängen tatsächlich zum Vorteil exzellenter Forschung sein können. Durch die Öffnung wissenschaftlicher Berufe im Hinblick auf die Diversität des angesprochenen Personenkreises, würde die Gesellschaft eine größere Adressatengruppe erreichen und nicht nur mehr Wissenschaftlerinnen, sondern auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen

unterschiedlicher Hintergründe gewinnen und halten. Dies könnte zur Beschäftigung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit weniger orthodoxen beruflichen Werdegängen und vielfältigen kulturellen Hintergründen führen – alles Elemente, die beispielsweise in der industriellen Forschung als sehr plausible Möglichkeiten zur Förderung von Innovation und einer kreativeren Forschung erkannt wurden.

Jede nachhaltige Strategie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen muss auch die Perspektive einer langfristigen Unterstützung von Forschungsinfrastrukturen einschließen. Während sich die bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten fast ausschließlich auf die Projektfinanzierung konzentrieren, besteht eine wirkliche Knappheit im Hinblick auf Finanzierungsmöglichkeiten für Netzwerke von Wissenschaftlerinnen, die eine entscheidende Rolle zur Förderung von Frauen in der Forschung spielen. Eine Grundfinanzierung für derartige Organisationen stellt jedoch eine unerlässliche Grundlage für die Umsetzung konsequenter Strategien, die fortlaufende Bereitstellung von Diensten und die effiziente Leitung von Projekten dar – alles notwendige Elemente, damit sich für Frauen in der Forschung wirklich etwas verändert.

Die Europäische Kommission anerkannte die Bedeutung dieses Instruments, als sie im Dezember 2001 den *Aktionsplan für Wissenschaft und Gesellschaft* verabschiedete, der eine Reihe von Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft enthielt. Aktion 24 zielte speziell auf die Schaffung einer *Europäischen Plattform für Wissenschaftlerinnen* ab, ein Netzwerk von Netzen von Wissenschaftlerinnen und Netzen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, die sich der Gleichberechtigung der Geschlechter in der wissenschaftlichen Forschung verschrieben haben.

Frage B.3 (a)

Welche Strategien und Instrumenten haben sich in anderen Ländern als erfolgreich erwiesen, um eine nachweisliche Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu erzielen und insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen deutlich zu erhöhen?

Die EPWS hat vor kurzem bei der Erstellung eines Initiativberichtes des Europäischen Parlaments zum Thema „Frauen und Wissenschaft“ mitgewirkt. Zu diesem Zweck stellte die Plattform ihren Mitgliedsnetzwerken folgende Frage: „Können Sie uns behilflich sein, die besten Maßnahmen zu identifizieren, die zur Gewinnung von mehr Forscherinnen für eine wissenschaftliche Karriere sowie zu deren Förderung innerhalb dieser Laufbahnen führen?“ Die EPWS erhielt zahlreiche Antworten auf diese Frage; viele von ihnen betrachteten die Bedeutung eines gender-sensitiven Unterrichts bereits im Schulalter als entscheidend. Für die anschließende Zeit wurden folgende Instrumente als sehr nützlich bezeichnet, um Frauen zu ermutigen, in die Wissenschaft zu gehen und dort auch zu verbleiben:

- Auf Hochschulebene sind ein tatsächliches **Engagement der Universitätsleitung** (Hochschulpräsident, Rektor, Dekane) und die Durchsetzung gleichstellungsorientierter Politiken auf Fakultätsebene entscheidend für einen Erfolg.
- **Professuren explizit für Frauen** haben dazu geführt, dass mehr Frauen Professorenstellen der höchsten Kategorie innehaben.
- **Tenure Tracks für Frauen** haben eine Hochschulkarriere für Frauen attraktiver gemacht.

- **Die Anpassung der Auswahlprozesse** und die Schulung der Mitglieder von Auswahlgremien im Hinblick auf die Anwendung verbesserter Verfahren führte dazu, dass ein höherer Anteil von Bewerberinnen eingestellt wurde.
- **Besondere Ermutigung von Wissenschaftlerinnen:** Die Erfahrungen mit dem Marie-Curie-Forschungs- und Ausbildungsnetz SEXASEX haben gezeigt, dass die Ergänzung der Stellenanzeigen um einen zusätzlichen Satz („Wissenschaftlerinnen werden besonders aufgefordert, sich zu bewerben“) dazu führte, dass mehr Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen eingereicht wurden .
- **Frauenetzwerke:** kleinere homogene Netzwerke bewirkten, dass Forscherinnen in der Wissenschaft verblieben.
- **BotschafterInnennetzwerke:** Das BotschafterInnennetzwerk GAIA setzt sich zusammen aus RepräsentantInnen der Industrie und der Hochschulen. Diese VertreterInnen sind beauftragt, Frauen in den Geowissenschaften in ihren Unternehmen zu fördern.
- **„Empowerment-Aktivitäten“** (Workshops für die Karriereentwicklung, Netzwerkveranstaltungen usw.) haben sich als erfolgreiche Maßnahmen erwiesen, Wissenschaftlerinnen zu unterstützen und sie in der Wissenschaft zu halten.
- **Spezielle Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen:** Hauptkriterium ist auch hier die Qualität; die „Old-Boys-Networks“ allerdings werden dabei umgangen.
- **Mentoring** hat zu zahlreicheren Karriereschritten der teilnehmenden Mentees geführt.
- **„Role models“ bzw. Vorbilder** ermutigen Frauen, ihre wissenschaftliche Karriere fortzusetzen.
- **Forschungsmittel explizit für Frauen** gleichen eine eventuelle. Unterfinanzierung der Forschung von Wissenschaftlerinnen aus.
- **Gleiche Bezahlung** für die gleiche Arbeit würde Frauen ermutigen, sich als Forscherinnen gleich bewertet zu fühlen.
- Die Betonung der **Bedeutung einer Integration der familiären Perspektive** in die Karriereentwicklung ist hilfreich, um Wissenschaftlerinnen – und zunehmend auch Wissenschaftler – für eine Karriere in der Forschung zu gewinnen.
- **Klare Regelungen zum Mutterschaftsurlaub** haben z. B. in Schweden Frauen nachweislich ermutigt, in der Wissenschaft zu verbleiben.

Frage B.9

Welche Instrumente und Rahmenbedingungen sind notwendig zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie? Welche positiven Erfahrungen gibt es im internationalen Vergleich?

Bedingungen, die dazu beitragen, dass Wissenschaftler beiderlei Geschlechts Wissenschaft und Forschung besser mit einem Familienleben vereinbaren können, kommen nicht nur Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, sondern der gesamten Gesellschaft zugute. Zu den Bedingungen, die entscheidend dazu beitragen, eine Work-Life-Balance zu finden, gehören z. B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder von Telearbeit sowie die Planung von Sitzungen in Kernzeiten, in denen Schulen und Kindergärten geöffnet sind. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen spielen ebenso eine entscheidende Rolle wie die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Teilnahme an Forschungsprojekten oder Konferenzen und an Fortbildungsprogrammen während der Schwangerschaft, einer Teilzeitbeschäftigung oder beim Wiedereintritt in den Beruf nach einer Familienpause. Ein gutes Beispiel für derartige Systeme sind die föderalen Institutionen in Belgien, wo WissenschaftlerInnen, wenn sie dies wünschen, in Teilzeit arbeiten können (50% oder 80%), selbst dann, wenn sie nur eine befristete Anstellung haben. Das Königlich-Belgische Institut für Naturwissenschaften z. B. verfügt außerdem über eine eigene Kinderkrippe; das bedeutet, dass die Mütter an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, selbst wenn sie ihr Kind noch stillen.

Ein weiteres Instrument wäre finanzielle Hilfe in der Weise, dass zusätzliche Mittel für Reisen und Kinderbetreuung bereitgestellt werden, um die Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungsseminaren zu erleichtern. In einem von der Europäischen Kommission finanzierten Großprojekt (das Exzellenz-Netzwerk „Komplexe metallische Legierungen“) ermöglichen die Organisatoren Kurzzeitdienstreisen, die es Frauen mit Kindern erleichtern, anderen Institutionen kurze Studienbesuche abzustatten, anstatt ihre Familie längere Zeit verlassen zu müssen. Kurzzeitdienstreisen werden regelmäßig für eine Dauer von bis zu zwei Wochen organisiert. Im Rahmen dieses Projektes erkannte man, dass derartige Maßnahmen von den Wissenschaftlerinnen sehr gut aufgenommen wurden.

Dasselbe Projekt schaffte auch die Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien ab. Bei Bewerbungsbedingungen für Studienbeihilfen und Stipendien, die Altersgrenzen vorschreiben, werden Frauen mit Kindern häufig eher benachteiligt oder sogar ausgeschlossen, wenn sie sich Unterbrechungen wegen Mutterschaft erlaubt haben. Diese Art von Restriktionen macht es noch schwieriger, Fortschritte bei der wissenschaftlichen Entwicklung von Frauen und das Erlangen hoher Positionen im späteren Verlauf der Karriere zu erzielen. In einer Maßnahme mit dem Titel „Aufruf zu Fördervorträgen“, der sich an junge Wissenschaftlerinnen richtet, eliminierte das Projekt ebenfalls die Altersgrenzen, um Frauen, die ihre Karriere aufgrund der Kindererziehung zeitlich verschoben haben, eine Bewerbung zu ermöglichen.

Frage B.4

Welche Rolle können Ihrer Auffassung nach Kennzahlen, Zielvereinbarungen, Monitorings, Gender-Aktionspläne, Gleichstellungspläne, das Kaskadenmodell und andere Instrumente für die nachhaltige Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses spielen? Wie kann durch Anreiz- und Sanktionsmechanismen eine überprüfbare und nachweisliche Steigerung der Frauenanteile gewährleistet werden?

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungspolitiken und Maßnahmen in der Forschung sowie für die tatsächliche Erreichung ihrer Ziele sind vorrangig das Engagement der Führungskräfte, die verpflichtende Natur der

erforderlichen Maßnahmen sowie die Einsicht, dass eine gewisse Zeitspanne nötig ist, damit diese Politiken reibungslos funktionieren.

Als Beispiel können die Gender-Action-Pläne (GAPs), die für die großen von der Europäischen Kommission im Sechsten Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung finanzierten Projekte obligatorisch waren, dienen. Die Tatsache, dass ein GAP verpflichtend war, ermutigte und zwang WissenschaftlerInnen, EvaluatorsInnen und Vertragsparteien, der Gender-Frage Rechnung zu tragen sowohl in Bezug auf die Forschung als auch auf die Beschäftigung, was sie andernfalls möglicherweise nicht getan hätten. Das trug dazu bei, die WissenschaftlerInnen zu zwingen, dem Gender-Aspekt Beachtung zu schenken, sowie dessen Existenz sowie die Tatsache anzuerkennen, dass es sich um eine Frage handelt, die Aufmerksamkeit und Beachtung erfordert. Obwohl das Instrument der GAPs als solches hätte besser abgestimmt sein müssen, zeitigte sein verpflichtender Charakter tatsächlich Wirkung. Solange AntragstellerInnen kein entsprechendes Kästchen obligatorisch ankreuzen müssen – d.h., solange es keinen wirklichen Unterschied bei der Beurteilung und Evaluierung macht, ob ein Forschungsprojekt gendersensitiv durchgeführt werden soll, und eine Evaluierung nicht zu zusätzlichen Punkten für die Berücksichtigung der Geschlechterdimension oder das Aufgreifen von Chancengleichheitsfragen bzw. zum Verlust von Evaluierungspunkten im Falle ihres Nichtvorhandenseins führt – dürfte eine wesentliche und dauerhafte Änderung im Ansatz und im Verhalten nicht zu erwarten sein.

Ein Blick auf Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Ländern

Frage A.2

Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu anderen Ländern?

Nach den She Figures 2006 beträgt der Frauenanteil auf der höchsten Ebene in Forschung und Wissenschaft in Deutschland (Grade A) 9,2%. Das ist weniger als in den meisten anderen EU 27-Ländern; nur Belgien und Malta weisen einen noch geringeren Anteil an Frauen in Führungspositionen auf. Bereits eine Stufe darunter (Grade B), in denen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befinden, die nicht in den höchsten Positionen arbeiten, sich jedoch auf Stellen befinden, die höherrangig sind als Stellen für gerade promovierte Forschende, finden sich in Deutschland nur 16,1% Frauen. Dies ist erneut deutlich weniger als in den meisten anderen EU 27-Ländern.

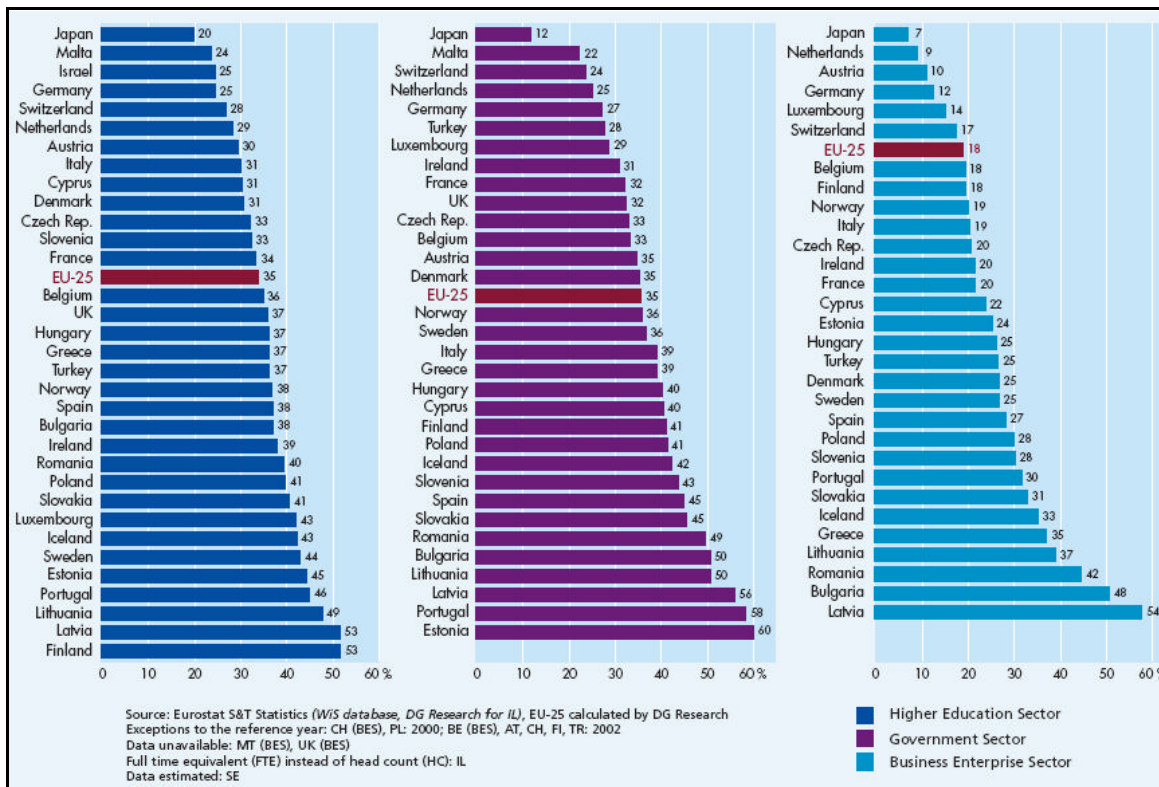
Schaubild 3: Anteil von Frauen am Hochschulpersonal insgesamt und nach Besoldungsstufen , 2004

	GRADE A	GRADE B	GRADE C	GRADE D	TOTAL
EU-25	15.3	32.2	42.0	43.3	36.4
Austria	9.5	16.2	35.6	37.9	29.7
Belgium	9.0	20.7	33.1	46.6	32.7
Cyprus	10.2	17.2	37.5	33.5	31.0
Czech Republic	10.3	22.1	40.2	48.8	34.0
Denmark	10.9	24.4	37.6	42.7	31.8
Estonia	17.2	37.1	56.6	66.6	49.2
Finland	21.2	46.6	52.9	42.8	40.9
France	16.1	38.7	:	39.3	32.9
Germany	9.2	16.1	25.9	35.6	29.2
Greece	11.3	22.7	31.9	39.4	29.0
Hungary	15.4	30.9	46.0	36.7	36.3
Italy	16.4	31.4	43.8	:	31.2
Latvia	26.5	37.0	65.0	:	57.7
Lithuania	12.1	37.4	49.5	59.9	49.1
Malta	2.3	31.7	14.2	25.0	26.6
Netherlands	9.4	14.2	27.0	39.4	31.4
Poland	19.5	27.4	41.0	:	34.9
Portugal	20.9	34.4	43.4	50.4	41.8
Romania	29.1	49.1	:	55.2	42.9
Slovakia	13.5	31.5	48.5	54.3	41.1
Slovenia	12.9	25.8	39.3	47.9	31.4
Spain	17.6	36.1	52.2	50.6	42.1
Sweden	16.1	38.6	40.0	50.0	42.5
United Kingdom	15.9	31.2	46.1	46.1	41.2
Bulgaria	18.0	34.9	:	52.4	43.8
Iceland	15.1	29.9	53.0	:	33.8
Israel	10.6	21.6	33.6	44.7	24.6
Norway	15.7	28.2	45.5	48.8	37.6
Switzerland	16.5	23.3	33.8	41.3	30.8
Turkey	25.5	27.4	40.5	41.6	35.7

Quelle: Europäische Kommission, Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006, S. 57

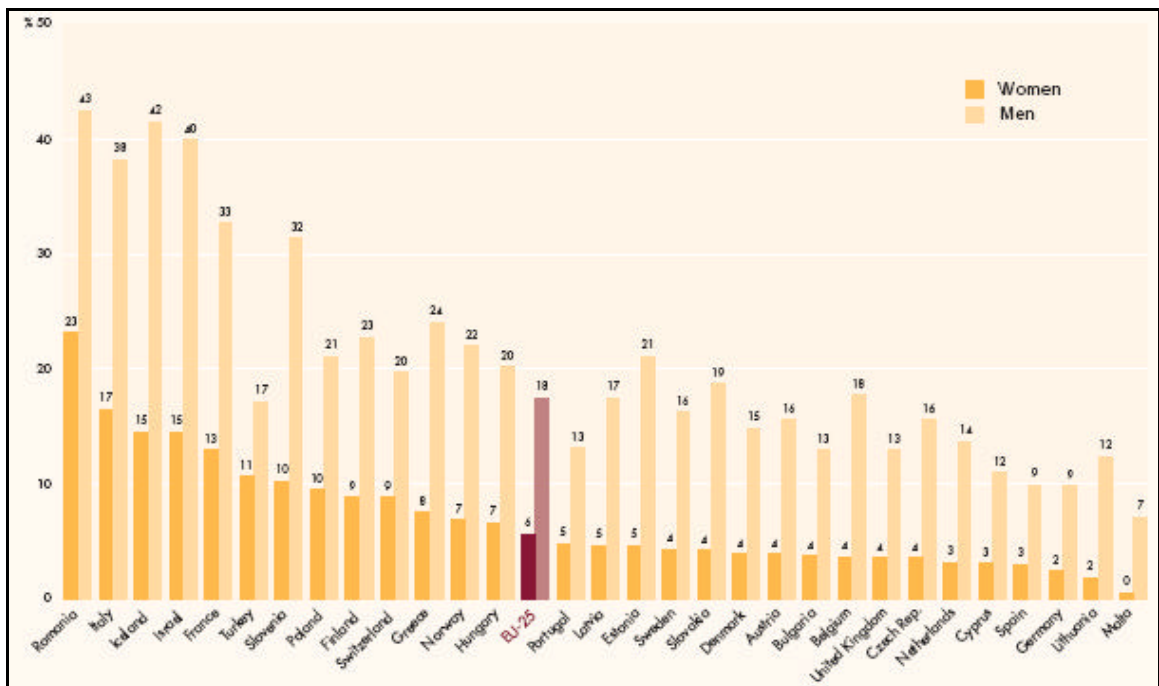
Zur weiteren Information verdeutlichen die nachfolgenden Grafiken die Positionierung Deutschlands im Vergleich mit anderen EU-Ländern in Bezug auf den Anteil von Wissenschaftlerinnen nach Sektoren, die geschlechtsdifferenzierten Anteile auf den Positionen Grade A innerhalb des gesamten akademischen Personals, den Frauenanteil im Bereich Grade A in den wichtigsten Fächergruppen, den Frauenanteil in den wissenschaftlichen Beiräten und Gremien sowie die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im gesamten Wirtschaftsbereich.

Schaubild 4: Anteil von Wissenschaftlerinnen nach Sektoren, 2003



Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 28

Schaubild 5: Geschlechtsdifferenzierte Anteile auf den Positionen Grade A innerhalb des gesamten akademischen Personals, 2004



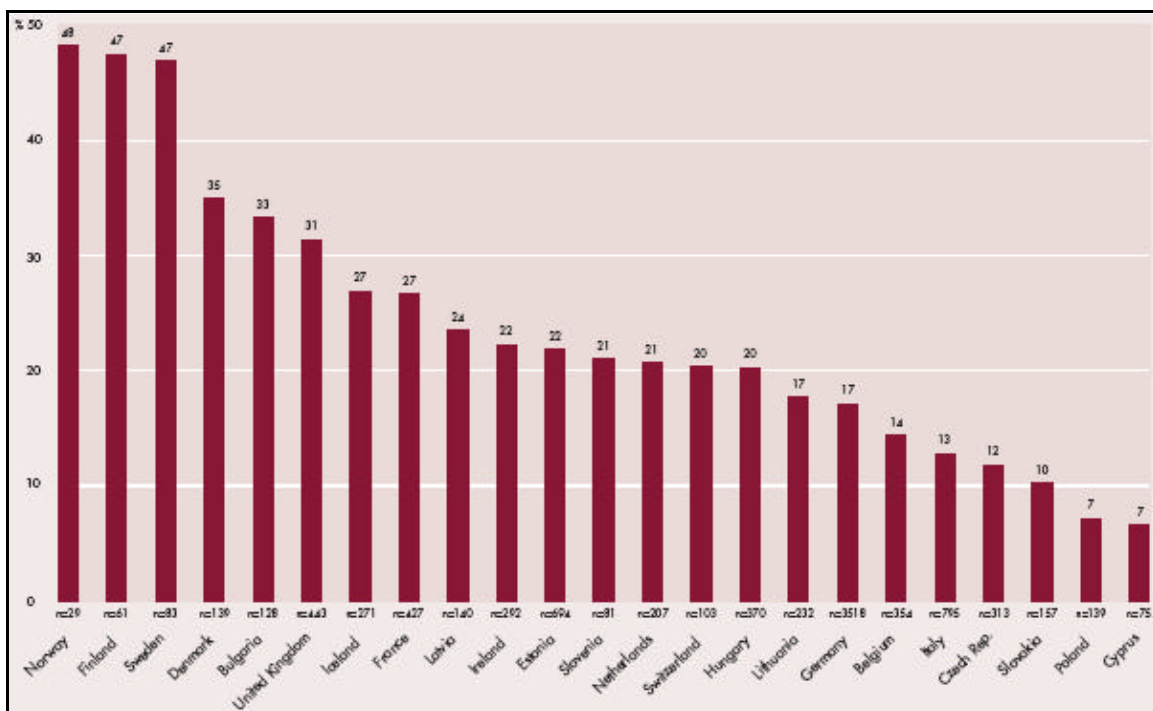
Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 58

Schaubild 6: Frauenanteil in Grade A in den wichtigsten Fächergruppen, 2004

	NATURAL SCIENCES	ENGINEERING AND TECHNOLOGY	MEDICAL SCIENCES	AGRICULTURAL SCIENCES	SOCIAL SCIENCES	HUMANITIES
EU-25	11.3	5.8	15.6	14.9	16.6	23.9
Austria	4.4	3.7	8.9	5.6	9.6	19.1
Belgium	7.7	4.2	8.3	3.6	11.5	13.0
Cyprus	18.8	0.0	-	-	11.1	0.0
Czech Republic	9.2	4.5	14.2	9.1	13.0	14.5
Denmark	6.9	1.4	14.9	16.2	13.2	15.2
Finland	11.3	6.3	21.6	16.0	28.6	35.1
France	12.3	6.5	15.3	:	17.0	30.1
Germany	5.6	3.8	5.8	8.9	8.0	16.3
Italy	15.9	6.1	11.1	11.8	17.1	29.4
Latvia	0.0	:	38.5	:	39.3	36.4
Malta	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
Netherlands	5.3	3.1	6.3	11.0	11.5	16.3
Norway	9.9	4.9	16.8	14.0	18.3	24.6
Poland	16.9	8.7	28.2	24.3	20.6	22.5
Portugal	27.5	5.0	26.2	27.0	20.4	X
Slovakia	13.0	6.6	17.0	3.5	17.3	20.6
Slovenia	3.8	5.4	19.0	20.4	14.5	17.8
Sweden	11.7	7.1	15.3	18.2	19.7	25.8
United Kingdom	8.2	4.9	22.0	14.7	21.2	17.2
Switzerland	7.3	10.1	18.1	12.8	23.4	19.9
Turkey	25.7	15.6	34.5	13.6	24.3	20.3

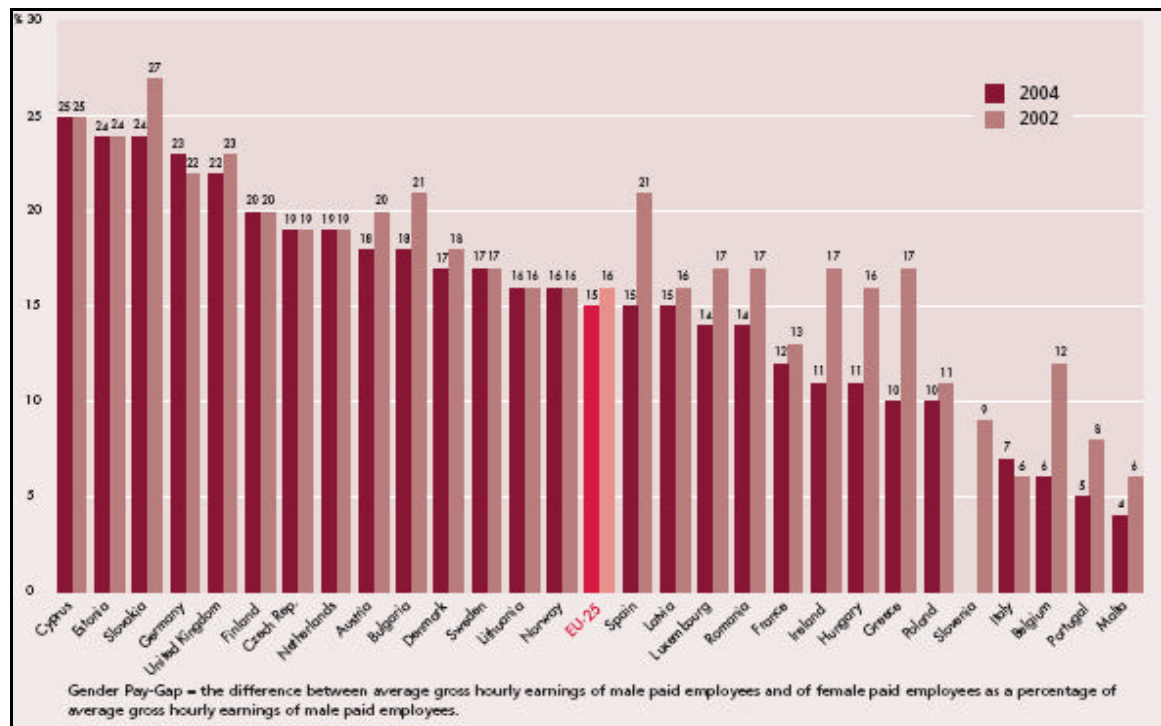
Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 60

Schaubild 7: Frauenanteil in wissenschaftlichen Beiräten und Gremien, 2004



Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 71

Schaubild 8: Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im gesamten Wirtschaftsbereich



Quelle: Europäische Kommission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, S. 74

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Dr. Maren Jochimsen
European Platform of Women Scientists (EPWS)
(englische Version)

Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Öffentliche Anhörung Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung

**Public hearing on women in academic and research
occupations and on gender research**

18 February 2008

Expert:

Dr. Maren Jochimsen
Secretary General

European Platform of Women Scientists EPWS
Brussels

The European Platform of Women Scientists EPWS has been legally established as an international non-profit organisation in Brussels in November 2005, receiving its seed money as a Specific Support Action under the Sixth EU Framework Programme for Research and Technological Development. The Platform constitutes a new strategic instrument complementing various initiatives taken on the European level to ensure a better participation of women scientists in research and the research policy process as well as the inclusion of the gender dimension in research.

Assessment of the under-representation of women in research in the EU

Question A. 4

How do you assess the under-representation of women at the top levels in academic life, research and the management of academic and research institutions:

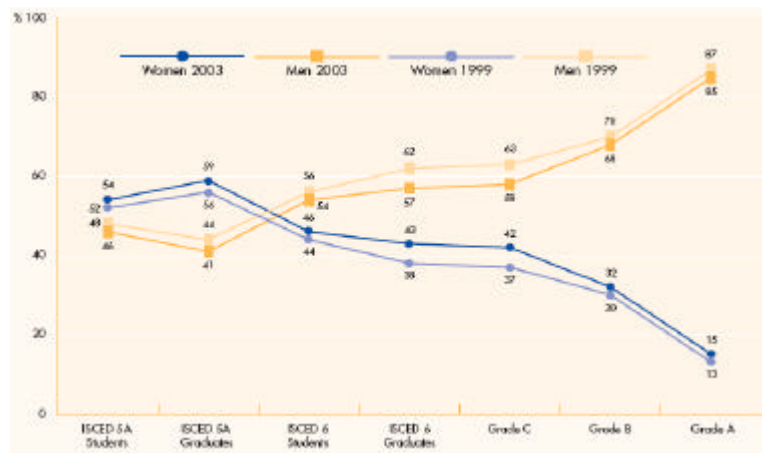
- (a) in its impact on the development of academic and research performance and of facilitating access to higher qualification and appointment levels, and
(b) in its impact on international competitiveness?**

The under-representation of women in research and its decision-making bodies in Europe is still significant. Europe is still far away from having gender balance in research and from the Commission's target of 40% women in research decision-making positions. The under-representation of women at the top levels in academic life, furthermore, does not adequately reflect the abilities and scientific excellence of women in research. According to the latest EU statistics, women, although making up more than 50% of EU students and earning 43% of EU doctoral degrees, on average represent only 29% of European researchers and engineers and only hold 15% of senior academic positions. In some countries and in some disciplines, this percentage is even lower. Women also only make up 18% of the scientists in the private sector and, in the majority of the EU member states, represent less than 20% on scientific boards and panels.¹ Europe is failing the potential of highly qualified women scientists.

The participation of women in science and research and in the research policy debate is not only a fundamental human right of women scientists, and therefore a matter of justice. In view of the acknowledged discussion on the value of diversity, it has however also to be seen as essential to achieve excellence and innovation in research and to ensure a sustainable scientific quality of research. Furthermore, failing to make full use of the available qualified human potential of women scientists is detrimental to economies and societies on the macro level as well as to individual research institutions.

¹ European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*

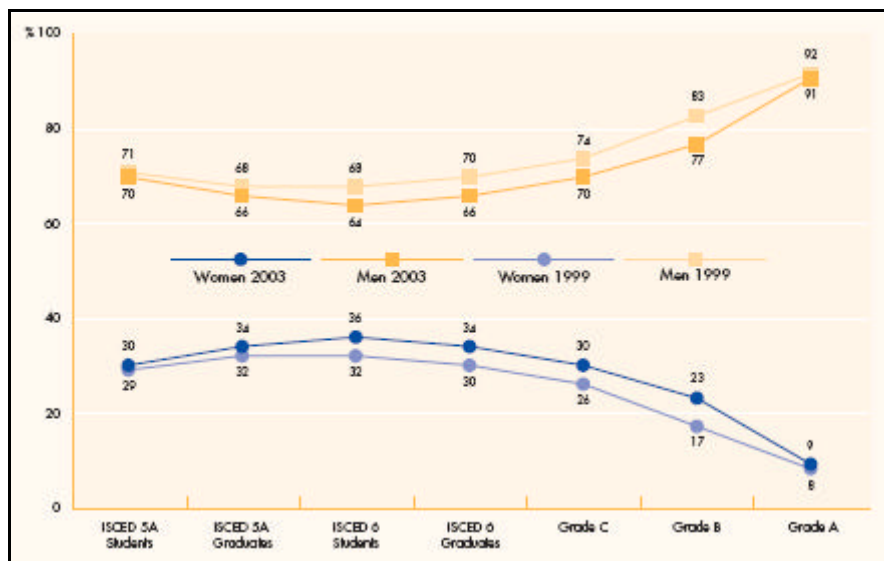
Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU25, 1999-2003



Source: European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, p. 55

Definition of grades: A: The single highest grade/post at which research is normally conducted; B: Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders; C: The first grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited; ISCED 5A: Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD)

Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-25, 1999-2003



Source: European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, p. 56

Definition of grades: A: The single highest grade/post at which research is normally conducted B: Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED6) graduate would normally be recruited ISCED 5A: Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD)

To ensure the production of knowledge that is in the interest of all European citizens, it is of crucial importance that European research takes account of the *gender dimension* and the fact that social differences and inequalities between men and women are very much in existence in our societies. The same holds for policy making: policies that do not address gender run the risk of over generalisation or under differentiation, thereby including or excluding men and women in different and inadvertent ways.

Using the full potential and scientific excellence of women scientists is also key to the realisation of the European Research Area (ERA) and the Lisbon goal of Europe becoming the world's most competitive knowledge-based economy. This is especially true with regard to the European Commission's intention to raise the percentage EU member states should spend on research to 3% of their Gross National Product (GDP). Doing so would require 700 000 additional researchers to carry out work on a thus increased research budget. To ensure and achieve scientific excellence and technological innovation in a thus strengthened research effort, the European Union must significantly increase the number of female researchers among these 700 000 additional researchers.

The insufficient integration of the scientific excellence of highly qualified female researchers is to the detriment of the quality of research performance in Europe and consequently Europe's competitiveness on the international stage.

Obstacles to women scientists

Question A. 5

What are the obstacles confronting women in academic life today? Is it possible to order the various categories of problems ranging from a lack of individual support to structural barriers on the basis of their relative impact?

The factors that lead to the under-representation of women in science and research decision making are multi-fold and often interlinked. Often there is a combination of obstacles at work at any one time which may also mutually reinforce and exponentiate each other.

The most prominent factors which impede women's careers and account for women's under-representation in science and research and in reaching the top decision-making level include: the lack of gender awareness on evaluation and appointment panels, persistent gender stereotypes, predominantly male decision-making bodies, and insufficient network support with respect to women's career advancement. The lack of transparency in recruitment procedures, gate-keeping and the operation of 'old boys networks' to which women often do not have access also still work in the favour of male candidates. Furthermore, the gender pay gap still is a serious issue in all the EU countries and concerns all fields of the employment market, including education, research, universities and especially, however, industrial research.

Often, there is an unintended gender bias in current ways of defining and evaluating scientific excellence which might work to the disadvantage of women. Furthermore, the general insecurity and openness of scientific careers as well as the absence of infrastructures to enable a sustainable work-life balance, though an issue concerning both women and men - together with traditional images of the division of labour in family structures - still has a greater impact on the career development of women. The scarcity of women in senior positions and on scientific committees in the majority of the EU member states may also prevent women's interests from being put forward in policy and decision-making processes on future science development.

Instruments for helping and retaining women in science and research careers**Question B. 8**

How can a fairer system of performance assessment be developed for academic and research staff with a view to preventing any sex discrimination in assessment, selection and promotion procedures?

Question C. 3

What instruments for the incorporation of equality factors and gender-related methods into research and teaching do you consider to be worth pursuing?

Key measures addressing the gender imbalance in research and its decision-making bodies include: the promotion of gender mainstreaming; more transparency in recruitment processes; enhanced security of scientific careers; ensuring gender balance in research decision-making bodies, of evaluation panels and of selection committees. Measures also include specific support actions for women researchers, such as mentoring and targeted promotion policies; the strengthening of networking among women scientists at national, regional, and EU level; and raising awareness in the scientific community as well as among policy makers on the issue of equal opportunities in research as well as the promotion of role models to encourage girls into scientific careers.

Next to working towards the European Commission's target to have a minimum of 40% female representation on research panels and consultative committees in the research process, it is of key importance to tackle the lack of gender awareness on decision-making boards and persistent gender stereotyping at all levels of a scientific career with targeted gender-awareness training for those in decision-making positions, sitting on evaluation panels, drafting project proposals and leading contract negotiations.

For any system of performance assessment, its review mechanisms and consequently the way it understands excellence, gender mainstreaming and gender balance are important. The often unintended gender bias in current ways of defining and evaluating scientific excellence needs to be genuinely looked at with a view to seeing how a more open and inclusive, gender-sensitive sense of excellence could be created in improving assessments of scientists.

Excellence cannot be measured directly and unambiguously. No universal and/or neutral system of measuring excellence exists as the definition of excellence is always based on meritocratic principles related to very specific socio-cultural contexts. Who is 'excellent' and what is 'excellence' in science is established through a social (decision) process of various stages – through visible indicators of "quality" (such as publications, social network, behaviour), criteria (such as research agenda, bibliometrics) and procedures (such as gatekeepers, transparency, accountability) - and hence influenced by and dependent on a specific social context. On each of these stages evaluations and decisions take place and different kinds of biases occur, gender bias being one of the most often affecting women researchers. Excellence is a result of the context in which it is evaluated and has to be understood accordingly. As a result, not always the best ideas or the best researchers will succeed in open competition. In consequence, the success of the individual researcher tends to depend on their successful placement in networks, language abilities and non-transparent selection procedures as much as on scientific quality and achievements, possibly contradicting the spirit of creating innovation by excellence. Excellence is thus the result of judgments by individuals, gate keepers, with varying transparency and accountability.

The current system of research funding and performance assessment with its – on EU as well as on national level – increasing focus on allocation of funds through competition and an

understanding of excellence centring on the researcher's track record of publications fulfilling a specific set of criteria seems to advantage an already established group of researchers to which women scientists, highly innovative researchers, researchers from certain disciplines or the margins of disciplines, of diverse ethnic backgrounds or smaller research institutions rarely belong.

As in industry, however, also in science and research, innovation might be linked to diversity. Mixed teams (research teams, panels, evaluation committees etc.) on all stages very likely will outperform homogeneous teams. Any strategy to increase innovation and research in Europe by promoting scientific excellence, therefore, should encourage to open the debate on 'excellence' and 'innovation' and ensure that all stakeholders, women and men researchers from different ethnic and cultural backgrounds and of different ages be heard in the process.

It is in the interest of any future oriented research policy to minimize the unintended biases in current ways of establishing excellence by encouraging a revised, gender sensitive notion of excellence as a guideline for future reference – even if this may mean to leave traditional tracks. In this process, a diverse composition of research groups as well as gender awareness could be made a precondition to excellence. Finding fair, objective and stimulating measures for excellence is in the interest of all researchers, research organisations, universities and industries as well as of society as a whole, because they are the only way to create, identify and maintain excellence throughout Europe.

Women scientists would also benefit from an increasing understanding by established institutions that new ways of working in terms of more flexible working hours, or employing people with less linear career paths can in fact be to the benefit of excellent research. By opening up research professions to a diverse set of people, societies would cast a wider net, catching and retaining not just more women scientists but scientists of different backgrounds. This may lead to employment of more researchers with less orthodox career paths as well as diverse cultural backgrounds – all elements which in industrial research, for example, have been identified as a very plausible way of stimulating innovation and more creative research.

Any sustainable strategy of support for women scientists must also include a perspective of long-term support into research infrastructures. With existing funding possibilities nearly exclusively focusing on project funding, there is a real scarcity of funding opportunities for women scientists' networks, playing a decisive role in the promotion of women in research. Yet, core funding for such organisations establishes an indispensable basis for the implementation of consistent strategies, continuous provision of services and for the efficient management of projects – all necessary elements to making a real difference for women in research.

The European Commission acknowledged the importance of this instrument when, in December 2001, adopting the *Science and Society Action Plan* which contained a series of actions to promote gender equality in science. Action 24 specifically aimed at setting up a *European Platform of Women Scientists*, a network of networks of women scientists and networks promoting women scientists committed to gender equality in scientific research.

Question B. 3 (a)

Which strategies and instruments have proved effective in other countries in demonstrably increasing the percentage of women in academic and research occupations in both the public and private sectors and particularly in achieving sharp increases in the percentage of women in executive and decision-making positions?

EPWS has recently been helping in the drawing up of a European Parliament own-initiative report on the subject of "Women and Science" and for this the Platform asked its member networks the following question – "can you help us identify best practices in terms what has worked in attracting

more female scientists to research careers and promoting them within these careers?" EPWS received many responses to this question, many identifying the importance of gender-sensitive teaching of subjects already at schools-age as of key significance. In terms of at a later stage, however, the following were identified as very useful instruments in encouraging women to enter and stay in science:

- At university level real **commitment of the Board of the University** (vice-chancellor, rector, deans) and enforcement of gender-sensitive policies at faculty level is essential for success.
- **Personal chairs for women** have led to more women full professors
- **Tenure tracks for women** have worked to attract more women to a university career
- **Adapting the selection process** and training committee members to apply the improved procedures led to a higher proportion of female applicants getting hired
- **Extra encouragement for female researchers** Experience with the Marie-Curie Research and Training network SEXASEX has shown that putting one extra sentence in the job advertisements ("Female scientists are especially encouraged to apply") was successful in receiving many more applications from female scientists
- **Women's networks**, smaller homogeneous networks have shown success in retaining women scientists
- **Ambassador's Network.** The Ambassador Network GAIA is composed of representatives from industry and academia. These representatives are charged with promoting women in Geoscience in their organizations
- **Empowerment activities** (career development workshops, networking events, etc) have proven successful in aiding and in retaining women scientists
- **Specific programmes for the promotion of female researchers.** Main criterion still quality but bypasses old boys networks
- **Mentoring** has been shown to lead to more career steps for mentees
- **Role models act** to encourage women to continue in research careers
- **Research funds targeted at women** to counter under-funding of women in research
- **Equal pay** for the same job would encourage women to feel equally valued as a researcher
- Emphasis **on the importance of the integration of the family perspective** with regard to career development in order to attract female scientists – and increasingly also men scientists – to research careers.
- **Regulations on maternity leave** have been proven to encourage women to stay in research in Sweden

Question B. 9

What instruments and overall conditions are required in order to make academic and research activities compatible with family life? What useful experiences have been gathered in other countries?

Conditions which help scientists of both sexes make academic and research activities more compatible with family life are not only to the benefit of male and female scientists but to society as a whole. Some conditions of key importance to helping find the work-life balance are flexibility in working hours, options for part-time work, options for working from home, and the scheduling of meetings in core hours where schools and kindergartens are open. The provision of child care for employees is also instrumental, and support for women scientists to participate in research projects or conferences and to take part in training programmes when pregnant, part-time employed or when re-entering after family break, can also play a significant role. A good example of where some such schemes are in place is at the Federal institutions in Belgium where scientists can work part-time (50% or 80%) if they desire so, even if they are only temporarily employed. Also the Royal Belgian Institute of Natural Sciences has its own crèche which means that mothers can return to work even while still breastfeeding.

Another instrument would be financial support so that additional costs for travel and child care can be provided in order to facilitate the attendance to conferences and training seminars. In the case of a large project funded by the European Commission (the Network of Excellence entitled "Complex Metallic Alloys"), the organisers allow for short term missions making it easier for women with children to pay short research visits to other institutions than to leave their family for longer periods of time. Short-term missions are organized on a regular basis for the duration up to two weeks. The project noticed that this kind of action is very well received by their female researchers.

This same project also removed age restrictions for grants. In cases of grants and scholarships introducing age limits as a condition to apply, women with children often tend to be disadvantaged and even excluded if they took maternity breaks. Those kinds of restrictions make it even more difficult to progress in female scientific development and in reaching top-level positions in later career. In an action entitled "Call for Promotional Lecture" that is addressed to young female scientists the project eliminated the age limit to make it possible for women who postponed their careers due to raising children to be able to apply.

Question B. 4

In your view, what role can be played by indicators, agreed targets, monitoring schemes, gender action plans, equality plans, the cascade model and other instruments in sustainably improving the situation of young women academics and researchers? How can incentives and penalties be used to guarantee a demonstrable and verifiable increase in the percentage of women in these fields?

Key to the successful implementation of gender equality policies and measures in research and to the effective fulfilment of their goals, however, is commitment from those at higher level, a mandatory nature of the measures required as well as an understanding that some amount of time may be required before these types of schemes can be running smoothly.

The Gender Action Plans (GAPs) which were mandatory for certain research projects funded by the European Commission under the Sixth Framework Programme for Research and Technological development might serve as an example. The fact that the requirement for GAPs was obligatory encouraged and compelled researchers, evaluators and contract negotiators to take into consideration the gender issue in terms of both research and employment, when they otherwise might not have done so. Stimulating scientists to pay attention to the gender issue

helped people recognize its existence and that it was and is an issue requiring notice and awareness. Although the instrument as such might have needed more fine-tuning, its mandatory nature cited some real impact. As long as there is no mandatory 'box to tick', i.e. as long as it does not make a real difference in assessment and evaluation whether or not a research project, for example, is gender-sensitive, and evaluation does not lead to extra points for gender-sensitivity or taking-up gender equality issues or to the loss of evaluation marks in their absence, no substantial and lasting change in approach and behaviour may be expected.

A look at Germany compared with other EU countries

Question A. 2

How do you assess the situation for women at the various qualification and appointment levels in German institutions of higher education and research establishments as regards participation, promotion prospects and representation in comparison with other countries?

According to the She Figures 2006, at the highest level of research and academia in Germany (Grade A) 9.2% of those are female. This is lower than in most other countries in the EU27, only Belgium and Malta have a lower number of females in decision-making positions. Already at a grade lower (Grade B) which is for researchers not in the highest positions but higher than newly-qualified Ph.D holders, only 16.1% of these in Germany are women. This is again considerably lower than the majority of the EU27.

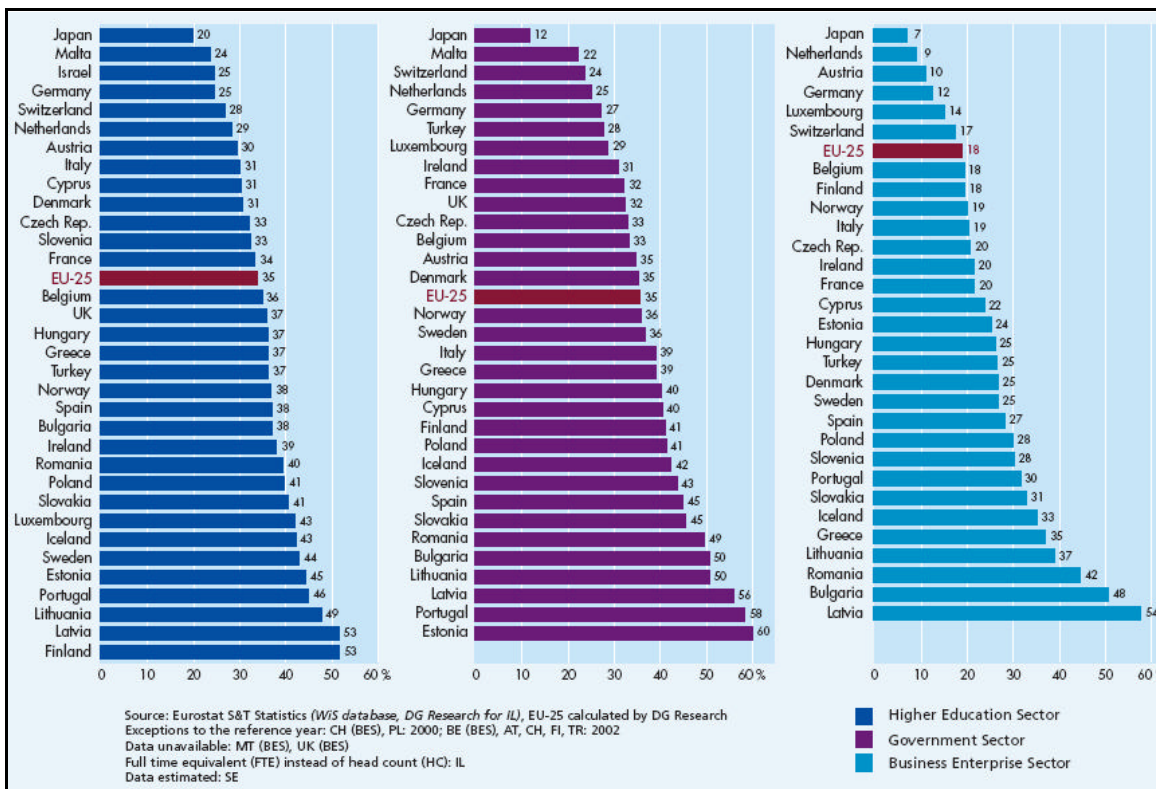
Proportion of female academic staff by grade and total, 2004

	GRADE A	GRADE B	GRADE C	GRADE D	TOTAL
EU-25	15.3	32.2	42.0	43.3	36.4
Austria	9.5	16.2	35.6	37.9	29.7
Belgium	9.0	20.7	33.1	46.6	32.7
Cyprus	10.2	17.2	37.5	33.5	31.0
Czech Republic	10.3	22.1	40.2	48.8	34.0
Denmark	10.9	24.4	37.6	42.7	31.8
Estonia	17.2	37.1	56.6	66.6	49.2
Finland	21.2	46.6	52.9	42.8	40.9
France	16.1	38.7	:	39.3	32.9
Germany	9.2	16.1	25.9	35.6	29.2
Greece	11.3	22.7	31.9	39.4	29.0
Hungary	15.4	30.9	46.0	36.7	36.3
Italy	16.4	31.4	43.8	:	31.2
Latvia	26.5	37.0	65.0	:	57.7
Lithuania	12.1	37.4	49.5	59.9	49.1
Malta	2.3	31.7	14.2	25.0	26.6
Netherlands	9.4	14.2	27.0	39.4	31.4
Poland	19.5	27.4	41.0	:	34.9
Portugal	20.9	34.4	43.4	50.4	41.8
Romania	29.1	49.1	:	55.2	42.9
Slovakia	13.5	31.5	48.5	54.3	41.1
Slovenia	12.9	25.8	39.3	47.9	31.4
Spain	17.6	36.1	52.2	50.6	42.1
Sweden	16.1	38.6	40.0	50.0	42.5
United Kingdom	15.9	31.2	46.1	46.1	41.2
Bulgaria	18.0	34.9	:	52.4	43.8
Iceland	15.1	29.9	53.0	:	33.8
Israel	10.6	21.6	33.6	44.7	24.6
Norway	15.7	28.2	45.5	48.8	37.6
Switzerland	16.5	23.3	33.8	41.3	30.8
Turkey	25.5	27.4	40.5	41.6	35.7

Source: European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, p. 57

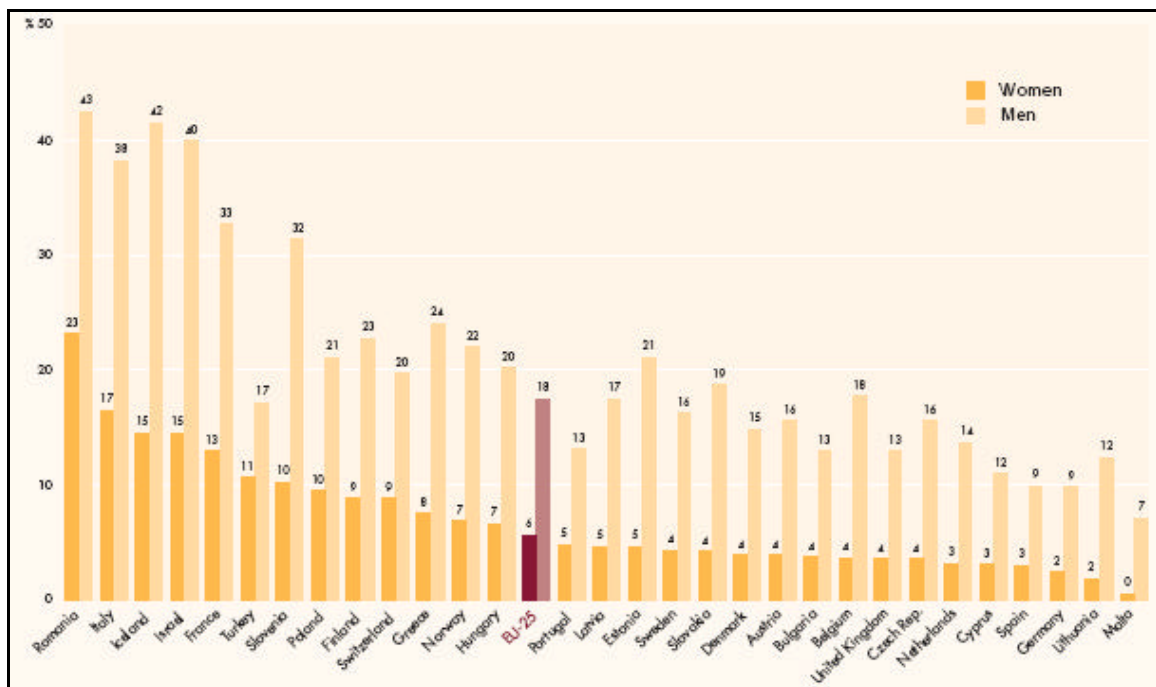
For further information, the graphs below visualize the position of Germany in comparison with other EU countries regarding the proportion of female researchers by sector, the percentage of grade A among all academic staff by sex, the proportion of female grade A staff by main field of science, the proportion of women on scientific boards, and the Gender Pay-Gap covering whole economy.

Proportion of female researchers by sector, 2003



Source: European Commission, Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006, p. 28

Percentage of grade A among all academic staff by sex, 2004



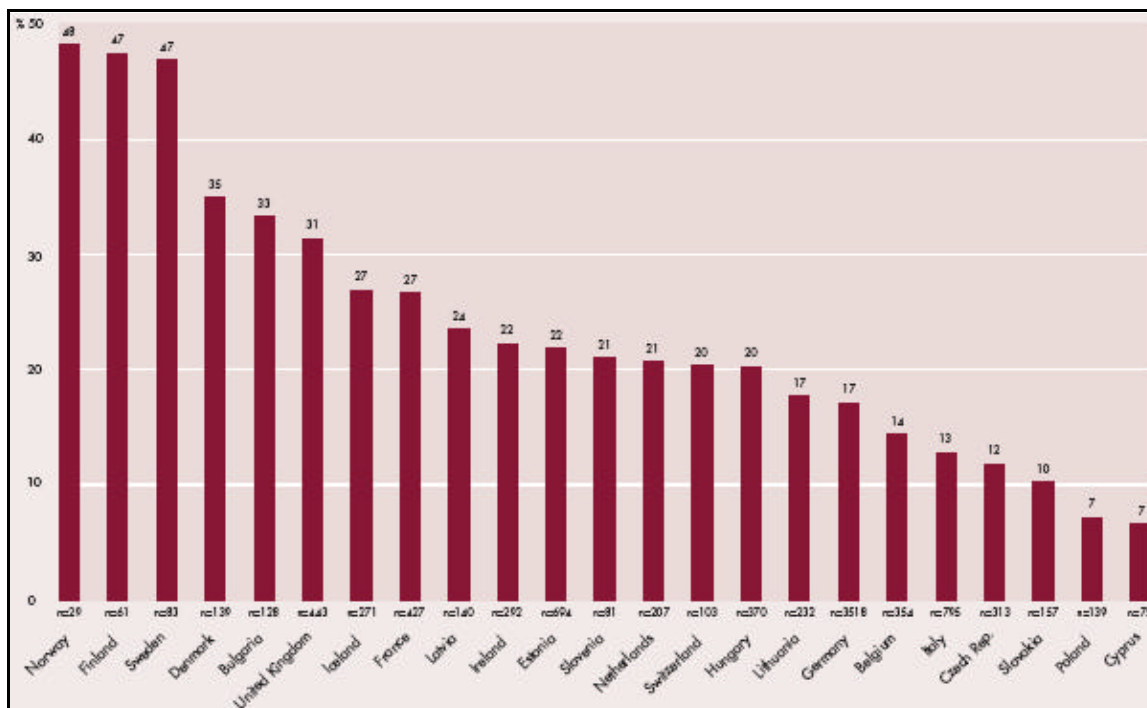
Source: European Commission, Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006, p. 58

Proportion of female grade A staff by main field of science, 2004

	NATURAL SCIENCES	ENGINEERING AND TECHNOLOGY	MEDICAL SCIENCES	AGRICULTURAL SCIENCES	SOCIAL SCIENCES	HUMANITIES
EU-25	11.3	5.8	15.6	14.9	16.6	23.9
Austria	4.4	3.7	8.9	5.6	9.6	19.1
Belgium	7.7	4.2	8.3	3.6	11.5	13.0
Cyprus	18.8	0.0	-	-	11.1	0.0
Czech Republic	9.2	4.5	14.2	9.1	13.0	14.5
Denmark	6.9	1.4	14.9	16.2	13.2	15.2
Finland	11.3	6.3	21.6	16.0	28.6	35.1
France	12.3	6.5	15.3	:	17.0	30.1
Germany	5.6	3.8	5.8	8.9	8.0	16.3
Italy	15.9	6.1	11.1	11.8	17.1	29.4
Latvia	0.0	:	38.5	:	39.3	36.4
Malta	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
Netherlands	5.3	3.1	6.3	11.0	11.5	16.3
Norway	9.9	4.9	16.8	14.0	18.3	24.6
Poland	16.9	8.7	28.2	24.3	20.6	22.5
Portugal	27.5	5.0	26.2	27.0	20.4	X
Slovakia	13.0	6.6	17.0	3.5	17.3	20.6
Slovenia	3.8	5.4	19.0	20.4	14.5	17.8
Sweden	11.7	7.1	15.3	18.2	19.7	25.8
United Kingdom	8.2	4.9	22.0	14.7	21.2	17.2
Switzerland	7.3	10.1	18.1	12.8	23.4	19.9
Turkey	25.7	15.6	34.5	13.6	24.3	20.3

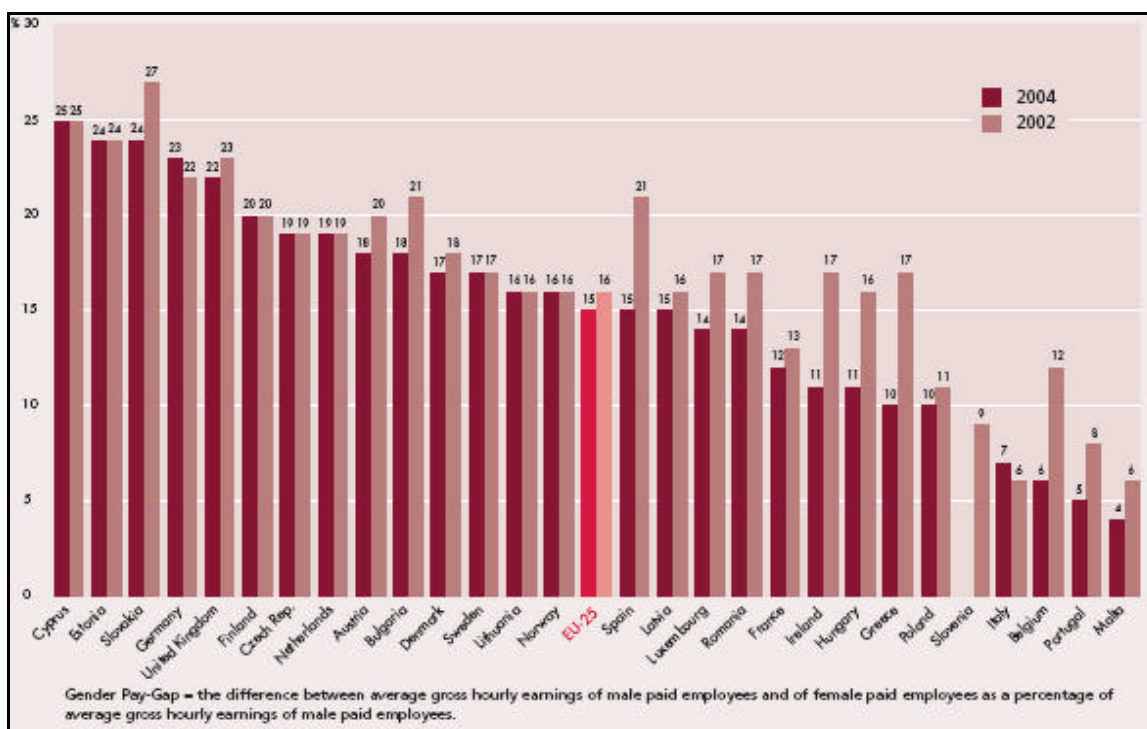
Source: European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, p. 60

Proportion of women on scientific boards, 2004



Source: European Commission, *Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006*, p. 71

Gender Pay-Gap covering whole economy, 2002 and 2004



Source: European Commission, Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006, p. 74

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Prof. Dr. Peter Strohschneider
Vorsitzender des Wissenschaftsrates

**Öffentliche Anhörung Frauen in der Wissenschaft
und Gender in der Forschung am 18.02., 12 — 15.30 h, ohne Pause**

- a) Analyse und internationaler Vergleich (inklusive Fachkräftemangel und industrielle Forschung)
- b) Instrumente und Möglichkeiten
- c) Genderperspektive in der Forschung

Fragenkatalog:

a) Analyse und internationaler Vergleich

- 1. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen?**
- 2. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu anderen Ländern?**

Das deutsche Wissenschaftssystem ist nach Auffassung des Wissenschaftsrates angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses in der Gleichstellung der Geschlechter von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch immer noch weit entfernt. Dieser vom Wissenschaftsrat 1998 bereits umfassend aufgegriffene Missstand wird besonders deutlich beim Blick über die deutschen Grenzen. Obwohl die Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf seit Ende der 80er Jahre deutlich gesteigert werden konnte, sind Frauen in Deutschland in allen Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Entscheidungsmacht und relativ gute Verdienstmöglichkeiten beinhalten, nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland, was das betrifft, einen der letzten Plätze ein. Die Tatsache, dass der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen abnimmt, trifft grundsätzlich - wenn auch mit teils großen Unterschieden zwischen den einzelnen Disziplinen - auf alle Fachkulturen zu. In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind die Frauenanteile

insgesamt noch deutlich niedriger als an den Hochschulen.

3. Welche Defizite und Problemfelder lassen sich im Vergleich mit anderen Ländern für den deutschen Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb identifizieren?

5. Welchen Barrieren sehen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb heute gegenüber? Lässt sich hier eine Gewichtung der Problemkreise zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen nach ihrem Wirkungsgrad vornehmen?

Entscheidend für die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher wissenschaftsinterner, struktureller Faktoren, die mit individuellen Voraussetzungen eine enge Wechselwirkung eingehen. Die schwer wiegendsten strukturellen Defizite im Wissenschaftssystem (verglichen auch mit anderen Ländern) sind:

- eine spezifische, wenig formalisierte und stark von Bezugspersonen und Netzwerken abhängige Form der Nachwuchsrekrutierung und Personalauswahl;
- eine nach wie vor starke homosoziale Kooptationsneigung¹ und mit ihr verbunden eine unzureichende Wahrnehmung von Bewerberinnen durch männliche „Entscheider“;
- die geringe Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere;
- mangelnde Flexibilität in den Arbeitsbedingungen.

Zudem wirken sich externe Faktoren wie fehlende gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Kinderbetreuungsangebote, Ganztagschulen) negativ auf die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft aus. Individuelle Faktoren auf Seiten der weiblichen und männlichen Akteure (wie die Selbstdarstellung und Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) werden, für sich genommen, in ihrer Bedeutung mittlerweile weniger hoch eingeschätzt.

¹ Gemeint ist die Neigung, bei der Auswahl von Nachwuchs Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, in denen sich die Entscheider selbst widerspiegeln.

4. Wie beurteilen Sie die hiesige Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft, Forschung und des Wissenschaftsmanagements

- a) für die Entwicklung des Systems im Sinne von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Durchlässigkeit?
- b) im internationalen Wettbewerb?

Die unzureichende Repräsentanz von Frauen, insbesondere in den Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung, gehört zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland. Der adäquate Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihrer Motivations- und Interessenlagen würde nicht nur die Perspektiven-Vielfalt und damit den Erkenntnisraum von Wissenschaft erweitern und bereichern, sondern auch die bislang männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verändern. Ökonomisch argumentiert, würde der verstärkte Einbezug von Frauen in der Wissenschaft das Kreativitäts- und Innovationspotential deutlich vergrößern und die Kompetenz diversifizieren, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. Eine daraus resultierende Folge: Die deutsche Position im internationalen Wettbewerb würde gestärkt.

6. Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Hinblick auf Einkommen, Stipendien versus Stellen, befristete und unbefristete Beschäftigung etc. im Vergleich zu Männern aus? Wie ist der Frauenanteil an prekärer Beschäftigung einzuschätzen?

7. Unterscheidet sich die Beschäftigungsperspektive an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft von weiblichen Absolventinnen/ Promovendinnen von ihren männlichen Kollegen? In welchen Disziplinen besonders?

Generell sind Wissenschaftlerinnen in ihrem Berufsverlauf häufiger auf statusniedrigeren Positionen, die mit geringen Mitteln und Möglichkeiten ausgestattet sind, auf Teilzeitstellen oder mit Verträgen kurzer Laufzeit beschäftigt (prekäre Arbeitsverhältnisse). Mit Blick auf wissenschaftliche Karriereverläufe haben einzelne Wissenschaftlerinnen darüber hinaus in Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z.B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), entgegen der geläufigen Vorstellung, keine besseren

Karrieremöglichkeiten als z.B. in den Ingenieurwissenschaften. Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden ist, desto geringer sind die jeweiligen Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Zur Verdeutlichung: Der Anteil von Frauen im Studium liegt in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei rund 70 Prozent, bei den Berufungen auf C4/W3-Professuren (2003-2005) sind es nur noch 35-40 Prozentpunkte. In den Ingenieurwissenschaften ist der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums mit rund 12 Prozent zwar sehr gering, er bleibt jedoch über den gesamten Qualifikationsprozess gesehen konstant (Frauenanteil von 11,2 Prozent bei Erstberufungen 2003-2005). Diese relativ hohen Chancen können aber nur von einer relativ kleinen Zahl von Frauen in Anspruch genommen werden, während umgekehrt in den Sprach- und Kulturwissenschaften die sehr viel geringeren Chancen eine vergleichsweise viel höhere Zahl von Frauen betreffen. In den Ingenieurwissenschaften greifen die Exklusionsmechanismen also nicht innerhalb, sondern vor dem Beginn der akademischen Karriere, in den Sprach- und Kulturwissenschaften dagegen im Verlauf der akademischen Karriere.

Über die Chancen von Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt, verglichen mit Absolventen, kann der Wissenschaftsrat keine datengestützte Auskunft geben.

8. Wie ist der aktuelle Stand der Integration von jungen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in die deutsche Hochschullandschaft? Welche Maßnahmen werden zur Förderung dieses Potenzials schon heute umgesetzt?

Hier ist keine Beantwortung möglich.

9. Welche Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen hat die durch Bund und Länder zunehmend wettbewerblich organisierte Forschungsfinanzierung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Sofern diese Programme und Verfahren gleichstellungspolitische Vorgaben enthalten, wirken sie sich allem Anschein nach positiv auf die Gesamtentwicklung der Gleichstellung von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus. Grundsätzlich ist auch zu beobachten, dass die Chancen von Frauen steigen, wenn es sich um transparente und formalisierte Auswahlverfahren handelt, in denen nach Qualitätsaspekten

entschieden wird und persönlichen Beziehungen eine weniger hohe Bedeutung zukommt. Kommen in der Organisation des Wettbewerbs aus scheinbar praktischen Gründen dagegen vermehrt quantitative Indikatorensysteme zum Einsatz, bedeutet das zugleich ein Risiko für die Gleichstellungspolitik. Um diesen gesamten Komplex genauer und im Einzelnen beurteilen zu können, hält der Wissenschaftsrat es für erforderlich, die jeweiligen Erfahrungen und Effekte zu analysieren. Deshalb hat er in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ 2007 angeregt, ein zentrales Projekt einzurichten. Ziel sollte sein, den Erfolg bzw. Misserfolg von Maßnahmen (auch im Rahmen größerer Programme und Initiativen wie z.B. dem Hochschulpakt) zu analysieren, Ursachen für diese Entwicklungen herauszuarbeiten und „Best-Practice“-Beispiele zusammenzustellen. In diesem Kontext sollte nicht nur die Zunahme der Anteile von Frauen bewertet werden, sondern auch die qualitativen Aspekte (wie Qualität der Arbeit, Zufriedenheit mit der Maßnahme u.ä.).

b) Instrumente und Möglichkeiten

- 1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Maßnahmen für die Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen in den letzten fünfzehn Jahren, insbesondere auch das HWP „Chancengleichheit“? Welche Instrumente haben sich als besonders effektiv erwiesen und sollten fortgeführt, ausgebaut oder weiterentwickelt werden?**

Bislang gibt es keine systematische Auswertung der Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen und Programme, die auf eine Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen ausgerichtet sind. Die vorliegenden Untersuchungen zu einzelnen Programmen dokumentieren zwar die Wirksamkeit von gezielten Maßnahmen zur Unterstützung des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses von Frauen, ihr Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren und damit zur nachhaltigen Integration in das System scheint jedoch (abgesehen von wenigen Ausnahmen) eher geringer zu sein. Herauszustellen ist ohne Zweifel ihr Einfluss auf den Bewusstseinswandel: Ohne diese Programme und Maßnahmen wäre das Problem der Marginalisierung und Ausgrenzung von

Frauen kaum auf die wissenschafts- und hochschulpolitische Agenda gesetzt worden.

2. **Mit der Föderalismusreform ist die Finanzierung der Frauenförderprogramme, insbesondere der Mittel des Bundes (ca. 120 Mio. Euro), auf die Länder übergegangen. Wie bewerten Sie die Auswirkungen?**
12. **Wie bewerten Sie das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in den nächsten fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu schaffen? Wie könnte dieses Programm gegebenenfalls weiterentwickelt werden?**

Die bisherige Zusammenarbeit zwischen den Wissenschaftsressorts des Bundes und der Länder auf dem Feld der „Chancengleichheit“ hat wesentlich dazu beigetragen, die strukturellen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft weiterzuentwickeln und zu verbessern. Es wäre daher wünschenswert, wenn erfolgreiche Maßnahmen, aber auch Coaching- und Mentoring-Programme (bislang überwiegend aus Sondermitteln des Bundes finanziert) auch in Zukunft weitergeführt würden. Der Fokus künftiger Maßnahmen sollte allerdings darauf liegen, die Anteile von Frauen in Spitzenfunktionen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich zu erhöhen. Aus diesem Grund begrüßt der Wissenschaftsrat ausdrücklich, dass sich Bund und Länder auf die Etablierung eines Professorinnenprogramms verständigt haben, mit dem sowohl die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen verstärkt, als auch die Zahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen der Wissenschaft erhöht werden soll.

3. a) **Welche Strategien und Instrumenten haben sich in anderen Ländern als erfolgreich erwiesen, um eine nachweisliche Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu erzielen und insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen deutlich zu erhöhen?**
- b) **welche können auf Deutschland übertragen werden?**

Hier ist keine Beantwortung möglich.

4. Welche Rolle können Ihrer Auffassung nach Kennzahlen, Zielvereinbarungen, Monitorings, Gender-Aktionspläne, Gleichstellungspläne, das Kaskadenmodell und andere Instrumente für die nachhaltige Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses spielen? Wie kann durch Anreiz- und Sanktionsmechanismen eine überprüfbare und nachweisliche Steigerung der Frauenanteile gewährleistet werden?

Der Wissenschaftsrat sieht, angeregt unter anderem durch die positiven Erfahrungen in der Exzellenzinitiative, realistische Chancen für das deutsche Wissenschaftssystem darin, in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen informellen Wettbewerb in Sachen Gleichstellung zu installieren. In der Exzellenzinitiative sind Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und wissenschaftliche Exzellenz erstmals in einen Zusammenhang gestellt worden. So ist in der entsprechenden Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative ausdrücklich verlangt, dass im Verfahren zu berücksichtigen ist, ob die „Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ geeignet sind.

Einem solchen Gleichstellungswettbewerb, wie der Wissenschaftsrat ihn in seinen Empfehlungen von 2007 gefordert hat, Wirkung zu verleihen, setzt einen bestimmten, die genannten Einzelinstrumente zusammenführenden Rahmen voraus. Positive Auswirkungen hat bislang die Koppelung von Gleichstellungszielen mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu verzeichnen. Ein ständiges Monitoring, regelmäßige Evaluierung sowie Veröffentlichung der jeweils erreichten Ergebnisse sind in jedem Fall obligatorische Voraussetzungen für das Funktionieren eines solchen Wettbewerbs.

Was die Festlegung von Gleichstellungszielen betrifft, hat sich der Wissenschaftsrat bereits 1998 und jetzt auch in seinen Empfehlungen von 2007 für das Kaskadenmodell ausgesprochen. Dieses Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. Für den Fall, dass solche gezielten Anreizsysteme in absehbarer Zeit keine deutlichen Erfolge zeitigen und Zielvorgaben nicht erreicht werden, hält der Wissenschaftsrat die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich.

5. **Welche internationalen Erfahrungen gibt es mit Frauenquoten in Leitungsgremien, Gutachtergremien und Berufungskommissionen? Wie sehen die rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten für Quotenregelungen in Deutschland aus?**

Eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien besteht insbesondere in Staaten, die eine (gut handhabbare, einfach anwendbare gesetzliche) Quotenregelung eingeführt haben, wie z.B. Norwegen, Finnland und Belgien.

6. **Wie kann in einem „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ die gleichstellungspolitische Zielsetzung verankert werden? Welcher gesetzliche Regelungsbedarf wird beim HRG-Aufhebungsgesetz und beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz gesehen?**

Hier ist keine Beantwortung möglich.

7. **Welche fachspezifischen Zugangsbarrieren bzw. strukturellen Karrierehemmnisse müssen in den verschiedenen Disziplinen abgebaut werden?**

Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor. Daher kann dieser Fragenkomplex nicht umfassend beantwortet werden. Internationale Vergleiche machen jedoch bereits jetzt deutlich, wie stark die geschlechtsspezifische Fächerwahl und die Einbindung von Frauen in den Qualifikationsprozess durch soziokulturelle Zuschreibungen beeinflusst sind. Die umfassende Untersuchung der komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Frauen führen, steht erst am Anfang. Dieses Forschungsdesiderat gilt es aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professor/innen nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen.

8. **Wie kann in Wissenschaft und Forschung ein geschlechtergerechtes System der Leistungsbewertung entwickelt werden, das geschlechterdiskriminierende Effekte in Begutachtungs-, Auswahl- und Berufungsverfahren vermeidet?**

Zentral: Frauen müssen stärker an Begutachtungs- und

Rekrutierungsverfahren beteiligt werden. In Bewertungsprozessen sollte, wenn möglich, die Urheberschaft (von Bewerbungen, Artikeln etc.) anonymisiert werden (double-blind-Verfahren, das sowohl Antragstellende als auch Bewertende anonymisiert). Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien müssen verbindlich vereinbart, offengelegt und auf ihre Geschlechtsgebundenheit hin überprüft werden. Evaluationsverfahren, in denen quantitativen Indikatoren eine höhere Bedeutung beigemessen wird als qualitativen Bewertungen, wirken sich tendenziell nachteiliger für Frauen aus. Deshalb sollte sich die Bewertung von Leistung weniger an Quantität und stattdessen stärker an Qualität orientieren.

9. **Welche Instrumente & Rahmenbedingungen sind notwendig zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie? Welche positiven Erfahrungen gibt es im internationalen Vergleich?**
10. **Welche Bedeutung für das persönliche Fortkommen von Frauen haben verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten?**

Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation müssen – gerade auch auf der professoralen Ebene – flexibler und freier gestaltet werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit familiären Verpflichtungen sollte es ermöglicht werden, sich auf ihre wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren und weniger zentrale Aufgaben an (wissenschaftliche) Hilfskräfte oder andere Mitarbeiter/innen zu delegieren (z.B. über Stipendien zu finanzieren). Wichtig darüber hinaus: Arbeitsverhältnisse mit angemessener Laufzeit und Bezahlung sowie einer hinreichend langfristigen Perspektive, aber auch die Abkehr von limitierendem Einfluss ausübenden, familienfeindlichen Altersgrenzen (bei Stellenbesetzungen oder Stipendienvergabe, in Förderprogrammen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch bei Verbeamtungen). Die geringe Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn und damit die Unsicherheit des Arbeitsplatzes ist eines der wesentlichen Hemmnisse für Männer und Frauen, die Elternschaft und wissenschaftliche Karriere miteinander verbinden wollen. Für viele Wissenschaftlerinnen ist sie immer noch der Grund, aus der Wissenschaft auszusteigen. Gleichwohl gilt auch für die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft, dass sie den unauflösbaren Zielkonflikt von sozialer Karrieresicherheit auf der einen und leistungssteigernder Selektivität auf der anderen Seite im Blickwinkel

behalten muss.

11. Welche Erfahrungen gibt es mit den im Rahmen der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ an außer-universitären Forschungseinrichtungen getroffenen Zielvereinbarungen 1 Jahr nach Unterzeichnung?

Der Wissenschaftsrat konnte den Anteil von Wissenschaftlerinnen in seinen Arbeitsgruppen und Ausschüssen innerhalb eines Jahres von 17 auf 21 Prozent steigern. Bei der Besetzung von Arbeitsgruppen und frei werdenden Ausschuss-Sitzen wird gezielt darauf geachtet, Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren. Die Ergebnisse eines Jahres werden sowohl innerhalb der Geschäftsstelle, als auch im Wissenschaftsrat selbst bekannt gegeben.

Dieses Vorgehen ist von anderen Institutionen und Einrichtungen aufgenommen worden (z.B. einzelnen Universitäten und Fachverbänden).

c) Genderperspektive in der Forschung

Hier ist keine Beantwortung möglich

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Prof. Dr. Amélie Mummendey
Prorektorin für die Graduierten-Akademie
der Friedrich-Schiller Universität Jena

<p style="text-align: center;">Öffentliche Anhörung Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung am 18.02., 12 – 15.30 h, ohne Pause</p>

a) Analyse und internationaler Vergleich

1. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen?

Im Bereich der Professuren wie der Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es trotz einer Verbesserung der Beteiligungswerte im letzten Jahrzehnt nach wie vor zu wenige Frauen. Sie stellen heute zwar die Hälfte der Studienanfänger, Studierenden und Absolventen. An den Übergängen zwischen Hochschulabschluss und Promotion sowie in besonderem Ausmaß zwischen Promotion und Habilitation, scheiden überproportional viele Frauen aus dem System aus. Der Anteil der auf Professuren berufenen Frauen entspricht in etwa ihrem Anteil an den Habilitationen. Die Chancen eines männlichen Hochschulabsolventen, später Professor zu werden, sind fünf Mal so groß wie die einer Hochschulabsolventin.

Pro Fach ist die Beteiligung und Repräsentanz von Frauen natürlich unterschiedlich, aber allgemein lässt sich ein Abnehmen des Frauenanteils auf höheren Karrierestufen beobachten, oft schon bei den Promotionszahlen bis hin zu den höchst dotierten Professuren. Ein deutlicher Knick in dieser „Pipeline mit Leck“ zeichnet sich zwischen Promotion und Habilitation ab, nämlich an der Stelle, an der die Qualifikationsarbeit mit der Familiengründungsphase zusammenfällt und in einem wenig durchlässigen System eine langfristige Entscheidung für eine Forschungskarriere getroffen werden muss.

2. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu anderen Ländern?

Im internationalen Vergleich liegt der Frauenanteil in der Wissenschaft in Deutschland erheblich unter dem europäischen Durchschnitt. Wesentlich höhere Anteile an den Professuren haben Frauen in Finnland, Portugal, Polen, Spanien und Frankreich inne, einen niedrigeren als Deutschland weisen lediglich die Niederlande auf (bezogen auf 2003).

3. Welche Defizite und Problemfelder lassen sich im Vergleich mit anderen Ländern für den deutschen Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb identifizieren?

Die Frage nach den Ursachen ist unter 5) beantwortet. Zweifellos sind die niedrigen Beteiligungsquoten in der Wissenschaft nicht unabhängig von der Entwicklung der Rolle der Frau in Deutschland in der Kriegs- und Nachkriegszeit.

4. Wie beurteilen Sie die hiesige Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft, Forschung und des Wissenschaftsmanagements
 - a) für die Entwicklung des Systems im Sinne von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Durchlässigkeit?
 - b) im internationalen Wettbewerb?

Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich. Gleiche Begabung bei Männern und Frauen unterstellt, bedeutet die gestiegene Beteiligung von Frauen, dass herausragende Talente in großer Zahl aus dem Wissenschaftsbereich ausscheiden und auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern.

Die erfolgreiche Positionierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Wettbewerb erfordert es, Maßnahmen aufzulegen, die dieses Defizit beseitigen. Die Notwendigkeit von effektiven Gleichstellungsinstrumenten für Wissenschaftlerinnen wurde auch durch die an der Exzellenzinitiative beteiligten ausländischen Experten angemahnt.

5. Welchen Barrieren sehen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb heute gegenüber? Lässt sich hier eine Gewichtung der Problemkreise zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen nach ihrem Wirkungsgrad vornehmen?

Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu den höchsten Qualifikationen sind umfangreich erforscht und lassen sich auf folgende Tatbestände zurückführen: a) das deutsche Wissenschaftssystem ist zu stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet, b) es gibt Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen sowie an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen, c) Frauen werden seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert als männliche Absolventen, sie werden weniger in den Hochschulbereich integriert (Stipendien statt Stellen), sie werden stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen

Kollegen. Möglicherweise unterliegen sie auch Nachteilen im Förderbetrieb.

Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung unter den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen. Die Arbeitsbelastung ist hoch und die Konkurrenzsituation unter den Nachwuchswissenschaftlern ist ausgeprägt. Das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung wird durch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft potenziert: es gibt zu wenige Qualifikationsstellen, sie sind durchweg befristet und schlechter bezahlt als Beschäftigungsverhältnisse außerhalb.

Eine Gewichtung zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen ist kaum seriös vorzunehmen, zumal beides ineinander greift.

Zur individuellen Förderung: Durchschnittlich brauchen Frauen mehr Ermutigung und positive Rückmeldung als Männer, sie haben weniger *Over-confidence* und eine höhere Misserfolgssensitivität. Frauen muss man demnach eher zur Promotion und Habilitation auffordern, Männer treten von selbst an Betreuer/innen heran.

Zu strukturellen Hemmnissen: Viele Mechanismen hier sind weitaus subtiler als offene Diskriminierung. So schafft z.B. eine Männer-dominierte Führungsriege ein *Klima*, in dem sich Männer eher wohl fühlen als Frauen. Gemeinsame Freizeitaktivität ist dann ein Fußballspiel. Bei gemeinsamen Freizeit- oder nach dem „Feierabend“-Gelegenheiten knüpfen die Kollegen *Netzwerke*, die auch als gegenseitige Steigbügelhalter gute Dienste tun. Neben Klima und Netzwerk gibt es von beiden Seiten das *Passungsproblem*: Wenn vier Professoren nach dem Ko-

optionsprinzip entscheiden sollen, wer am besten zu ihnen passt, ist es unwahrscheinlich, dass das eine Frau ist. Ebenso von der anderen Seite: „Eine junge Frau braucht schon sehr viel Idealismus, um eine Versammlung zu besuchen, in der lauter ältere Herren beisammen sitzen“ (die CSU-Generalsekretärin über das Frauen-Problem ihrer Partei): Wissenschaft braucht Frauen, um für Frauen attraktiv zu sein.

6. Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Hinblick auf Einkommen, Stipendien versus Stellen, befristete und unbefristete Beschäftigung etc. im Vergleich zu Männern aus? Wie ist der Frauenanteil an prekärer Beschäftigung einzuschätzen?

Hierüber liegen keine genauen Angaben vor, da diese Daten nicht mit Hilfe des Hochschulstatistikgesetzes erfasst werden können (z.B. Stipendien). Aus zahllosen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen im Rahmen ihrer Qualifikation häufiger mit Stipendien bedacht werden, während Männer sich auf Stellen qualifizieren können. Diese Praxis wurde durch spezifische auf Stipendien basierende Frauenförderprogramme noch verstärkt. Grundsätzlich ist aber anzumerken, dass der Qualifikationsweg für die Wissenschaft als Beruf in Deutschland häufig in prekären Arbeitsverhältnissen stattfindet und die unbefristete Beschäftigung die Regel und nicht die Ausnahme ist. Dies gilt für Männer wie für Frauen.

7. Unterscheidet sich die Beschäftigungsperspektive an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft von weiblichen Absolventinnen/Promovendinnen von ihren männlichen Kollegen? In welchen Disziplinen besonders?

Analysen zeigen, dass selbst von Frauen überproportional nachgefragte Studiengänge kein Übergewicht der Frauen im weiteren Qualifikationsverlauf verzeichnen, sondern dass es die Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation sind, an denen Frauen aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden.

Die Chancen männlicher und weiblicher Hochschulabsolventen, später auf eine Professur berufen zu werden, sind höchst unterschiedlich ausgeprägt. Allerdings

sind die Chancen auf eine Hochschulkarriere nicht in den klassisch „weiblichen“ Studienfächern wie Sprach- und Kulturwissenschaft oder Veterinärmedizin am höchsten, sondern in Fächern, in denen der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen geringer ist. In den Naturwissenschaften sind die Chancen von Männern mehr als vier Mal so groß wie bei den Frauen, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sind sie mehr als fünf Mal so groß, in der Humanmedizin und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind sie sechs Mal so groß. Oder mit anderen Worten: 22.648 Hochschulabsolventinnen im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften im Jahre 1995 standen 2003 ganze 162 Habilitationen von Frauen gegenüber, bei den Männern war das Zahlenverhältnis 8393 zu 277.

8. Wie ist der aktuelle Stand der Integration von jungen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in die deutsche Hochschullandschaft? Welche Maßnahmen werden zur Förderung dieses Potenzials schon heute umgesetzt?

Die Hürde für Frauen mit Migrationshintergrund besteht darin, auf weiterführende Schulen zu gelangen und den Sprung an die Hochschule zu schaffen.

9. Welche Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen hat die durch Bund und Länder zunehmend wettbewerblich organisierte Forschungsförderung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Grundsätzlich fand die Zusatzfinanzierung der Forschung (DFG) immer schon im Leistungswettbewerb statt. Daran hat sich nichts geändert, wenn man davon absieht, dass die Zahl der Wettbewerbe zugenommen hat. Einerseits setzt die zunehmende Zahl der Wettbewerbe die Einrichtungen unter einen hohen zeitlichen Druck (Entwicklung von Konzepten, Vorbereitung von Antragsunterlagen), was zu Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifikation führen kann. Andererseits kann die starke Orientierung in wissenschaftlicher Exzellenz gerade dazu führen, dass die Institutionen im Sinne der Bestenauslese hoch qualifizierte Frauen an sich binden.

b) Instrumente und Möglichkeiten

1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Maßnahmen für die Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen in den letzten fünfzehn Jahren, insbesondere auch das HWP „Chancengleichheit“? Welche Instrumente haben sich als besonders effektiv erwiesen und sollten fortgeführt, ausgebaut oder weiterentwickelt werden?

In Ergänzung zu den institutionellen Verfahrensregelungen zum Abbau von Diskriminierung durch Hochschul- und Landesgleichstellungsgesetze sowie hochschulinterne Frauenförderrichtlinien und deren Implementierung begannen mit dem Hochschulsonderprogramm II ab 1990 eine Fülle auch finanzieller gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die in einigen Bundesländern noch durch eigene Programme ergänzt wurden. Diese haben zu einem statistisch dokumentierten Fortschritt im letzten Jahrzehnt beigetragen. Die einzelnen Instrumente und Maßnahmen wurden aber nur teilweise evaluiert, Aussagen über ihre Wirksamkeit sind deshalb nur eingeschränkt möglich.

2. Mit der Föderalismusreform ist die Finanzierung der Frauenförderprogramme, insbesondere der Mittel des Bundes (ca. 120 Mio. Euro), auf die Länder übergegangen. Wie bewerten Sie die Auswirkungen?

Dies wird im Wesentlichen davon abhängen, inwieweit die Länder eigene Frauenförderprogramme auflegen. Zwischen den Bundesländern bestehen deutliche Unterschiede; die ein unterschiedliches Engagement in der Gleichstellungspolitik abbilden. So konnte Berlin mit einem eigenen Programm z.B. deutliche Erfolge erzielen.

3. a) Welche Strategien und Instrumenten haben sich in anderen Ländern als erfolgreich erwiesen, um eine nachweisliche Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu erzielen und insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen deutlich zu erhöhen?

b) welche können auf Deutschland übertragen werden?

Ebenso wie in Deutschland gibt es auch in anderen Ländern wenig Aufschluss über die Wirksamkeit einzelner Instrumente. Der höhere Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen hängt damit zusammen, dass die Stellung der berufstätigen Frauen eine andere ist und die Förderbeziehungen z.T. weniger individuell ausgeprägt sind. Zum Teil lassen sich höhere Frauenanteile aber auch daraus erklären, dass die Tätigkeit in der Wissenschaft mit weniger Status verbunden und schlechter bezahlt ist als in Deutschland und aus diesem Grunde auch mehr Frauen in diese Bereiche gelangen.

4. Welche Rolle können Ihrer Auffassung nach Kennzahlen, Zielvereinbarungen, Monitorings, Gender-Aktionspläne, Gleichstellungspläne, das Kaskadenmodell und andere Instrumente für die nachhaltige Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses spielen? Wie kann durch Anreiz- und Sanktionsmechanismen eine überprüfbare und nachweisliche Steigerung der Frauenanteile gewährleistet werden?

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses muss zentrales Ziel der Hochschule sein und auch in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept und in der Grundordnung zum Ausdruck kommen. Hochschulentwicklungspläne sollten in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik hinterfragt werden.

Gleichstellungspolitik an den Hochschulen wird nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern getragen wird. Die Motivation der Fächer muss durch die Hochschulleitung systematisch unterstützt werden. Anstrengungen und Erfolge auf dem Gebiet der Frauenförderung müssen positiv sanktioniert und Anreize für weitere Fortschritte gesetzt werden. Gleichstellungspolitische Ziele müssen deshalb sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch zur Verstärkung Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Das Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit muss aber auch von den Ländern als Träger der Hochschulen und für die Hochschulgesetzgebung Verantwortliche in geeigneter Weise unterstützt werden. Das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele sollte als Indikator bei der leistungs- und belastungsorientierten Finanzierung der Hochschule herangezogen werden. Damit wird deutlich gemacht, dass das Ziel der Chancengleichheit einen zentralen Stellenwert im Zielsystem von Land und Hochschule hat.

Darüber hinaus sollte die Förderung von Frauen zum Gegenstand der individuellen Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule gemacht werden. Mit der Vereinbarung unterstreichen Land und Hochschule die Priorität des Ziels. Dabei kann es nur um die Festlegung eines globalen Ziels für die gesamte Hochschule gehen. Die Umsetzung muss die Hochschule durch Vereinbarungen mit den Fachbereichen und Ausbringung geeigneter Anreize leisten. Wichtig ist, dass das Land für das Erreichen des Ziels auch Mittel zur Verfügung stellt, die die Hochschule dann für die hochschulinterne Umsetzung einsetzen kann

5. Welche internationalen Erfahrungen gibt es mit Frauenquoten in Leitungsgremien, Gutachtergremien und Berufungskommissionen? Wie sehen die rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten für Quotenregelungen in Deutschland aus?

Abgesehen von den rechtlichen Bedenken sind starre Quoten auch unter den Wissenschaftlerinnen selbst nicht unumstritten. Grundsätzlich sollten alle Institutionen und Organisationen auf eine stärkere Beteiligung von Frauen in Leitungsgremien, Gutachterkommissionen und Berufungskommissionen hinwirken und über eine schrittweise Anhebung der Zahl der beteiligten Frauen auch zu besseren Beteiligungswerten gelangen. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch auf die Belastung der infrage kommenden Frauen Rücksicht zu nehmen.

7. Welche fachspezifischen Zugangsbarrieren bzw. strukturellen Karrierehemmnisse müssen in den verschiedenen Disziplinen abgebaut werden?

Fachspezifische Zugangsbarrieren werden nicht gesehen. Im bestimmten Fächern wie Medizin, Pharmazie, Chemie erweisen sich allerdings spezifische Schutzbestimmungen als Karrierehindernis für Frauen. Oft hat dies gute Gründe, viele dieser Vorschriften sind aber Jahrzehnte alt und berücksichtigen nicht den

neuesten Stand der technologischen Entwicklung. Hier müsste eine Überprüfung stattfinden.

8. Wie kann in Wissenschaft und Forschung ein geschlechtergerechtes System der Leistungsbewertung entwickelt werden, das geschlechterdiskriminierende Effekte in Begutachtungs-, Auswahl- und Berufungsverfahren vermeidet?

Das deutsche Wissenschaftssystem ist stärker auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet, als dies im Ausland der Fall ist. Insofern hängen Frauen vom Förderverhalten ganz überwiegend männlicher Wissenschaftler ab. Diese Förderbeziehungen sollten objektiviert werden (Auswahl der Kandidaten für die wissenschaftliche Qualifikation, Betreuung der Arbeiten und Prüfung durch mehrere Personen). Außerdem sind in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Konzepte der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung erforderlich. Die frühzeitige Einbindung von Frauen in Forschungsprojekte muss selbstverständlich werden. Bei der Besetzung von Stellen muss aktiv nach Frauen gesucht werden. Spezielle Mentoring-Programme sollten für verschiedene Zielgruppen aufgelegt werden.

Wichtig ist auch, dass die Qualifikationsanforderungen klar definiert und gestuft werden. Bei der Vergabe von Stellen müssen Standardisierungen vorgenommen werden, außerdem sind die Verfahren transparent zu gestalten. Qualifikationsstellen dürfen nur nach Ausschreibung vergeben werden.

9. Welche Instrumente & Rahmenbedingungen sind notwendig zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie? Welche positiven Erfahrungen gibt es im internationalen Vergleich?

Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung und mit den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen.

Die Arbeitsbelastung ist in dieser Phase besonders hoch und die Konkurrenzsituation unter den Nachwuchswissenschaftlern so ausgeprägt, dass eine Vereinbarung mit Aufgaben der Kindererziehung sehr schwierig ist. Ein vorübergehendes Pausieren wird von den Frauen wie von den Betreuern oft als unvereinbar mit der Qualifizierung betrachtet. Dies ist vor allem ein Problem bei allein erziehenden Frauen und bei Partnerschaften, in denen beide eine wissenschaftliche

Karriere verfolgen. Hier wirkt sich vor allem der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Angeboten in der Nähe von Hochschulen nachteilig aus. Dies Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft trifft aber grundsätzlich Männer und Frauen. Die Kinderlosigkeit ist bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlern stärker ausgeprägt als bei der übrigen Bevölkerung. Insofern sind an den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Service-Büros für Nachwuchswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen mit Kind, eine konsequente Arbeitszeitflexibilisierung, Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere und die einschlägige Schulung von Führungskräften notwendig.

12. Wie bewerten Sie das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in den nächsten fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu schaffen? Wie könnte dieses Programm gegebenenfalls weiterentwickelt werden?

Das Professorinnenprogramm wird seitens der Hochschulen nachdrücklich begrüßt. Mit den vorgezogenen Berufungen von Professorinnen in einer Phase starker Nachfrage nach Studienplätzen wird nicht nur bereits qualifizierten Frauen eine Chance gegeben, es wird auch ein Signal für junge Frauen an den Hochschulen gesetzt, sich nach einem Studium für die Wissenschaft als Beruf zu entscheiden. Es wäre wünschenswert, wenn dieses Programm über den Zeitraum von 5 Jahren ausgedehnt würde.

c) Genderperspektive in der Forschung

1. Wie bewerten Sie den Stand und die Qualität der Genderforschung bzw. der Berücksichtigung der Kategorie „Geschlecht“ in den unterschiedlichen Disziplinen a) hierzulande und b) im internationalen Vergleich?
2. Wo vergebend wir uns Potenziale? Wie kann das Erkenntnis- und Innovationspotenzial von Gender-Perspektiven für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft besser genutzt werden?

In Deutschland hat sich Frauen- und Genderforschung insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Kulturwissenschaften in entwickelt. Ansätze wurden in den Naturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften sowie in der Medizin verstärkt. In den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie in den traditionellen Ingenieurwissenschaften sind nach wie vor kaum Ansatzpunkte zu finden. Wichtig wäre aber eine stärkere Verankerung der Genderforschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, um die ökonomische Relevanz in den Vordergrund zu rücken.

3. Welche Instrumente zur Implementierung von Gender-Aspekten und gender-bezogenen Methoden in die Forschung und Lehre halten Sie für erfolgsversprechend?

Erfolg versprechend und adäquat erscheinen in diesem Zusammenhang ausschließlich Programme zur Finanzierung von Genderforschung bzw. von Personen oder Institutionen, die entsprechende Forschung betreiben könnten sinnvoll sein. Eine grundsätzliche „Implementierung von Gender-Aspekten...in die Forschung“ stellt einen zu weitgehenden Eingriff in einzelne Forschungsprojekte dar.

4. Wie beurteilen Sie das Berichtswesen und die Datenlage
 - a) zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie
 - b) zum Stand der Genderforschung in Deutschland?

Wie können sie weiterentwickelt werden und wo sehen Sie die Zuständigkeit dafür?

Die Datenlage bezüglich der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses erlaubt einen gewissen Einblick ebenso wie die Berichterstattung über die Genderforschung. Es liegen durchaus Informationen über die aktuelle Situation vor. In weiten Bereichen liegen aber keine gesicherten Erkenntnisse vor, die es ermöglichen würden, die Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit zu verbessern, da sie nicht durchgehend evaluiert sind. Dies gilt z.B. für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Vergangenheit, wie sie im Rahmen von Sonderprogrammen realisiert worden sind. Zwar bestätigen Statistiken die Ver-

mutung, dass zusätzliche Stellen zu einer besseren Beteiligung geführt haben, unklar ist aber, welche Effekte von anderen Einzelmaßnahmen ausgegangen sind. Nicht genau abschätzen lässt sich auch, wie sich hochschulpolitische Maßnahmen z.B. im Bereich der Nachwuchsförderung, die vor allem auch auf eine bessere Beteiligung von Frauen abzielten (z.B. Juniorprofessur), auf die Beteiligungswerte ausgewirkt haben. Das gilt in besonderem Maße für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen. Noch schwieriger ist es, die Auswirkungen der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren abzuschätzen. Hierzu gehören die Steigerung der Autonomie, die Auswirkung von Qualitätssicherung und Zulassungsverfahren, sowie die verbesserte Effizienz gesteigener internationaler Mobilität.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Jutta Dalhoff

Informationszentrum Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und
Forschung, Center of Excellence Women and Science
(CEWS)

Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Öffentliche Anhörung Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung

18 Februar 2008

Sachverständige **Jutta Dalhoff**

Leiterin des Arbeitsbereichs Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung -
Center of Excellence Women and Science CEWS der GESIS-IZ in der Leibniz-Gemeinschaft

Schriftliche Vorab - Stellungnahme

Vorbemerkung

Die grundlegenden Positionen des CEWS zu den umfassenden Fragestellungen der Öffentlichen Anhörung können den diesbezüglichen Ausschussdrucksachen A-Drs. 16(18)313 sowohl unmittelbar:

- CEWS-Kurzexpertise im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, 2006,
- BLK-Datenbericht Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung Heft 139, darin: CEWS-Sonderauswertung: Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in den Geisteswissenschaften, 2007
- CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2. Fortschreibung, 2008

als auch mittelbar:

- Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz: Frauen fördern, 2006
- Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 2007

entnommen werden.

Vor diesem Hintergrund konzentriert sich diese schriftliche Stellungnahme auf aktuelle Schwerpunkte des fachlichen Diskurses im Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung:

- I. Datenlage
- II. Erklärungsmodelle für die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen: Mythen und Fakten
- III. Strukturelle Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen
- IV. Instrumente: Die Quotendiskussion, die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und das neue Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
- V. Gender Mainstreaming im Abschwung

I. Datenlage

Die zur Vorbereitung der Anhörung versandten Unterlagen lassen in der Gesamtschau die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre in Deutschland deutlich erkennen. Zwar haben die kontinuierlichen diesbezüglichen Bemühungen von Bund und Ländern seit 1990 zu einer anwachsenden Teilhabe von Frauen an den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen geführt, die Leitungspositionen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind aber immer noch vorwiegend männlich besetzt. Laut BLK-Bericht betrug im Jahr 2005 der **Frauenanteil an allen Professuren 14,2 Prozent**, an C4/W3 Professuren 10 Prozent, wobei sich die Situation in den einzelnen Fächergruppen sehr unterschiedlich darstellt. In den Sprach- und Kulturwissenschaften lag der Professorinnenanteil bei 24,4 Prozent bzw. 18 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften dagegen bei 9,2 Prozent bzw. 6 Prozent. An den Positionen in der Hochschulleitung waren Frauen im Jahr 2006 mit 15,9 Prozent beteiligt, wobei die Positionen der Prorektorin oder Vizepräsidentin prädestiniert für Wissenschaftlerinnen zu sein scheinen.

Der Frauenanteil an den Führungspositionen (BAT I, C3/W2, C4/W3, B-Besoldung) der **außerhochschulischen Forschungseinrichtungen betrug im Jahr 2006 insgesamt 7,2 Prozent** und liegt damit deutlich unter den entsprechenden Zahlen der Hochschulen. Die Unterschiede zwischen den Forschungsverbänden sind dabei sehr groß, die Max-Planck-Gesellschaft MPG führt mit 10,6 Prozent, wobei 2002 schon einmal ein Anteil von 11,1 Prozent erreicht war, während der Durchschnitt der Jahre 1992-1996 bei der MPG nur bei 1,8 Prozent lag, die Steigerung ist also beträchtlich. Die Fraunhofer-Gesellschaft FhG hat dagegen mit 2,5 Prozent in 2006 den Durchschnitt der Jahre 1992-1996 (2,6 Prozent) noch unterschritten, hier stagniert der Frauenanteil an den Führungspositionen demnach seit etwa fünfzehn Jahren, alle staatlichen Förderinstrumente sind bezüglich der Aufstiegschancen für Wissenschaftlerinnen in der FhG wirkungslos geblieben. An dieser Stelle sollte beispielhaft ein Blick hinter diesen kleinen Ausschnitt der Zahlenkulisse geworfen werden. Die Steigerung des Frauenanteils bei der MPG ist größtenteils auf das W2-Sonderprogramm des MPG-Senats zurückzuführen, hier wurde aus dem Gesamtetat der Gesellschaft ein Pool von W2-Professuren geschaffen, die ausschließlich mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden konnten, auf jeweils fünf Jahre befristet waren und über keine weitere Ausstattung verfügten. Diese Art von Stellen ist als Sprungbrett für Wissenschaftlerinnen geeignet, erhöht aber den Frauenanteil an Führungspositionen innerhalb der MPG nicht nachhaltig, was am leichten Rückgang der Zahlen zwischen 2002 und 2006 bereits abzulesen ist. Die MPG könnte hieraus schlussfolgernd z.B. das Instrument der vorgezogenen Berufung von Wissenschaftlerinnen auf absehbar freiwerdende reguläre Professuren nutzen, um die geschlechtergerechte Teilhabe an Führungspositionen kontinuierlich voranzutreiben. Ein W3-Sonderprogramm wird von der MPG im Rahmen der Offensive für Chancengleichheit (Vgl: Ziffer III.) angekündigt.

Die geübte Praxis der bundesweiten detaillierten geschlechtsspezifischen Datenerhebung muss auch im Bereich Wissenschaft und Forschung fortgeführt werden, um jeweils über aktuelles Zahlenmaterial verfügen und die Entwicklung der Chancengleichheit in diesem Arbeitsfeld mittel- und langfristig nachvollziehen zu können. Diese Erhebung stellt aber keinen Selbstzweck dar, sondern bietet die Grundlage für die Analyse der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und für die Konzeptentwicklung von jeweils adäquaten Förderinstrumenten.

II. Erklärungsmodelle für die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen: Mythen und Fakten

Das CEWS hat drei verbreitete Ursachenzuschreibungen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen kritisch überprüft, um deren Funktion für selbst reproduzierende Prozesse innerhalb der Wissenschaft erkennbar werden zu lassen.¹ Die drei genannten populären Erklärungsmodelle sehen die Ursachen dabei eher in **Bedingungen außerhalb des Wissenschaftssystems**, nämlich in der Bildungsbeteiligung von Frauen, in deren Studienwahlverhalten und in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familienverantwortung.

1. Annahme: In der Vergangenheit stand ein zu geringer Pool potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung, um daraus den wissenschaftlichen Nachwuchs geschlechtergerecht rekrutieren zu können.

¹ Lind, Inken: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln 2007, S. 59-85

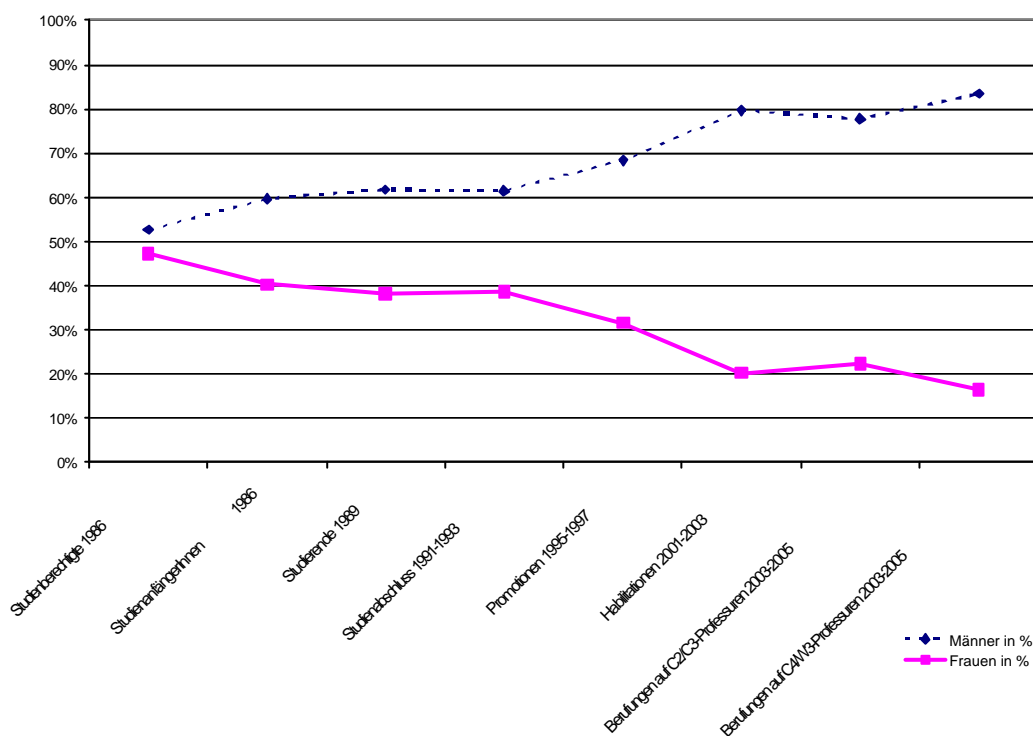
Diese Annahme wurde vermeintlich durch die bisher übliche Darstellung von Frauenanteilen im akademischen Qualifikationsverlauf in der Form von Scherendiagrammen illustriert, welches im Querschnitt die Bestandsdaten für ein Stichjahr über alle Qualifikationsstufen zusammenfasst. Die auseinanderklaffenden Verläufe der Frauen- und Männeranteile von den Studierenden bis zu den höchst besoldeten Professuren illustrieren eindrucksvoll den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft, bieten jedoch keine Anhaltspunkte über die Entwicklungen in der Vergangenheit, die zu dem aktuellen Status Quo geführt haben.

Da auf der anderen Seite aber für das bundesdeutsche Wissenschaftssystem keine längsschnittlichen Daten für Berufsverläufe von WissenschaftlerInnen über einen Zeitraum von 15 bis 20 Jahren vorliegen, hat das CEWS auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten retrospektiv einen idealtypischen Karriereverlauf konstruiert:

Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen.²

Den Ausgangspunkt bilden die Berufungsdaten von 2003 bis 2005, dabei wird von einer idealtypischen Qualifikationsdauer zwischen Studienbeginn und Berufung auf eine Professur von 18 Jahren ausgegangen, beispielhaft sei hier die Verlaufsanalyse für alle Fächer in einer Grafik gezeigt, um das Prinzip deutlich zu machen.³

Abb. 1 Retrospektive Karriereverläufe - alle Fächer (1986 – 2005)



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

² Die „Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen“ des CEWS wurde erstmals im BLK-Bericht „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, BLK Heft 129, 2005 dargestellt. Fächerspezifisch vertieft finden sich entsprechende Sonderauswertungen des CEWS in den BLK -Heften 136, 2006 und 139, 2007.

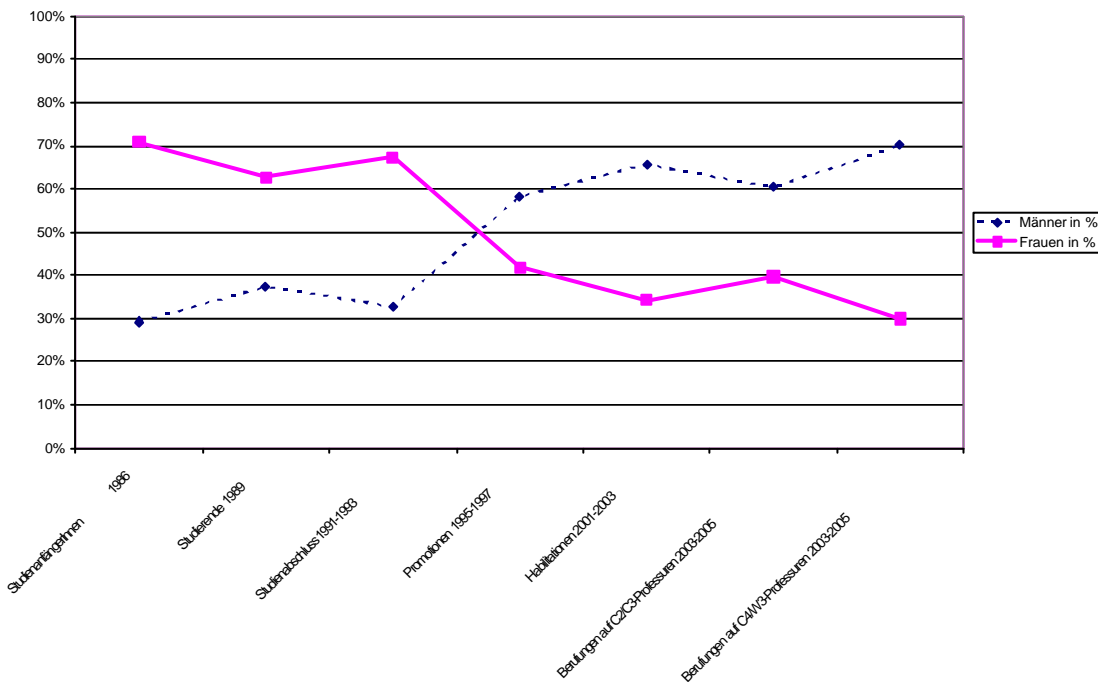
³ Vgl. Lind, Inken/Löther, Andrea: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 2/2007

Über alle Fächergruppen betrachtet lag der Frauenanteil an den Studienanfängern im Jahr 1986, also zum Zeitpunkt des Studienbeginns der heute neu berufenen Professorinnen und Professoren, bei 40,3 Prozent. Er war damit doppelt so hoch wie der Anteil an den Berufungen auf eine Professur 18 Jahre später. Die Darstellung zeigt, dass Frauen bereits seit Mitte der 80er Jahre überproportional aus dem wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf ausgeschieden sind.

Der gegenwärtige geringe Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen kann eindeutig nicht auf das fehlende weibliche Potenzial in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden, damit ist die Annahme widerlegt, die geringere Bildungsbeteiligung von Frauen sei eine Hauptursache für ihre Marginalisierung im Wissenschaftsbetrieb.

2. Annahme: Frauen haben besonders in solchen Fächern bessere Chancen auf wissenschaftliche Qualifizierung und das Erreichen von Führungspositionen, die einen hohen Studentinnenanteil aufweisen, also in den sogenannten „feminisierten Fächern“. Hier wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen (vgl. Ziffer I. dieser Stellungnahme) auf die Aufstiegs wahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen, ein besonders anschauliches Beispiel stellen hier die Sprach- und Kulturwissenschaften dar.

**Abb. 2 Retrospektive Karriereverläufe –
Sprach- und Kulturwissenschaften (1986 – 2005)**



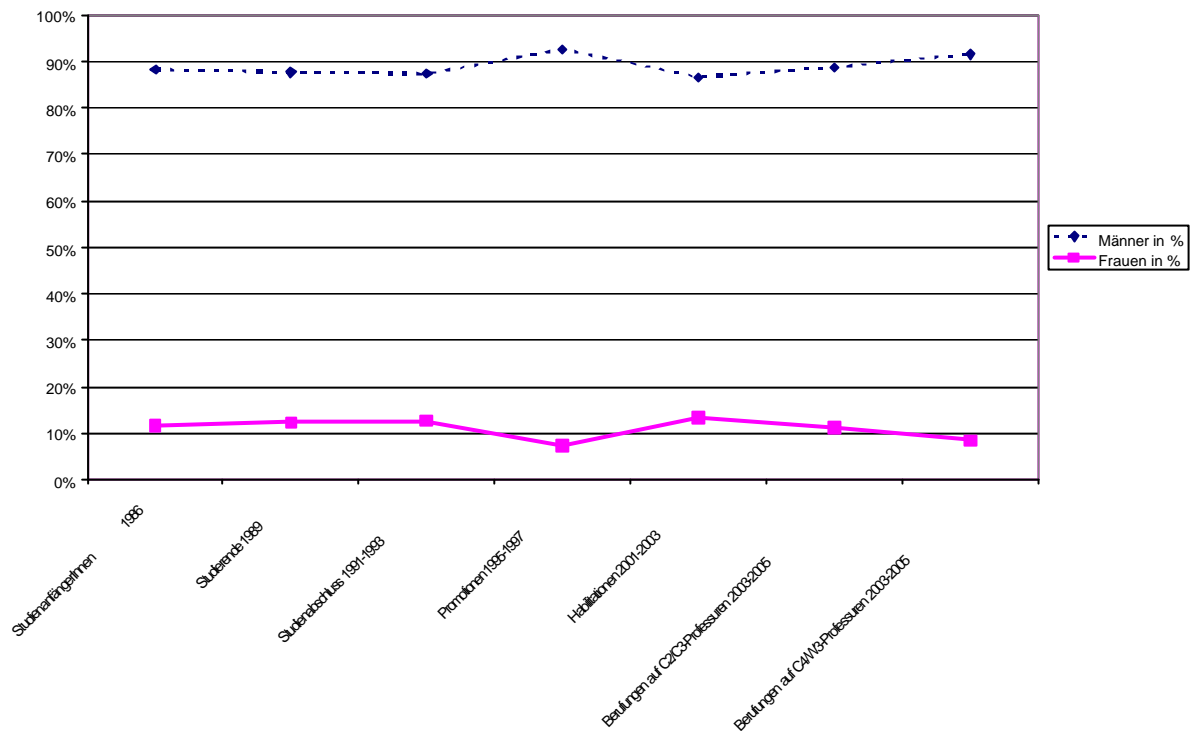
Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Diese Hypothese zu den besseren Aufstiegsbedingungen hält der Überprüfung durch die retrospektive Verlaufsanalyse also nicht stand, es verhält sich sogar so: Je höher der Frauenanteil im Studium, desto geringer die Aufstiegschance für die einzelne Frau in einem Fach.⁴

⁴ Die z.T. erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen der Geisteswissenschaften sind in folgendem Beitrag dargelegt: BLK-Bericht „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und

Die Fächergruppen mit Frauenanteilen von mehr als 60 Prozent bei den Studienanfängern zeigen bei den Berufungen die höchsten Verluste. Besonders offensichtlich tritt dieser Effekt im **Vergleich der Sprach- und Kulturwissenschaften mit den Ingenieurwissenschaften** auf. Entgegen gängigen Vorstellungen blieb der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften über den Qualifikationsverlauf hinweg weitgehend konstant, wie die nachfolgende Abbildung 3 zeigt: Der Frauenanteil von 11,2 Prozent an den Erstberufungen in den Jahren 2003-2005 war fast ebenso hoch wie der Frauenanteil an den Studienanfängern 1986 von 11,7 Prozent.

**Abb. 3 Retrospektive Karriereverläufe –
Ingenieurwissenschaften (1986 – 2005)**



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Die 2. Annahme konnte also ebenfalls widerlegt werden, da gerade in feminisierten Fächern für Wissenschaftlerinnen besonders ungünstige Aufstiegsbedingungen herrschen und der Verlust an weiblichem wissenschaftlichen Potenzial in diesen Fächern vergleichsweise besonders hoch ist. Das Studienwahlverhalten von Frauen ist demnach als Ursache ihrer Unterrepräsentanz in der Wissenschaft von untergeordneter Bedeutung.

3. Annahme: Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Wissenschaft und Familienverantwortung sind die hauptsächlichen Karrierebarrieren für Wissenschaftlerinnen.

In Deutschland wird häufig die gesamte Thematik Frauen in der Wissenschaft mit dem Thema mangelnde Vereinbarkeit gleichgesetzt, diesbezügliche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die der Wissenschaftsbetrieb nicht zu verantworten habe, gelten als das zentrale Karrierehemmnis für Wissenschaftlerinnen. Untersuchungen kommen jedoch zu anderen Ergebnissen:

Im Durchschnitt gibt es z.B. kaum Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen hinsichtlich der Dauer der Qualifizierungsphasen⁵ und des Publikationsvolumens⁶. Kinderlose Frauen machen in der Wissenschaft nicht in gleicher Weise Karriere wie ihre männlichen Kollegen⁷, hier wirkt das Phänomen der potenziellen Mutterschaft geschlechtsspezifisch benachteiligend.

Es zeigt sich dagegen deutlich, dass die Karriereentwicklungen von Frauen und Männern sich auf subtile Weise bereits zu einem Zeitpunkt unterschiedlich vollziehen, zu dem die Frauen noch gar nicht Mütter sind.

Die dritte hier untersuchte Hypothese des zentralen Karrierehemmnisses Mutterschaft lässt sich also auch nicht halten, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zum Thema Vereinbarkeit sind kein tragfähiger Erklärungsansatz für die Unterrepräsentanz, aus diesem Grunde müssen die strukturellen Barrieren in den Blick genommen werden.

III. Strukturelle Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Unterrepräsentanz von Frauen belegen, **dass nach heutigem Kenntnisstand die Ursachen zu einem größeren Teil innerhalb der Wissenschaftsstrukturen begründet sind** als in individuellen Bedingungen auf Seiten der Wissenschaftlerinnen, die außerhalb des Wissenschaftssystems liegen.⁸

Die für Frauen Karriere hemmenden systemimmanenten Faktoren seien hier kurz benannt:

- Die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung im deutschen Wissenschaftssystem beinhaltet eine weniger ausgeprägte Bestätigungskultur der Mentoren gegenüber Nachwuchswissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.
- Der geringe Formalisierungsgrad des akademischen Qualifizierungsprozesses benachteiligt Frauen wie der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, ein stärker formalisierter Zugang zu einem Promotionsstudium wirkt sich günstig auf die Promotionsrate von Frauen aus, sie profitieren stärker von offiziellen Ausschreibungsverfahren als von der in Deutschland immer noch üblichen informellen Stellenvergabepraxis.
- Das deutsche System ist am Prinzip der homosozialen Kooptation orientiert, das heißt, es sind vor allem gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- und Förderbeziehungen, die eine wissenschaftliche Laufbahn wahrscheinlicher machen.

⁵ Lind, Inken: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld 2004, S. 122 - 147

⁶ Leemann, Regula Julia: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich 2002

⁷ Allmendinger, Jutta et al.: Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In: Page, Julie et al (HG.). Karriere von Akademikerinnen. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern 2000

⁸ Lind, Inken: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln 2007, S. 68ff

- Die herrschenden Definitionen von wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz unterliegen deutlichen sozialen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungsprozessen: Wissenschaft als Beruf erfordere ein hohes Maß an Verfügbarkeit und unbedingter Hingabe, dies sei der Garant für die Leistungsfähigkeit und die Exzellenz. Diese Definition kollidiert grundsätzlich mit der unter Ziffer II. ausgeführten Annahme, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten sei – für Frauen – schwierig, dies wirkt sich –potentielle Mutterschaft unterstellend - für alle Frauen negativ aus, der Kreis schließt sich.
- Der formale Status (Stellenniveau und –umfang / Stipendium) während der Promotionsphase ist ein bestimmender Faktor für die Austrittswahrscheinlichkeit: Bei niedrigem Status wird die wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion eher abgebrochen, dieser Umstand trifft in höherem Maße auf Frauen als auf Männer zu.

Es sind vor allem diese Faktoren innerhalb des Wissenschaftssystems, die die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Führungspositionen bewirken, sie gilt es zu verändern, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und das weibliche wissenschaftliche Potenzial zu nutzen.

IV. Instrumente: Die Quotendiskussion, die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und das neue Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Quotendiskussion

Die Exzellenzinitiative war eine wissenschaftspolitische Entscheidung des Bundes, die auch in der Gleichstellungspolitik in Forschung und Lehre etwas in Bewegung gebracht hat. Die ausländischen Gutachter im Rahmen der Exzellenzinitiative haben den Antrag stellenden deutschen Universitäten in der ersten Runde Defizite in der angemessenen Berücksichtigung der Zielstellung der Chancengleichheit ins Stammbuch geschrieben. Vor diesem Hintergrund kam der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, Prof. Dr. Ernst Winnacker zu dem Schluss, **in Deutschland würde wohl nur noch die Quote für Professorinnen zu einer schnelleren Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei tragen können.** Dieser Auffassung schloss sich in den einschlägigen Diskussionen der Jahre 2006/07 u.a. auch der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Prof. Dr. Ernst Theodor Rietschel, an, andere Akteurinnen und Akteure in der Wissenschaftspolitik sehen dieses Instrument nach wie vor kritisch. Die Quotendiskussion ist mittlerweile wieder verebbt, die nun ausgezeichneten Universitäten haben dagegen ihre Hausaufgaben gemacht und die Gleichstellungspolitik in ihre Zukunftskonzepte miteinbezogen, in den Hochschulen hat das Thema also etwas Fuß gefasst.

Die **Einführung einer Quote** wäre Sache der Gesetzgebenden, wir sind also mit dieser Öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am richtigen Ort. Die im Fragenkatalog angesprochene „Rechtmäßigkeit“ einer solchen Regelung in Deutschland ist positiv zu beurteilen, da gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) positive Maßnahmen zur Frauenförderung weiterhin möglich sind. Einzelfallbezogene Quotenregelungen gemäß § 8 **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)** sind demzufolge Maßnahmen zum Nachteilsausgleich. Numerische Unterrepräsentanz von Frauen, wie sie Falle der Professuren und Leitungspositionen in Forschungseinrichtungen zweifelsfrei besteht, muss als ein solcher Nachteil gewertet werden. Die **Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern (AV-Glei)** soll die Grundzüge des BGleig in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen umsetzen, auf diesem Wege könnte – den politischen Willen vorausgesetzt – eine Quotenregelung zur dringend erforderlichen

Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen dieser Einrichtungen vom Bund als dem Mittelgeber durchgesetzt werden. Die positive Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu Quotenregelungen ist übertragbar, wenn die Regelungen Öffnungsklauseln zu Gunsten von männlichen Bewerbern vorsehen.

Das CEWS spricht sich für die Einführung des Förderinstruments der Quote im Wissenschaftsbetrieb aus, adäquates Instrument wäre eine leistungsbezogene, verbindliche Quote, die sich fächerbezogen an der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe orientiert, das sogenannte Kaskadenmodell.

Die entscheidende Voraussetzung für den Erfolg dieses Instruments bildet die Verbindlichkeit der Regelung, das heißt, wenn das festgelegte Ziel nicht erreicht wird, muss dies auch Konsequenzen haben, die sich nicht in einer Berichtspflicht erschöpfen.

Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Das Desiderat der Verbindlichkeit erfüllt die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom November 2006 nicht, es handelt sich hier um reine Absichtserklärungen der beteiligten Wissenschaftsorganisationen, verbunden mit der Ankündigung, die in den Organisationen vollzogenen Gleichstellungs*erfolge* (*Hervorhebung durch die Autorin*) in fünf Jahren einer weiteren Evaluation zu unterziehen, also keine Konsequenzen bei Nichterreichen der Ziele zu ziehen.

Die Ziele bleiben dann auch sehr im Ungefähren oder sind sogar rückwärtsgerichtet. Die **Fraunhofer-Gesellschaft** z.B. lobt sich für ihre Programme und Maßnahmen der Vergangenheit, die sich an Schülerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richten, Kinderbetreuungsangebote in Fraunhofer-Instituten sollen „nach Möglichkeit bei entsprechendem Bedarf ausgebaut werden“ und ein Projekt, in dem Gender Aspekte in der Forschung sichtbar gemacht wurden, wurde vom BMBF und nicht aus der Grundförderung der FhG gefördert. Übergeordnetes Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils besonders im wissenschaftlichen Bereich, wobei weder der Status quo noch eine angestrebte Zielmarke genannt werden. **Messbare Ziele im Rahmen der Offensive werden hier nicht gesetzt, das Instrument der Zielvereinbarung kann so nicht greifen.**

Die **Deutsche Forschungsgemeinschaft** und der **Wissenschaftsrat** haben sich in der Offensive dagegen im Rahmen ihrer Möglichkeiten konkret überprüfbare Zielmarken zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Gremien in einem bestimmten Zeitraum gesetzt, direkt Maßnahmen zur Durchsetzung dieser Ziele ergriffen und bereits erste Erfolge erzielt: Die DFG hat in den Herbstwahlen 2007 den Frauenanteil in ihren Fachkolleginnen erhöhen können, der Bundespräsident hat im Januar 2008 drei neue weibliche Mitglieder für den Wissenschaftsrat berufen.

Die Offensive insgesamt muss trotzdem als eher symbolisches Instrument zur Erreichung von mehr Chancengleichheit eingeschätzt werden, da die Erklärungen der sieben beteiligten Wissenschaftsorganisationen einen appellativen, empfehlenden und unverbindlichen Charakter haben.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Das Programmkonzept beruht auf dem Prinzip der Gratifikation, indem es eine Verbindlichkeit zwischen der Karriereplanung einer einzelnen Wissenschaftlerin und der Hochschulplanung „belohnt“. Es greift damit das angelsächsische Prozedere des **tenure track** auf, das im Rahmen der Einführung der Juniorprofessur in Deutschland bisher nur halbherzig umgesetzt wurde.

Es vollzieht im Vergleich zu den vorangegangenen Hochschulsonderprogrammen, zuletzt dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP (2001 – 2006), in gewisser Weise einen **Paradigmenwechsel**: Die Einwerbung der Mittel zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen wird nämlich konsekutiv mit einem durch ein unabhängiges Begutachtungsgremium zu bewertenden Gleichstellungskonzept der Antrag stellenden Hochschule verbunden. Die strukturellen Bedingungen für alle Wissenschaftlerinnen der jeweiligen Hochschule sollen also verändert werden, während gleichzeitig durch vorgezogene Berufungen bzw. Besetzung regulärer Professuren mit Wissenschaftlerinnen der Frauenteil an Professuren nachhaltig erhöht und dadurch die berufenen Frauen auch individuell gefördert werden sollen.

Dieses Programm-Konzept berücksichtigt die Ergebnisse der Ursachenanalysen (vgl. Ziffer II. und III.) und die Evaluationen der abgeschlossenen Hochschulsonderprogramme, nimmt den Wettbewerbsgedanken der Exzellenzinitiative auf und fügt sich damit in die augenblickliche hochschulpolitische Landschaft ein. Die Akzeptanz dieses neuen Instruments durch die deutschen Hochschulen bleibt jetzt abzuwarten, Das angemessene Programmvolumen und die konzeptionell angelegte Nachhaltigkeit der Maßnahmen ermöglichen durchaus eine positive Prognose.

V. Gender Mainstreaming im Abschwung

So schwer das Wort und das Prinzip des „Gender Mainstreaming“ in Deutschland durchzusetzen war, so sang- und klanglos ist es offenbar von der politischen Bühne abgetreten. Weder in dem der Anhörung zugrunde liegenden Antrag (Drs. 16/5898) von Bündnis 90/DIE GRÜNEN noch im interfraktionellen Fragenkatalog kommt es überhaupt noch vor.

Das Prinzip des Gender Mainstreaming hatte die gute alte Frauenförderung mitsamt der institutionell und legislativ verankerten Interessenvertretung durch ein vermeintlich moderneres Vorgehen ablösen sollen, hat sich aber wohl nicht durchsetzen können. Im Zuge der Hochschul-Autonomisierung haben gleichzeitig die gleichstellungsrechtlichen Regelungen der Landeshochschulgesetze an Wirkungskraft verloren, es ist in diesem Sinne ein Regelungs-Vakuum entstanden.

Auch im Bereich Wissenschaft und Forschung müssen daher an Stelle des Prinzips des Gender Mainstreaming neue adäquate institutionelle Strukturen, die Professionalisierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, gleichstellungsrechtliche Durchsetzungsstrategien, Verantwortlichkeiten und Kompetenzverteilungen in den Leitungsgremien entwickelt, vorangetrieben und verankert werden.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Prof. Dr. Susanne Baer
Direktorin des GenderKompetenzZentrums
der Humboldt Universität zu Berlin

Öffentliche Anhörung

Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung

Die **Zahlen sind bekannt**: Gleichstellung zwischen Männern und Frauen und ausreichende Beachtung von Gender-Aspekten ist in der deutschen Wissenschaft weiterhin **Desiderat, aber keinesfalls erreicht**. Die letzte Fortschreibung des Datenmaterials der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung von 2007 zeigt:

- Professuren sind zu 85,7 % mit Männern, zu 14,3 % mit Frauen besetzt, mit einer Tendenz zur vertikalen Segregation, also Männer auf den hoch dotierten und gut ausgestatteten und Frauen auf den niedriger dotierten und schlechter ausgestatteten Stellen. Leitungspositionen sind in der deutschen Wissenschaft zu 92,8 % Männersache. Daran scheint die Zeit nichts zu ändern, denn Steigerungsraten sind hier kaum zu erkennen.
- Frauen und Männer erreichen in den meisten Fächern gleichermaßen Studienabschlüsse. Erste Daten zeigen jedoch eine Tendenz, dass Frauen durch sozial nicht abgedeckte Gebühren eher vom Studium fern gehalten werden als Männer, und dass Frauen nach einem Bachelor seltener ein Master-Studium beginnen, also auch seltener eine Laufbahn in der Wissenschaft erreichen können.
- Die Berufungschancen sind ausweislich der jüngeren Daten für Männer und Frauen etwa gleich groß, wenn beide die Habilitation (oder eine Juniorprofessur mit der Möglichkeit zur zweiten großen Forschungsleistung) erreichen. Das ist jedoch – wie bei der Promotion - eher bei Männern der Fall. Die Forschung hat hier auf eine geschlechtsspezifische informelle Förderung von Männern für Männer, Verzerrungseffekte in der Leistungsbewertung und geschlechtsspezifische Rollenmuster und –erwartungen hingewiesen.
- Dazu kommt eine Untersuchung der EU-Kommission von 2007, in der für Deutschland geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in der Wissenschaft konstatiert werden („**Pay gap**“). Die Durchschnittsdifferenz im Jahreseinkommen liegt bei beunruhigenden 26,47 % zu Lasten von Frauen.

Die Analyse ist also komplex: **Gründe** für fehlende Gleichstellung liegen auf individueller wie gesellschaftlicher, auf persönlicher wie auf struktureller Ebene. In Deutschland wirken sich insbesondere stereotype Rollenerwartungen extrem hinderlich aus, insofern sie sowohl die Beurteilung von Personen trüben als auch die Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen verzerren. Damit wird auch der **Zusammenhang zwischen Gleichstellung beim Personal und Gender in der Forschung deutlich**

Zudem zeigt sich nach jahrelangen Bemühungen in Bund und Ländern: Ein bisschen Frauenförderung genügt nicht. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind zwar ebenso wie Frauenförderregelungen für Personalentscheidungen ein wichtiger Schritt, haben sich aber auch als unzureichend erwiesen, um tatsächlich Barrieren auf dem Weg zu einer offenen Wissenschaftskultur nieder zu reißen. Heute geht es um mehr: Gleichstellung bedeutet, Wissenschaft tatsächlich fair für alle Talente zu öffnen und damit auch allen Forschungsansätzen offen gegenüber zu stehen, um ein Maximum an Erkenntnis zu ermöglichen.

Schließlich geraten die **Folgen fehlender Gleichstellung** zunehmend in das öffentliche Bewusstsein: Fehlende Gleichstellung verkleinert den „pool of talents“ und verringert damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft; eine „geschlossene“ Wissenschaftskultur beeinträchtigt aber auch die Innovationsfähigkeit der Forschung, indem sie nicht nur Personen, sondern auch Ideen, neue Methoden und Lösungsansätze für drängende Probleme ausgrenzt.

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages hat also mit der Anhörung zu „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ insbesondere diesen Zusammenhang zwischen personeller Gleichstellung und vorurteilsfreier Leistungsbewertung erkannt. Er greift somit Fragen auf, die nicht nur für die beruflichen Chancen und die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, sondern auch **für die Zukunft der deutschen Wissenschaft von erheblicher Bedeutung** sind.

Im Folgenden findet sich eine komprimierte Darstellung der wesentlichen Befunde der – auch international vergleichenden - Forschung zu Gleichstellung und Gender in der Wissenschaft. Für vertiefende Analysen wird auf die umfangreiche Literatur und die zahlreichen Materialien zum Thema verwiesen. Dieser Tage legt insbesondere die Europäische Kommission einen Bericht zu *Women in Research Decision Making* vor, der die Situation auch mit Blick auf Handlungserfordernisse für die nächsten Jahre beschreibt, die für die Präsidentschaft ein Schwerpunkt sein sollen.

a) Bestandsaufnahme und Analyse

Aktuell ist insbesondere Folgendes von Bedeutung:

- In den letzten Jahren ergeben sich nur sehr geringe Veränderungen im Bereich **Personal**; Deutschland ist europäisch und weltweit deutlich im Hintertreffen. **Insbesondere Leitungspositionen** werden nur selten mit Frauen besetzt; Frauen sind in wichtigen Gremien, die über Ressourcen entscheiden, Ausnahme. Die Forschung hat einen beunruhigenden **Drehtür-Effekt** beschrieben, wonach Frauen aus Einrichtungen erst wieder ausscheiden müssen, bevor neue hineingelassen werden, sobald eine bestimmte (kleine!) Zahl erreicht ist.
- Der **Weg in die Wissenschaft** ist in Deutschland strukturell gleichstellungsfeindlich. Die Tatsache, dass hoch talentierte Studentinnen für die Wissenschaft nicht gefördert werden, und die Segregation von Männern bzw. Frauen in bestimmte Fächer und Positionen, auf Stellen bzw. Stipendien usw., hängt auch damit zusammen, dass Nachwuchs an Personen gebunden wird und lange abhängig arbeitet und dass Positionen nach dem **alles-oder-nichts-Prinzip** in relativ hohem Alter in nur begrenzt transparenten Verfahren vergeben werden. Der internationale Vergleich lässt vermuten, dass die strukturierte Promotion in Programmen statt nur bei Personen, die projektbezogene statt personenbezogene Ausstattung und die flachere Hierarchie in der Wissenschaft ein Mehr an Talenten hervorbringt, die keinesfalls alle zwingend W3-Lehrstuhlinhaber mit kleinen Königreichen werden müssen. Gerade die angloamerikanische Wissenschaftskultur zeigt, dass die deutsche **Kultur der kleinen Königreiche** heutigen Anforderungen wissenschaftlichen Handelns nicht gerecht wird. Länder, die mehr berufliche Positionen in der Wissenschaft bereit stellen und sich nicht nur am Bestand einer Stellenstruktur, sondern an der Zukunft der Wissenschaft orientieren, sind in der Lage, eine weit höhere Zahl von Talenten zu fördern und damit auch Gleichstellung schneller zu realisieren. Dazu tragen **diverse Qualifikationswege, die Durchlässigkeit des Systems und wirklich offenerer Wettbewerb** bei. Dazu kommt eine weniger auf Disziplinen fixierte Organisationsstruktur, weniger Zwänge durch flexibleres Personalrecht auch hinsichtlich von Lehrdeputaten und Forschungszeit. Die positiven Effekte betreffen dann die Teilhabe von Frauen und Männern, aber auch diejenige von Menschen mit Migrationshintergrund, Älteren oder Seiteneinsteiger_innen z.B. aus der Wirtschaft („**diversity**“) – so versichert sich die Forschung auch hoher

Qualität, da durchgängig unterschiedliche Perspektiven in die Wissenschaft Eingang finden.

- Die **Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen** orientiert sich in Deutschland noch zu oft an der Person (und dabei an der „Passung“ oder „Ähnlichkeit“) anstelle der Leistung und dem Potenzial seiner oder ihrer Arbeit. Das ist eine Folge der personengebundenen Qualifizierungswege – das Bild des „Lehrers mit seinem Schüler“ prägt insbesondere in den Geisteswissenschaften. Daraus resultieren auch Gefahren für die Forschungsförderpolitik mit ihren personenorientierten Entscheidungen, disziplinar gebundenen Peer-Systemen, entsprechenden closed-shop-Problemen auch angesichts fehlender Gender-Kompetenz, mit entsprechendem Handicap bei der Ressourcenverteilung. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Länder mit **stark anonymisierten Beurteilungsverfahren** eher in der Lage sind, Gleichstellung zu realisieren. Dazu kommen u.a. in den USA **systematische Anstrengungen zur Bekämpfung von Vorurteilen** im System, wie z.B. das Harvard-Schema zur Studienbewerbersauswahl oder das Programm Advance der NSF, aber auch eindeutigere **rechtliche Anforderungen** an Maßnahmen zur Chancengleichheit in öffentlich geförderten Einrichtungen wie in Title VII CRA USA.
- In Deutschland liegen keine differenzierten Zahlen zu dem von der EU konstatierten „**pay gap**“, einer Einkommens- und Ausstattungsdifferenz oder sogar -diskriminierung in der Wissenschaft vor. Eine solche lassen allerdings auch die bekannten Zahlen – Verteilung auf C3/C4, W2/W3 usw. – schon jetzt vermuten. In Zukunft besteht Handlungsbedarf, um Gleichbehandlung insbesondere angesichts der neuen flexiblen, aber auch weitgehend intransparenten Besoldungskriterien zu gewährleisten. Dazu kommt ein Handlungsbedarf hinsichtlich privatwirtschaftlicher Forschung, wo Gleichstellungsvorgaben implementiert werden müssen. Ein „brain drain“ kann auch auf einen „pay gap“ zurückgehen!

b) Instrumente und Möglichkeiten

In Deutschland sind zahlreiche Anstrengungen unternommen worden, dem Ziel der Gleichstellung in der Wissenschaft näher zu kommen; daneben stehen wichtige Versuche, systematisches Wissen um Gender (nicht zuletzt im Kontext weiterer prägender Strukturen heutiger Gesellschaften) auch als notwendige und

zukunftsweisende Kompetenz in der Forschung zu verankern. Eine systematische Evaluation dieser Anstrengungen fehlt allerdings bislang, auch wenn in den Gender Studies punktuelle Analysen zu sinnvoller Instrumentierung einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik vorgelegt worden sind. Hier sei nur auf wenige zentrale Aspekte hingewiesen:

- Die Förderung der Gleichstellung im Bereich **Nachwuchs** bzw. Junge Forschende hat die Förderung einzelner Frauen im Wege der Stipendien ermöglicht, was positiv, aber für die Integration in den Wissenschaftsbetrieb unzureichend ist, oder aber Frauen auf **Stellen** gefördert, was eher die Möglichkeit schafft, dann auch im System zu bleiben. Befürchtete Marginalisierungseffekte treten dabei meist nicht ein. Zukünftig wäre darauf zu achten, dass mit einer Stelle **auch Ausstattung** verbunden und gewährleistet wird, dass **Freiheit zur Forschung** und nicht nur Pflichten in der Lehre oder akademischen Selbstverwaltung tatsächlich vorliegen. In der Schweiz hat sich als sehr hilfreich erwiesen, jungen Wissenschaftlerinnen nicht nur Stellen, sondern auch gesonderte eigene Mittel zur Verfügung zu stellen. Dazu kommt die Bedeutung des **Mentoring**.
- Die Förderung der Gleichstellung im Bereich **Leitungspositionen** ist bislang selten systematisch angegangen worden. Wo Fortschritte erzielt werden, deutet alles die große Bedeutung eines ernsthaften und strukturell spürbaren Engagements von Leitungspersonen. Dazu kommen Anreizinstrumente u.a. im Rahmen der Hochschulverträge der Länder, soweit diese mit sinnvollen Gleichstellungsindikatoren arbeiten, an die spürbar Ressourcen geknüpft werden. Dies kann auch in Forschungsförderprogrammen realisiert werden. Wo es nicht um Stellen, sondern um **Repräsentation in Gremien** geht, haben andere Staaten durchaus positive Erfahrungen mit paritätischen Besetzungen oder Mindestpräsenzen gemacht.
- Gleichstellung in der Wissenschaft erschöpft sich nicht in Maßnahmen zur Ermöglichung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, kommt aber ohne diese auch nicht aus. Die Slowenische Präsidentschaft setzt hier einen Schwerpunkt. Sinnvolle Maßnahmen sind nicht nur die Abschaffung aller – und auch der informellen! – Altersgrenzen. Dazu kommt die **Bereitstellung von Mitteln** in der Forschungsförderung, falls Forschende wegen Elternschaft oder Pflege vorübergehend ausfallen. Sinnvoll sind auch von Eltern selbst flexibel einsetzbare finanzielle Mittel zur Kinderbetreuung, Einrichtungen wie „flying nannies“ und wichtiger noch eine veränderte **Arbeitskultur**. In anderen

Ländern leben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Familie auch, wenn und weil sie nicht dauernd auf abendlichen Sitzungen die eigentlichen Entscheidungen treffen, nicht dauernd im Labor erwartet werden und nicht als wenig ehrgeizig gelten, wenn ein Termin einmal „Kita“ heißt. Auch hier scheinen flexible Regeln zu Arbeitszeit und angemessene Präsenzerwartungen ebenso wie transparente Verfahren der Entscheidungsfindung und Leistungsbewertung gleichstellungsorientiert zu wirken.

- **Strukturelle** und damit nachhaltige **Maßnahmen** zur Gleichstellung sind zwar seit langem in Hochschulgesetzen und autonomen Hochschulregeln angelegt, wo **Beauftragte, Präsenz in Gremien, Verfahrensrechte, Gleichstellungspläne oder zumindest Berichte** verlangt wurden. Handlungsbedarf besteht, um auch angesichts neuer Formen der Autonomie bzw. Hochschulfreiheit strukturelle Vorkehrungen zur Verhinderung von Ungleichheit und Innovationshemmnissen zu treffen. Hier sind die Wissenschaft selbst ebenso wie die sie ermöglichende Politik nicht zuletzt im Rahmen der Mittelzuweisungen gefragt, **sinnvolle Anforderungen** zu definieren (z.B. Minimalia zur Verfahrensgestaltung und –transparenz, statusgruppendifferenzierte und fortzuschreibende Gleichstellungspläne, Minimalia der Besetzung von Gremien, Leitungspositionen, Kuratorien, Beiräten usw., Gender Action Plans wie in der EU auch zur Sicherung von Gender-Kompetenz. Hierzu fördert die EU derzeit das Projekt PRAGES.). Das kann im Wege von Zielvereinbarungen, aber auch im Wege der Programmsteuerung und der Regulierung von Antragserfordernissen geschehen, wie es das BMBF jüngst mit Blick auf vorgezogene Professuren tut.
- In Deutschland finden Instrumente zur gleichstellungsorientierten Sicherung einer weniger auf Personen als **auf Qualität der Ideen und Ansätze orientierten Leistungsbewertung** in der Wissenschaft bislang kaum Anwendung. Dazu gehören die auch vom Wissenschaftsrat empfohlenen anonymisierten Bewertungsverfahren und die transparenten und extern reflektierten Personalrekrutierungsverfahren (für Professuren, aber auch für andere Positionen in der Wissenschaft – derzeit besteht die Tendenz zur Straffung auf Kosten der Qualität). Hierher gehören auch Maßnahmen zur Sicherung einer vorurteilsfreien und innovationsorientierten Bewertung von Forschungsvorhaben und –leistungen, z.B. Maßnahmen zur Vermittlung von Gender-Kompetenz.

- Schließlich: Gleichstellungspolitik braucht **gute Daten** als Grundlage. Derzeit fehlt es an einem übergreifenden Gleichstellungscontrolling und wettbewerbsorientiertem Ranking. Es bedarf dringend auch europäisch vergleichbarer, fortgeschriebener Daten zur Gleichstellung auf allen Ebenen der Wissenschaft. Deren Bereitstellung ist **nach der Föderalismusreform nicht gesichert**, also besteht Handlungsbedarf.

c) Gender in der Forschung

Im internationalen Vergleich steht die Forschung zur Kategorie Geschlecht sowohl mit Blick auf die sozialen Geschlechterverhältnisse wie auch mit Blick auf die tiefgreifenden Vergeschlechtlichungsprozesse, die z.B. Annahmen in den Wissenschaften bis heute nachhaltig prägen, mit diesen Ressourcen in zahlreichen Wissenschaftsfeldern **qualitativ gut**, aber **quantitativ und strukturell vergleichsweise schlecht** da. In Deutschland gibt es an einzelnen Hochschulen Studienangebote zu den Gender Studies, in denen auch unterschiedliche fachlich-disziplinäre Schwerpunkte gesetzt werden. An mehreren Hochschulen arbeiten Forschungsinstitute, die sich zentral mit Grundlagenforschung zu diesem Themenfeld auseinandersetzen.

In einigen **Disziplinen** wird in Deutschland seit mehreren Jahrzehnten auch zur wissenschaftlichen Kategorie Gender geforscht (Sozial- und Kulturwissenschaften), einige Disziplinen weisen im internationalen Vergleich dagegen auffallend geringe Gender-Kompetenz (bzw: einen hohen Grad der Schließung) auf (Philosophie, Geschichte, Theologie, Teile der Medizin und Naturwissenschaften); in anderen Disziplinen befindet sich oft höchst anwendungsrelevante Forschung eher im Aufbau (Medizin, Technik- und Naturwissenschaften, vgl. „discover gender“ in der Fraunhofer-Gesellschaft).

Es gibt **zahlreiche Ursachen** für die quantitativ geringe Verankerung von Gender Studies in Deutschland. Eine künftig höchst relevante Ursache ist ihr inter- oder transdisziplinärer Charakter. Eine US-Studie weist auch hier einen Zusammenhang zwischen Frauen und Minderheiten in der Wissenschaft und Inhalten der Forschung nach: innovative und meist interdisziplinäre Felder sind oft weniger monolithisch und damit gleichstellungsoffener als der Mainstream. Das deutsche Wissenschaftssystem ist dagegen sehr **disziplinär fixiert** und lässt fachübergreifende Neuerungen – auch in Feldern wie den Lebenswissenschaften, der Technikfolgenforschung oder den Gesundheitswissenschaften – schwer zu. Auch daraus resultiert ein „**brain drain**“ (auch aus den deutschen Gender Studies) insbesondere in die angloamerikanischen,

aber auch in die skandinavischen Wissenschaften sowie eine unterdurchschnittliche Beteiligung an europäischer Forschung. Ein weiteres Handicap ist im internationalen Vergleich die männliche Monokultur mit weithin über 80 %, oft auch weit über 90 % Männer in der deutschen Forschung. Insofern historisch Männlichkeit nicht als Geschlechtlichkeit markiert worden ist, hängt die Ausblendung von Geschlechterfragen hier unmittelbar mit fehlender Gleichstellung von Frauen in der deutschen Wissenschaft zusammen. Ganz schlicht: **Hier regieren Vorurteile**. In Deutschland besteht weiterhin eine Tendenz, Forschung zu Geschlechterfragen als Arbeiten zu Randthemen oder Sonderinteressen zu disqualifizieren, während **in anderen Wissenschaftskulturen Gender-Forschung und auch Frauen in der Wissenschaft einen sachlichen Grad der Anerkennung erreicht haben**.

Das **Erkenntnis- und Innovationspotenzial** der Gender Studies ist im Hinblick auf unterschiedliche Themenstellungen unterschiedlich ausgeprägt bzw. offenkundig. International gilt als Stand der Forschung die Hypothese, dass alle Forschungsfragen potentiell auch mit Blick auf die Bedeutung von Gender gestellt werden sollten, um die historisch wirksamen und auch international nicht mehr vertretbaren Verzerrungs- und Ausblendungseffekte zu vermeiden. Zu den bekannten Beispielen für das Potenzial von Gender Studies in der Forschung gehören:

- Pharmakologie: Wer Gender (also Geschlecht im Kontext von Alter, Herkunft, Lage usw.) in die Forschung systematisch integriert, verbessert die therapeutische Wirkung und vermeidet teils dramatische Nebenwirkungen, die auf Studien an durchschnittlich mittelalten Männern oder auch an nur männlichen Mäusen zurück gehen.
- Software-Entwicklung: Wer Gender systematisch reflektiert, kann Oberflächen nutzer- und nutzerinnengerechter gestalten, also z.B. geschlechtsspezifische Icons vermeiden, rot-grün-Schwächen von Männern umgehen, Anwendungspräferenzen beachten usw.
- Technikwissenschaften: Wird Gender in Entwicklungsprojekten systematisch reflektiert, kann eine Produktpalette nicht auf stereotype Frauen und Männer zugeschnitten, sondern flexibel an altersmäßig, kulturell *und* geschlechtlich differenzierte Bedarfslagen angepasst werden, also eine Patientenchipkarte anders formatiert, ein Kinderwagen anders konzipiert, ein intelligentes Haus anders vernetzt werden.
- Sicherheitsforschung: Technische Entwicklungen werden heute zunehmend unter dem Aspekt der „Veränderung“ der äußerlichen Erscheinung diskutiert. Hier haben die Gender Studies mit ihrem systematischen Blick auf Vielfalt erhebliche Kompetenz entwickelt, die fruchtbar gemacht werden könnte. Auch Sicherheitsszenarien dürften anders aussehen, wenn die Erkenntnisse der Forschung zu Gender und Terrorismus Beachtung finden.

- Rechts- und Sozialwissenschaft: In der Gesetzesfolgenabschätzung kann gender-kompetente Forschung unerwünschte Nebenfolgen frühzeitig aufdecken, die letztlich mittelbare Diskriminierung ausmachen würden, z.B. bei der Strahlenschutzregelung in der Erwerbsarbeit.
- Demografie: Die demografische Entwicklung kann wesentlich differenzierter abgeschätzt werden, wenn Geschlechterverhältnisse milieuspezifisch bzw. lebenslagen-differenziert (und nicht nur mit Blick auf die Frauen oder die Männer) in den Blick genommen werden.
- Planungswissenschaften: Gemeinnützige Bau- und Infrastrukturvorhaben müssen sich an u.a. gesetzlich vorgegebenen Gemeinwohlbelangen orientieren, zu denen auch die Bedürfnisse der Bevölkerung gehören. Stereotype Hypothesen führen hier zu verfehlter Planung; gender-kompetente Mobilitätsanalysen tragen dagegen z.B. zu zukunftsfähiger Verkehrsplanung bei.
- Wirtschaftswissenschaften: Mit dem Instrument des Gender-Budgeting lassen sich die Wirkungen von Haushaltsentscheidungen in einer Organisation, einer Kommune, einem Landkreis oder auch dem Bund differenziert ausweisen. Damit kann die Akzeptanz dieser Entscheidungen gesteigert, aber auch die Ressourcenverteilung insgesamt gerechter gestaltet werden.

Zur Sicherung von Gender-Kompetenz in der Forschung sind bereits einige **Instrumente** entwickelt worden. Dazu gehört die Förderung entsprechender interdisziplinärer **Einrichtungen oder Zentren** zur Vorhaltung entsprechender Kompetenz und von Studiengängen einschließlich strukturierter **Promotionsprogramme**, die Sicherung **interdisziplinärer Begutachtungsverfahren** und auch die konsequente Einforderung von Gender-Kompetenz (neben der Gleichstellung) in der Forschungsförderung, umsetzbar in **Förderbedingungen** zur gerechten Beteiligung von Männern und Frauen an der Forschung und zur Beachtung von Gender-Aspekten in der Forschung. Beispiele aus anderen Ländern umfassen **Innovationsprofessuren** in Fächern, in denen Gender-Kompetenz bislang wenig oder keine Beachtung fand, die auch von interessierten Abnehmern der Forschungsergebnisse mit finanziert werden können (z.B. Canadian Research Chairs mit Kofinanzierung der Industrie), oder **Peer-Qualifizierungen**, wie sie das Institut der Stanford University oder der NSF mit durchführen.

d) Berichtswesen und Datenlage

Daten zur Gleichstellung in der Wissenschaft wie auch zu Gender in der Forschung sind nicht ausreichend differenziert, nicht flächendeckend und nicht europäisch oder global vergleichbar vorhanden. Wichtige zumindest bundesweite Grundlagen hat

bislang die BLK bereit gestellt, nach deren Ende eine Fortschreibung des Materials nicht gesichert ist. Hier liegt **Handlungsbedarf**. Differenzierte Daten und Evaluationsforschung werden künftig gerade im Bereich der autonom agierenden Wissenschaft für Steuerungsaufgaben der Politik im Gewährleistungsstaat unverzichtbar sein.

Insgesamt lässt sich folglich konstatieren, dass zahlreiche Instrumente entwickelt worden sind, um Wissenschaft qualitativ sowohl mit Blick auf die Gleichstellung der Beteiligten wie auch mit Blick auf die Innovationskraft der Inhalte zu betreiben. In Deutschland kommt es darauf an, diese Ziele nicht nur rhetorisch, sondern ernsthaft – regulierend, ausstattend und unterstützend und ggf. auch sanktionierend – zu verfolgen.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Dr. Andreas Keller

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur Öffentlichen Anhörung
„Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“
im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages
am 18. Februar 2008 in Berlin

abgegeben von
Dr. Andreas Keller
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung
andreas.keller@gew.de

Frankfurt am Main, 2. Februar 2008

Vorbemerkung

Von gleichen Chancen an Hochschulen sind Wissenschaftlerinnen trotz gradueller Fortschritte in den letzten Jahren noch weit entfernt. Obwohl heute jeder zweite Studierende eine Studentin ist und fast 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden, beträgt der Frauenanteil an den Professuren erst 14 Prozent, bei der höchsten Besoldungsstufe C 4 bzw. W3 sind es sogar nur 10 Prozent. Statt in der Wissenschaft aufzusteigen, steigen viele Wissenschaftlerinnen insbesondere in der kritischen Phase zwischen Promotion und Berufung auf eine Professur aus der Wissenschaft aus.

Heute ist es bereits fünf nach zwölf. Der Generationswechsel in der Professorenschaft ist in vollem Gange und wird in wenigen Jahren abgeschlossen sein. Maßnahmen, die erst „in absehbarer Zeit“ erwogen werden, kommen viel zu spät. Die GEW fordert daher, dass 100 Jahre nach Zulassung des Frauenstudiums (1908 in Preußen) den vielen Worten endlich Taten folgen: verbindliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und zur Berücksichtigung von Frauen- und Genderforschung in Forschung, Studium und Lehre sowie eine Reform der Personalstruktur und Karrierewege, die Wissenschaft als Beruf für Frauen und Männer möglich, attraktiv und planbar macht.

a) Analyse und internationaler Vergleich

1. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen?

Die umfassende und kontinuierliche nationale Datenerhebung der letzten Jahre hat vergleichsweise präzise Statistiken über den Frauenanteil im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf erbracht, dabei wurden auch disziplinäre Unterschiede erfasst. Dabei ist insbesondere auf das CEWS-Statistikportal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science – CEWS, <http://www.cews.org/statistik/>) sowie die das Datenmaterial der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zu verweisen (www.blk-bonn.de). Die BLK hat ihre Tätigkeit in Folge der Föderalismusreform zum 31.12.2007 eingestellt, ihr folgt – mit geänderten Zuständigkeiten – die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK, www.gwk-bonn.de). Nach Auskunft von Staatssekretär Michael Thielen „ist davon auszugehen“, dass die GWK „sich auch weiterhin diesem wichtigen Thema widmet und die für die Politik bedeutsamen Daten erheben und veröffentlichen wird“ (Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/7434, S. 44). Die GEW fordert Bund und Länder auf, dies verbindlich zu gewährleisten.

Die nunmehr elfte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen für 2005/06 wurde Ende 2007 vorgelegt (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>). Im BLK-Bericht wird bilanziert: „Zwar sind in allen Bereichen Verbesserungen zu verzeichnen, angesichts des nach wie vor bestehenden Ungleichgewichts ist das Ziel der teilberechtigten Teilhabe jedoch noch nicht erreicht.“ (S. 13). Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in ihrer „Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006 zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“ und der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom 13.07.2007 haben – keineswegs zum ersten Mal – öffentlich darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen im Wissenschaftsbereich deutlich unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen ist noch immer nicht in Aussicht, obwohl inzwischen deutlich mehr Frauen eine wissenschaftliche Qualifikation erreichen. Bei einer Gegenüberstellung der Qualifikationsverläufe zeigt sich bekanntlich das Bild einer sich öffnenden Schere: Männer- und Frauenanteile entwickeln sich auseinander. Nach dem Studienabschluss und mit steigendem Status im Wissenschaftssystem schrumpft der Frauenanteil konstant.

Während 2005 der Anteil der Schulabgängerinnen mit Studienberechtigung 2005 bei 52,5 Prozent, der Anteil der Studienanfängerinnen bei 48,8 Prozent und der Anteil der Hochschulabsolventinnen bei 50,5 Prozent, an den Universitäten sogar bei 55,1 Prozent liegt, liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei 39,6 Prozent und an den Habilitationen nur noch bei 23,0 Prozent (Daten nach BLK-Bericht, a.a.O.). Insbesondere die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Hochschulabschluss erweist sich als „leaky pipeline“: Dort finden sich die Stellen, nach denen „auffällig viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus- statt aufsteigen“ (Wissenschaftsrat:

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, S. 12, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).

Der Zugang von Frauen zum Hochschulstudium kann damit – 100 Jahre nach Zulassung des Frauenstudiums in Preußen – als paritätisch angesehen werden. Mit größter Wachsamkeit sind die jedoch die vorliegenden Daten über den Frauenanteil an den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen zu beobachten. Nach Angaben der HRK sind Studentinnen in Bachelorstudiengängen mit 45,5 Prozent, in den Masterstudiengängen mit sogar nur 42,1 Prozent unterrepräsentiert (Angaben für das Wintersemester 2006/07, nach Hochschulrektorenkonferenz: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2007/2008, Statistiken zur Hochschulpolitik 3/2007, S. 22, http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_StatistikBA_MA_WiSe2007_08_final.pdf). Es bedarf daher der dringenden Untersuchung, in wie weit die im Rahmen des Bologna-Prozesses reformierten Studiengängen den Bedürfnissen von Studenten und Studentinnen gleichermaßen gerecht werden; Gender-Aspekte müssen bei der Akkreditierung und Evaluation der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eine zentrale Rolle spielen (siehe Ausführungen zu Abschnitt c, Frage Nr. 3). Insbesondere die Chancengleichheit von Absolventinnen von Bachelorstudiengängen beim Übergang in Masterstudiengänge ist derzeit offensichtlich nicht gewährleistet und muss Gegenstand von Aktivitäten der Länder, Hochschulen und Akkreditierungsinstitutionen werden.

Darüber hinaus sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Studiengebühren und des unzureichenden Ausbildungsförderungssystems in Deutschland auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind zu untersuchen. Studien über die Wirkung von Gebühren in Australien und Österreich zeigen, dass die mit dem Bezahlstudium verbundene Schuldenfalle sowie der Umstand, dass Frauen aufgrund des durchschnittlich deutlich geringeren Lebenseinkommens deutlich mehr Zeit für die Tilgung von Krediten benötigen, in besonderer Weise auf studienberechtigte Frauen abschreckend wirken (Natalie Jackson: The Higher Education Contribution Scheme – A HECS On The Family? 2002, http://www.abs-bund.de/blobs/1994/1_Jackson_HECS_on_the_Family.pdf; Franz Kolland: Auswirkungen der Einführung von Studienbeiträgen auf die Studienbeteiligung und das Studierverhalten, Wien 2002).

Die Zahl der Professorinnen und weiblichen Mitglieder in Leitungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist nach wie vor bestürzend gering. 2005 sind 5.412 von 37.865 Professuren mit Frauen besetzt, das ist ein Anteil von 14,2 Prozent. In den höchsten Besoldungsstufen C4 bzw. W3 liegt der Frauenanteil bei 10,0 Prozent. Unter den Mitgliedern der Hochschulleitungen sind die Frauen mit 15,9 Prozent beteiligt, der Anteil der Präsidentinnen beträgt jedoch nur 11,1 Prozent, der der Rektorinnen nur 8,4 Prozent. Die Forschungseinrichtungen schneiden dabei noch schlechter ab als die Hochschulen: Nur 7,2 Prozent der Führungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind von Frauen besetzt.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, 2006, Wiesbaden 2007, [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184)) ist der Frauenanteil auch unterhalb der Professur deutlich geringer als der Männeranteil, und

zwar sowohl beim hauptberuflichen als auch beim nebenberuflichen Personal: Dozentinnen und Assistentinnen (28,5 Prozent), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen (36 Prozent), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (46,3 Prozent), weibliche Lehrbeauftragte (gut 31 Prozent) und Wissenschaftliche Hilfskräfte (46,4 Prozent) sind, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, unterrepräsentiert. Beim hauptberuflichen Verwaltungs-, technischem und sonstigem Personal beträgt der Frauenanteil dagegen 70 Prozent. Bei der Betrachtung der einzelnen Dienstbezeichnungen wird deutlich, dass der Frauenanteil meist in der jeweils niedrigeren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe höher ist als in der höheren.

2. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu anderen Ländern?
3. Welche Defizite und Problemfelder lassen sich im Vergleich mit anderen Ländern für den deutschen Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb identifizieren?
4. Wie beurteilen Sie die hiesige Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft, Forschung und des Wissenschaftsmanagements für die Entwicklung des Systems im Sinne von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Durchlässigkeit im internationalen Wettbewerb?

Die Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz von Frauen auf den einzelnen Karrierestufen im Wissenschaftssystem sind weltweit schlechter als die von Männern, aber in Deutschland sind sie im internationalen Vergleich besonders schlecht. Dies zeigen international vergleichenden Statistiken zu Anteilen von Frauen in der Wissenschaft (European Commission: Directorate-General for Research: She Figures 2006, Women and Science, Statistics and Indicators, http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Links/dtmlInhalt1/wed/Download/dat_fil_1975; eurostat: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie, 7/2006, http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/dtmlInhalt1/wed/Download/dat_fil_1925; ein aktueller Bericht der von der Helsinki Group on Women and Science ist zurzeit in Vorbereitung, ihr letzter Bericht wurde 2002 vorgelegt, <http://cordis.europa.eu/improving/women/policies.htm>). Anhand dieser Daten wird deutlich, dass in Deutschland ein besonders großes Beteiligungsdefizit herrscht und die Potenziale von Frauen für die Wissenschaft weniger als in vielen anderen Industrieländern genutzt werden. Sowohl bei den Professuren als auch bei den Promotionen liegt Deutschland im internationalen Vergleich auf den hinteren Plätzen. Mit einem der Anteil der von Frauen erlangten Promotionen von 39,0 Prozent (hier Vergleichsdaten von 2004) liegt Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt der 25 EU-Mitgliedsstaaten in Höhe von 43,2 Prozent. Litauen, Portugal und Italien haben Werte zum Teil deutlich über 50 Prozent vorzuweisen. Der Anteil der Frauen an Professuren mit der obersten Besoldungs- bzw. Vergütungsstufe, der in Deutschland (2005) bei 10 Prozent liegt, wird von praktisch allen Vergleichsländern übertroffen. Den höchsten Anteil können Finnland mit 21,2 und Portugal mit 20,9 Prozent nachweisen.

Die Tatsache, dass in Ländern mit so unterschiedlichen Hochschulsystemen und geschlechterpolitischen Ausgangsbedingungen wie Finnland oder Portugal der Anteil der Professorinnen in der obersten Kategorie doppelt so hoch ist wie in Deutschland und rund die Hälfte der Promovierenden

Frauen sind, legt es nahe, nach den besonderen Ausgrenzungsmechanismen im deutschen Wissenschaftssystem zu fragen.

Eine zentrale Ursachen für die besonders große Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sind im spezifischen Karrierekonzept zu suchen, das wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nur sehr eingleisig zulässt und Durchlässigkeit verhindert, was auch im internationalen Wettbewerb ein Nachteil ist. Eine wissenschaftliche Karriere unterliegt in Deutschland einem räumlichen und vertikal aufwärtsgerichteten Mobilitätsgebot, institutionalisierten Laufbahnmustern und der Erwartung der Kontinuität. In wenigen anderen Berufssystemen gibt es so wenig intersektorale Mobilität: Wer einmal die Wissenschaft verlässt, kommt i. d. R. nicht mehr zurück. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in den meisten Fächern sehr gering, und selbst die immer noch als Spitzenqualifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus. Diese Karrieresituation betrifft beide Geschlechter, wird aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verwertet und schlägt sich ganz offenkundig sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder. Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“. Der dahinter stehende, vertikal angelegte Karriere-Begriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung der Lebensentwürfe, der zufolge die horizontale, intersektorale Mobilität eine hohe Bedeutung bekommen hat, insgesamt nicht gerecht und ist nicht mehr zeitgemäß.

Hinzu kommt der anhaltende „gender gap“ bei der Bezahlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Nach einer internationalen Vergleichsstudie der Europäischen Kommission zum Einkommen von Forscherinnen und Forschern (Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf; vgl. Claudia Kleinwächter: Gehälter von Forscherinnen und Forschern im europäischen Vergleich – Deutschland schneidet schlecht ab, in: Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, 2007, S. 24 ff., http://www.gew-tarifrunde.de/Binaries/Binary28338/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf) lassen sich in Europa vier Gehaltskategorien unterscheiden: niedrig (bis 20.000 Euro Jahreseinkommen), mittel (zwischen 20.000 und 30.000 Euro Jahreseinkommen), hoch (zwischen 30.000 und 40.000 Euro Jahreseinkommen) und sehr hoch (über 40.000 Euro Jahreseinkommen). Deutschland nimmt im Ranking der 33 Länder bei den Gehältern für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Platz 10 ein. Die Gehaltsdifferenz zu Österreich auf Platz 2 beträgt knapp 10.000 Euro im Jahr. Eines der wichtigsten Untersuchungsergebnisse ist die geschlechterspezifische Dokumentation der Gehälter: Abgesehen von Malta, wo Forscherinnen in allen Laufbahnstufen mehr verdienen als Forscher, liegt die Diskriminierung von Frauen bei wenigstens zehn Prozent Gehaltsdifferenz gegenüber ihren männlichen Kollegen. In 20 EU-Staaten beträgt die Gehaltsdifferenz zwischen 20 und 40 Prozent. Trauriger Spitzenreiter ist Estland, wo eine Forscherin nur rund die Hälfte des Forschergehalts bekommt. In Deutschland beträgt die Gehaltsdifferenz gut 18 Prozent. Der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien und wissenschaftsadäquaten Vergütungssystem liegt in der tariflichen Umsetzung des Gender Mainstreaming in der neuen Entgeltordnung. Die GEW ist bereit, die Verhandlungen darüber zu beginnen und mitzuhelfen, den deutschen Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher attraktiver zu machen.

5. Welchen Barrieren sehen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb heute gegenüber? Lässt sich hier eine Gewichtung der Problemkreise zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen nach ihrem Wirkungsgrad vornehmen?

Die Ursachenforschung zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen hat individuelle und strukturelle Barrieren identifiziert, die sich gegenseitig verstärken. In seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Wissenschaftsrat, Drucksache 8036-07, S. 20 ff., <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>; vgl. CEWS: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2006, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf>). Der Wissenschaftsrat unterstreicht dabei die strukturellen Barrieren und hebt hervor, dass deren Wirkung im Vergleich zu individuellen Faktoren und den Folgen einer stärkeren Beanspruchung von Frauen durch Familienpflichten lange Zeit unterschätzt worden sei. Konkret kritisiert der Wissenschaftsrat die geringe Formalisierung und Transparenz des Zugangs zur Promotion und der Vergabe von Stellen und spricht von „subtil ausgrenzende[n] Faktoren“, die sich nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirke. Das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchsauswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, wird als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen gesehen. Das Entscheidungskriterium „Passfähigkeit in das künftige Arbeitsumfeld“ habe negative Auswirkungen auf den Erfolg der Bewerbungen von Frauen. Ferner wird eine „unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten“ kritisiert.

Die GEW hat bereits 2005 im Rahmen ihrer Expertinnen- und Experten-Tagung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ in Erkner die Befunde der Forschung ausgewertet und politische Schlussfolgerungen gezogen, die im Papier „Chancengleichheit und Offenheit – GEW-Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen“ zusammengefasst sind, das der Hauptvorstand der GEW am 10.03.2007 beschlossen hat (GEW Dok-HuF-2007/06 bzw. Dok-Frauenpolitik-05-2007, <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary27379/Dok-HuF-2007-06.pdf>).

Ausgangspunkt der GEW-Eckpunkte ist, dass Frauen in der Wissenschaft strukturelle Bedingungen, Prozesse und Mechanismen nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden können. Deshalb muss umgehend die Überwindung der strukturellen Hemmnisse angegangen werden: insbesondere die Reform der hierarchischen, diskriminierenden und selektiven Personalstruktur mit ihren hermetischen und intransparenten Formen der Nachwuchsrekrutierung ist überfällig. Gefordert sind Karrierewege, die horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich machen, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs Wissenschaft zulassen und den jeweiligen sozialen Hintergrund der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen respektieren. Das Fehlen von Konzepten für Personalmanagement und Personalentwicklung bei den allermeisten Hochschulen darf nicht länger hingenommen werden.

Über die strukturellen Bedingungen hinaus müssen bisherige kulturelle Aspekte von Wissenschaft im Hinblick auf ihre diskriminierende Wirkung auf den Prüfstand: Die Idee, dass Wissenschaft eine

Lebensform und das ganze Leben davon durchdrungen sei, ist nach wie vor ein Kernelement des Mythos vom Wissenschaftler. Dieser Mythos kann für die Personen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung in Erwägung ziehen, zunächst attraktiv sein. In der Praxis lässt er dem wissenschaftlichen Nachwuchs keine Wahl. Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen zur „Selbstaussbeutung“ und zu Arbeitszeiten und Arbeitsformen, die gesellschaftlich destruktiv sind. Im Widerspruch zur Tatsache, dass Wissenschaft hoch arbeitsteilig ist und vielfältige Kooperationsformen nötig macht, wird immer noch das Bild des hegemonialen, genialen Wissenschaftlers kolportiert, der ganz offen oder subtil einfordern kann, dass ihn andere Personen von der Reproduktionsarbeit im familiären und privaten Bereich freistellen.

Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, die dazu geeignet sind, die Wissenschaft und den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung zu entmystifizieren und ein Professionsverständnis herbeizuführen, das Wissenschaft als normales Berufsfeld begreift. Für die Wissenschaft sind Strukturen von transparenter Rekrutierung, Personalentwicklung zu schaffen und Teamarbeit und Mitarbeiterführung durchzusetzen, die in anderen Arbeitsmärkten längst selbstverständlich ist. Auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben unterschiedliche Lebensentwürfe zu respektieren, und sie haben die dominanten und Hochschul- und Fachkulturen zur Diskussion zu stellen und zu öffnen.

6. Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Hinblick auf Einkommen, Stipendien versus Stellen, befristete und unbefristete Beschäftigung etc. im Vergleich zu Männern aus? Wie ist der Frauenanteil an prekärer Beschäftigung einzuschätzen?

7. Unterscheidet sich die Beschäftigungsperspektive an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft von weiblichen Absolventinnen/ Promovendinnen von ihren männlichen Kollegen? In welchen Disziplinen besonders?

Für die Beantwortung wird zunächst auf die Ausführungen zu Frage Nr. 1 verwiesen.

Im Übrigen müsste die Statistik zum Hochschulpersonal auch im Angestelltenbereich nach den Vergütungs- und Entgeltgruppen differenziert werden, um überprüfen zu können, ob Frauen auf den besser vergüteten Stellen (höher als BAT II a bzw. TVöD/TV-L E 13) noch schwächer vertreten sind. Entsprechende Angaben liegen leider für die Hochschulen nicht vor.

Allerdings lassen die für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen vorliegenden Daten (BLK, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>) ein ähnliches Bild auch an den Hochschulen vermuten: Dort nimmt der Frauenanteil von den Doktorandinnen (42,8 Prozent) über die Postdoktorandinnen (33,5 Prozent), Angestellten nach BAT IIa (30,8 Prozent), BAT Ib (18,5 Prozent), BAT Ia (8,5 Prozent) bis zu Angestellten nach der höchsten BAT-Vergütungsgruppe I (6,3 Prozent) kontinuierlich ab.

Der Anteil von Frauen ist auf Stellen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen – insbesondere befristete Arbeitsverträge, aber auch Teilzeitbeschäftigung – höher als in „Normalarbeitsverhältnissen“. „Normalarbeitsverhältnisse“ sind in Anführungszeichen zu setzen, weil an den Hochschulen eher das atypische Beschäftigungsverhältnis die Norm ist: So stehen 18.974 auf Dauer angestellt-

ten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 89.525 befristet angestellte gegenüber. Während der Anteil der Frauen an den verbeamteten und auf Dauer beschäftigten Akademischen Rätinnen und Räten, Oberrätinnen und Oberräten, Direktorinnen und Direktoren nur 19,5 und bei den auf Dauer angestellten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 31,9 Prozent beträgt, steigt er bei den befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 38,3, bei den teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar auf 47,9 Prozent an (Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, 2006, Wiesbaden 2007, [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184)). Leider liegen keine Daten über die Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge und deren Verteilung auf Männer und Frauen vor. Diese Datenerhebung ist jedoch aus Sicht der GEW erforderlich. Sie wird auch für die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2007 zugesagte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes benötigt werden. Es ist mit dem Wissenschaftsrat davon auszugehen, dass Wissenschaftlerinnen „häufiger auf statusniedrigen Positionen, auf Teilzeitstellen und mit Verträgen kurzer Laufzeit“ beschäftigt werden („Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Drucksache 8036-07, S. 26, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).

Aus der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der Linken über die „Soziale Zusammensetzung der Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderungswerke“ (Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/4849) wissen wir, dass (2005) 47,2 Prozent der Stipendiatinnen und Stipendiaten der vom BMBF geförderten Begabtenförderungswerke Frauen sind, der Anteil der stipendiengeförderten Doktorandinnen also höher liegt als der Doktorandinnen in Deutschland insgesamt. Aus diesen Angaben lassen sich nur begrenzt belastbare Schlussfolgerungen ziehen, immerhin ist aber zu erkennen, dass Frauen im Bereich der sozial und arbeitsrechtlich ungeschützten Promotionsförderung über Stipendien stärker vertreten sind. Auch der Wissenschaftsrat (a.a.O., S. 24) stellt fest, dass Frauen „häufiger auf Stipendien als ihre Kollegen“ promovieren und zudem oft wenig karriereträchtige Nachwuchspositionen inne haben.

Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder Professorinnen und Professoren sind oder sich als wissenschaftlicher „Nachwuchs“ auf eine Professur vorbereiten – und sei es ein Leben lang. Um den steinigten Weg zur Professur erforderlichenfalls ins Endlose zu verlängern, wurden seit dem 19. Jahrhundert immer neue Personalkategorien ersonnen: wissenschaftliche Hilfskräfte, Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten usw. Nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kann der wissenschaftliche Nachwuchs ein Leben lang in künstlicher Abhängigkeit gehalten und atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstellt werden – auch dann, wenn mit der Promotion die Qualifikationsphase erfolgreich abgeschlossen wurde. Viele Betroffene finden sich nach einer langen Serie befristeter Arbeitsverträgen in einer beruflichen Sackgasse wieder und haben – überqualifiziert und im fortgeschrittenen Lebensalter – auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt nur wenig Perspektiven. Sie greifen häufig nach jedem Strohalm.

Mit einem „wissenschaftlichen Prekariat“ haben sich unter dem unbefristeten Normalar-

beitsverhältnis und den durch Befristung und Zwangsteilzeit gekennzeichneten atypischen Beschäftigungsverhältnissen als neue dritte Ebene völlig ungeschützte, eben prekäre Beschäftigungsverhältnisse etabliert. Zu einem immer größeren Anteil wird Forschung und Lehre an den Hochschulen von nebenberuflich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleistet, die als Lehrbeauftragte arbeiten. Die hierfür bezahlten Vergütungen liegen im Bereich des Stundenlohns ungelernter Arbeiter/innen – allerdings je geleisteter Lehrveranstaltungsstunde: Vor- und Nachbereitungszeiten, die die Präsenzzeit im Hörsaal um ein Vielfaches übersteigen, werden nicht bezahlt. Nicht selten werden Lehraufträge unvergütet erbracht. Privatdozentinnen und Privatdozenten sind sogar zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Chancen nicht zu verlieren, auf eine Professur berufen zu werden. Schließlich hinterlässt sogar Hartz IV seine Spuren auch an der alma mater: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommen bisweilen als Ein-Euro-Jobber zum Einsatz. Zwar sind von prekärer Beschäftigung Frauen und Männer betroffen – über das Ausmaß einer besonderen Betroffenheit von Frauen liegen uns bislang keine gesicherten Erkenntnisse vor –, die Auswirkungen auf Frauen und Männer sind jedoch unterschiedlich: Viele Frauen steigen aufgrund dieses steinigen Weges aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen.

8. Wie ist der aktuelle Stand der Integration von jungen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in die deutsche Hochschullandschaft? Welche Maßnahmen werden zur Förderung dieses Potenzials schon heute umgesetzt?

Zur Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sind Datenlage und Forschungsstand derzeit bedauerlicherweise absolut unzureichend; ein erstes Forschungsprojekt des CEWS ist im Juli 2007 angelaufen (s. unter <http://www.cews.org/cews/presse.php?aid=421>).

Die GEW spricht sich für einen besseren Zugang von Lehrenden mit Migrationshintergrund zu allen Bildungseinrichtungen, auch zu Hochschulen, aus (siehe Migration als Chance, Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands der GEW vom 18.07.2007, http://www.gew.de/Binaries/Binary29307/migration_als_chance_layout.pdf).

9. Welche Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen hat die durch Bund und Länder zunehmend wettbewerblich organisierte Forschungsfinanzierung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Wenn man die beiden Sonderprogramme „Exzellenzinitiative“ für die Universitäten und „Pakt für Forschung und Innovation“ für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick nimmt, sind unterschiedlich intensive Effekte auszumachen. Im Rahmen der Exzellenzinitiative war – im übrigen auf „Anregung zur Ausgestaltung und Konkretisierung von Konzepten zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Anträgen“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) vom August 2005 (<http://www.bukof.de/down/BuKoF-Leitfaden-Exzellenzinitiative.pdf>) - die Ausschüttung der Mit-

tel an der Nachweis von Gleichstellungsverbesserung und Gender-Forschung gekoppelt. Insbesondere die ausländischen Gutachterinnen und Gutachter haben bekanntlich die Einhaltung dieses Kriteriums eingefordert und damit die Universitäten unter Handlungsdruck gesetzt.

Handlungsdruck haben die Forschungseinrichtungen offenbar nicht zu befürchten. Zu den Förderkriterien des „Paktes für Forschung und Innovation“ gehörte zwar erklärtermaßen die Zielvorgabe, „Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft weiter [zu] entwickeln.“ In ihrem ersten Monitoring-Bericht von 2007 stellt die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) dazu aber lapidar fest (S. 17): „Die Bemühungen der Wissenschaftsorganisationen, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen, sind anzuerkennen. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, nicht ausgeschöpft wird. Frauen sind auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems deutlich unterrepräsentiert.“ (s. http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf). Trotz Zielverfehlung wurde jedoch der Haushaltsaufwuchs nicht von den Forschungsorganisationen zurückgefordert.

Insgesamt ist zu befürchten, dass der allgemeine Trend zur wettbewerblich organisierten Forschungsfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne einer Stärkung der Projektförderung zu Lasten der institutionellen Förderung den Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere von befristeten Verträgen mit immer kürzeren Laufzeiten, weiter steigern wird. Zwar ist nach Auffassung der GEW der Zusammenhang zwischen befristeter Projektförderung und befristeter Beschäftigung nicht zwingend, da im Rahmen einer verantwortungsvollen Personalplanung Modelle zur Weiterbeschäftigung qualifizierter Forscherinnen und Forscher nach dem Auslaufen von Projekten entwickelt werden können (z. B. Stellenpools für Forschungsprojekte). Doch das am 26.04.2007 in Kraft getretene Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) gibt den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (und dem Wortlaut des Gesetzes zu Folge künftig auch nicht wissenschaftliches Personal) immer wieder befristet zu beschäftigen, wenn die Stelle überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Von dieser Möglichkeit scheinen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in erheblichem Umfang Gebrauch zu machen. Da noch stärker als Wissenschaftler Wissenschaftlerinnen von der Befristung und immer kürzeren Fristen betroffen sind, ist mit negativen Folgen für die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft zu rechnen.

b) Instrumente und Möglichkeiten

1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Maßnahmen für die Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen in den letzten fünfzehn Jahren, insbesondere auch das HWP „Chancengleichheit“? Welche Instrumente haben sich als besonders effektiv erwiesen und sollten fortgeführt, ausgebaut oder weiterentwickelt werden?

Zur Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft ist ein Rückblick auf die 1980er Jahre und die Einbeziehung der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen sinnvoll: Seit 1985 verpflichtet das Hochschulrahmengesetz (HRG) die Hochschulen, die Chancengleichheit der Wissenschaftlerinnen zu fördern, 1987 wurden im HRG die Institutionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Sie sind an ihren Hochschulen, aber auch in ihren landes- und bundesweiten Zusammenschlüssen (Landeskonferenzen bzw. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) zentrale Akteurinnen auch bei der Ausgestaltung von Förderinstrumenten.

Die Ausrichtung der Hochschulsonderprogramme (HSP) seit Ende der 1980er Jahre spiegelt den Wandel der Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz bzw. Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft und die damit korrespondierenden Instrumente wider. Während das HSP I noch geschlechtsblind war, enthielt das HSP II Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die in Form individueller Förderung von Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit erleichtern sollten. Mit dieser personenbezogenen Förderung durch Kinderbetreuungszuschläge, Kontakt- oder Wiedereinstiegsstipendien wurde jedoch eher dazu beigetragen, die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter festzuschreiben, als die Institution Hochschule für Frauen zu öffnen. Mit dem HSP III wurden dann auch die strukturellen Rahmenbedingungen der Hochschulen in den Blick genommen; es setzte zusätzlich zu den individuellen Angeboten auf Habilitationsförderprogramme für Wissenschaftlerinnen und auf die Erhöhung des Frauenanteils durch die übrigen personenbezogenen Maßnahmen des Programms.

Ende der 1990er Jahre wurde der Nutzen der neuen Steuerungsinstrumente an Hochschulen für die Chancengleichheit der Geschlechter erkannt. Die vierte HRG-Novelle 1998 schrieb fest, Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags bei der Finanzverteilung und Evaluation zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund konnten mit dem HWP insgesamt und bei dem Fachprogramm Chancengleichheit neue Schwerpunkte gesetzt werden: die Beseitigung bestehender struktureller Barrieren und die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen.

Die Instrumente des HWP-Fachprogramms „Chancengleichheit“ sollten nicht isoliert betrachtet werden. Die Kombination dieses Fachprogramms mit Zielvorgaben für personenbezogene Maßnahmen der anderen Fachprogramme im HWP bewährt sich. Die Maßnahmen zur Qualifizierung auf eine Professur und zur Promotionsförderung wurden in den Bundesländern sehr unterschiedlich ausgestaltet, als zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass Stellenprogramme aufgrund der engeren Anbindung an die Hochschulen im Vergleich zu Stipendienprogrammen erfolgreicher waren. Die strukturelle Maßnahmen – Förderung der Frauen- und Genderforschung durch Unterstützung von Forschungszentren und Koordinationsstellen sowie durch Gastprofessuren – sind ein weiteres

Erfolgskriterium des Programms. Die Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung sind unerlässlich, um die Mechanismen der strukturellen Ausgrenzung von Frauen auch in der Wissenschaft zu erforschen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

2. Mit der Föderalismusreform ist die Finanzierung der Frauenförderprogramme, insbesondere der Mittel des Bundes (ca. 120 Mio. Euro), auf die Länder übergegangen. Wie bewerten Sie die Auswirkungen?

Die GEW hat in ihrer „Stellungnahme zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung“ vom März 2006 (http://www.gew.de/Binaries/Binary29128/GEW_Stellungnahme_Föderalismus_03_06.pdf) davor gewarnt, die Finanzierung von Sonderprogrammen vom Bund auf die Länder zu übertragen. Ohne die finanzielle Hilfe des Bundes sind die finanzschwachen Länder nicht in der Lage, den notwendigen Ausbau der Wissenschaftseinrichtungen fortzusetzen. Es ist zu befürchten, dass bei den Verteilungskämpfen in den Ländern die Belange der Wissenschaftlerinnen keine Priorität erhalten werden.

Obwohl sich der Bund an der Exzellenzinitiative beteiligt, haben einige Länder Schwierigkeiten, die Gegenfinanzierung aufzubringen und sichten dafür Haushaltsmittel zu Lasten der „nicht-exzellente“ Hochschulen um. Es besteht berechtigter Anlass zur Sorge, dass den Frauenförderprogrammen auf Länderebene sehr viel weniger Priorität eingeräumt werden wird, als der „Exzellenzinitiative“ und jene letztlich den „knappen Kassen“ zum Opfer fallen werden.

Immerhin ist es – auch auf Druck der GEW – bei der Föderalismusreform gelungen, das Kooperationsverbot von Bund und Ländern zu verhindern. Gemäß Art. 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes können Bund und Länder bei „Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen“, was Lehre und Studium einschließt, zusammenwirken. Auf dieser Grundlage haben Bund und Länder 2007 den „Hochschulpakt 2020“ geschlossen und darin die Länder auch verpflichtet, „den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen auszubauen“ (Artikel 1 § 1 Absatz 4 der Verwaltungsvereinbarung vom 20.08.2007, Bundesanzeiger S. 7480, http://www.bmbf.de/pub/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt2020.pdf). Diese sehr allgemeine Festlegung zeigt, dass sich unter den neuen verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, die eine solche Vereinbarung nur noch möglich machen, wenn sich an ihr alle Länder beteiligen und ihr zustimmen, die Voraussetzungen für spezifische Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Frauen- und Geschlechterforschung verschlechtert haben.

3.a) Welche Strategien und Instrumenten haben sich in anderen Ländern als erfolgreich erwiesen, um eine nachweisliche Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu erzielen und insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen deutlich zu erhöhen?

b) welche können auf Deutschland übertragen werden?

Eine Delegation der GEW konnte sich 2002 bei einer Studienreise durch Dänemark, Norwegen

und Schweden davon überzeugen, dass die nordischen Länder einen gleichstellungspolitischen Erfahrungsvorsprung vor Deutschland haben (Gerd Köhler/Robert Erlinghagen [Hrsg.]: Tarifvertrag Wissenschaft, Über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen und ihre tarifvertraglichen Regelungen, 2003, GEW Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung 102, darin Anke Burkhardt: Dem „Selbstverständlichen“ auf der Spur: Das Hochschulwesen der skandinavischen Länder im gleichstellungspolitischen Kontext, S. 63 ff.; sowie Anke Burkhardt: Gegen den Strich gebürstet, Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa, in: hochschule ost 2/2003, S. 108 ff.). Insofern ist es zu begrüßen, dass der Bundestagsausschuss mit Carl Jacobsson einen Vertreter des Swedish Research Council als Sachverständigen eingeladen hat.

In den nordischen Ländern, insbesondere in Schweden, sind die strukturellen Rahmenbedingungen für gleiche Chancen von Wissenschaftlerinnen Wissenschaftlern besser als in Deutschland. So lassen sich nicht nur Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit aufgrund eines ausgebauten und preiswerten Betreuungssystems und einer partnerschaftlicheren familiären Arbeitsteilung leichter vereinbaren, sondern auch die Karrierewege sind sicherer und berechenbarer. Die wissenschaftliche Karriere ist nicht an einen Hochschulwechsel oder an eine mehrjährige berufliche Praxis außerhalb der Hochschule gebunden. Eine der Habilitation vergleichbare zweite formale Hürde nach der Promotion gibt es nicht. Im Anschluss an die Postdoc-Phase erfolgt in der Regel ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (in Schweden: Senior Lecturer). Der Frauenanteil an den Senior Lecturers liegt bei 40,9 Prozent, insgesamt beim wissenschaftlichen Personal bei 43,0 Prozent (Angaben für 2005, nach Statistika centralbyra: Universität och hogskolor, Personal vid universtet och hogskolor 2005, http://www.scb.se/templates/Publikation_172524.asp).

Im übrigen erwartet die GEW von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass sie die Anforderungen des Europäischen Forschungs- und Hochschulraums an die Gleichstellung der Geschlechter in Hochschule und Forschung ernst nehmen.

Die GEW erinnert an die Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (<http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta>) und fordert Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, diese endlich ernst zu nehmen und umzusetzen. Darin werden Arbeitgeber und Forschungsförderer nicht nur verpflichtet, Forscherinnen und Forscher „in keinerlei Hinsicht wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, der Sprache, einer Behinderung, politischen Anschauung oder der sozialen oder wirtschaftlichen Umstände“ zu diskriminieren, sondern sie sollen auch dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen „bei Bedarf die Flexibilität bieten, die für eine erfolgreiche Forschungstätigkeit als erforderlich erachtet wird“. Dies soll durch eine Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung und den weiteren Laufbahnetappen sowie durch eine zwischen den Geschlechtern ausgewogene Besetzung von Auswahl- und Bewertungsausschussen erreicht werden. Konkret heißt es: „Sie sollten anstreben, Arbeitsbedingungen zu bieten, die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden.“ Darüber hinaus werden Arbeitgeber und Forschungsförderer verpflichtet, die Leistungen von Forscherinnen und Forschern nicht durch die „Instabilität von Arbeitsverträgen“ zu beeinträchtigen, sondern „die Stabili-

tät der Beschäftigungsbedingungen ... zu verbessern“.

Im Rahmen des Bologna-Prozesses, der auf die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums bis 2010 gerichtet ist, haben sich 46 europäische Staaten innerhalb und außerhalb der Europäischen Union u. a. auch darauf verständigt, die „soziale Dimension“ dieses Hochschulraums zu berücksichtigen. Im Londoner Kommunikee vom Mai 2007 haben die für das Hochschulwesen zuständigen Ministerinnen und Minister „soziale Dimension“ im Bologna-Prozess dahin gehend präzisiert, „dass die Studierenden bei ihrem Eintritt in die Hochschule, mit ihrer Beteiligung und bei Abschluss der Hochschulbildung auf allen Ebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln sollte“ (http://www.bmbf.de/pub/Londoner_Kommunikee_Bologna_d.pdf).

4. Welche Rolle können Ihrer Auffassung nach Kennzahlen, Zielvereinbarungen, Monitorings, Gender-Aktionspläne, Gleichstellungspläne, das Kaskadenmodell und andere Instrumente für die nachhaltige Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses spielen? Wie kann durch Anreiz- und Sanktionsmechanismen eine überprüfbare und nachweisliche Steigerung der Frauenanteile gewährleistet werden?

5. Welche internationalen Erfahrungen gibt es mit Frauenquoten in Leitungsgremien, Gutachtergremien und Berufungskommissionen? Wie sehen die rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten für Quotenregelungen in Deutschland aus?

Auf ihrem 25. Gewerkschaftstag im April 2005 in Erfurt hat die GEW ihr Konzept „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ beschlossen. Die GEW erwartet von den Hochschulen, Geschlechtergerechtigkeit auf allen Entscheidungsebenen als Reformziel anzuerkennen und in verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen umzusetzen. Hierzu bedarf es einer durchgängigen und maßgebenden Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Voraussetzungen hierfür sind geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, ein auf geschlechtergerechte Partizipation zielender Umgang mit Ressourcen und die Entwicklung von Gender-Kompetenz – insbesondere bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und den Führungskräften. Die Hochschulen haben für ein entsprechendes Qualifizierungsangebot Sorge zu tragen. Im Vorfeld von Strukturentscheidungen einer Hochschule sind die Ausgangslage, die Belange der Betroffenen und die zu erwartenden Auswirkungen einer geschlechterbezogenen Analyse zu unterziehen. Auf der Basis eines prozessbegleitenden Gender-Controllings müssen Korrekturmöglichkeiten eingeräumt werden, damit ggf. eine Umsteuerung im Interesse der Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele erfolgen kann.

Die GEW erwartet von den Hochschulen, die Leitlinien ihrer mittel- und langfristigen Hochschulentwicklung in Struktur- und Entwicklungsplänen ebenfalls einer Prüfung auf Gleichstellungsrelevanz zu unterziehen. Es ist insbesondere offen zu legen, welche Veränderungen der Relationen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger, Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen sowie Professorinnen und Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und anderen Beschäftigtengruppen erwartet und angestrebt werden. Ferner sind Bedarfe an Qualifizierungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und an Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Qualifizierung, wissenschaftlicher Karriere und Familie für Frauen und Män-

ner zu ermitteln und auszuweisen – als Grundlage für konkrete Maßnahmen, die sicher stellen, dass Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich erzielt werden. Reformvorhaben dürfen sich weder personell (Hochschulzugang und Chancengleichheit von Studienberechtigten, Gleichstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen, Hochschullehrern und Beschäftigten) noch inhaltlich (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender Studies und Gender-Module, Frauenstudiengänge, Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen) negativ auf das bereits erreichte Gleichstellungsniveau auswirken. Der mit Strukturveränderungen zumeist einher gehende Personalumbau muss unter Beachtung des anstehenden Generationenwechsels in der Professorenschaft genutzt werden, um den Anteil der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Dies setzt eine gezielte und geplante Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voraus.

Die GEW fordert Bund, Länder und Hochschulen auf, neben den unverzichtbaren Sonderprogrammen für Frauenförderung und Gleichstellung strukturelle Veränderungsprozesse einzuleiten und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Die im Zuge der Weiterentwicklung der Hochschulfinanzierung von der input- zur output-gesteuerten Finanzierung entwickelten Steuerungsinstrumente (Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen) müssen für die Gleichstellungspolitik genutzt werden. Das bedeutet, dass Staat und Hochschulen Leistungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium, und Administration/Management auf der Grundlage einer Stärken- und Schwächen-Analyse definieren und – auf der Grundlage der gesetzlich definierten Aufgaben der Hochschulen – verbindlich vereinbaren. Über die Erfüllung und Nichterfüllung dieser Ziele ist im Rahmen des Controllings zu berichten. Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe müssen die von den Hochschulen in der Gleichstellung erbrachten Leistungen zentral berücksichtigen, d.h. Erfolge in der Gleichstellung belohnen und Misserfolge negativ sanktionieren.

Die GEW spricht sich für eine Quotierung nach Geschlecht in der Wissenschaft aus. Bis eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen umgesetzt ist, muss auf der jeweils nächst höheren Stufe der wissenschaftlichen Karriere mindestens ein jeweils so hoher Anteil an Positionen verbindlich für Frauen reserviert werden, wie er auf der vorangehenden Stufe besteht. Auf diese Weise ist der Anteil der Professorinnen kurzfristig auf 25 Prozent zu steigern. Die GEW fordert, mit allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbindliche Vereinbarungen zu treffen, nach deren Maßgabe in einem im Einzelnen festgelegten Zeitraum auf allen Stufen der Personalstruktur eine allgemeine Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird.

Die GEW spricht sich auch für eine angemessene Beteiligung von Frauen in Gutachtergremien und Berufungskommissionen aus. Auch wenn eine paritätische Quotierung von Entscheidungs- und Beratungsgremien das Ziel ist, ist zu berücksichtigen, dass es unter den derzeitigen Bedingungen einer starken Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen zu einer extremen Beanspruchung der wenigen vorhandenen Frauen, insbesondere Professorinnen kommen kann. Es ist deshalb dafür zu sorgen, dass weibliche Gremien- und Kommissionsmitglieder von anderen Aufgaben entlastet werden, z. B. durch zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die GEW erwartet von den Hochschulen eine Personalentwicklung, die sowohl eine geplante Fort- und Weiterbildung des Personals im Interesse von Leistungssteigerung und Potenzialentwick-

lung umfasst, als auch Maßnahmen, die der Laufbahn- und Karriereförderung dienen, sowie Aktivitäten, die auf die Erhöhung der Teamfähigkeit zielen oder auf die Reform von Arbeitsabläufen. Besonderes Augenmerk muss der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Personalentwicklung hat sich auf gemeinsam mit den Beschäftigten, Personalvertretungen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Leitlinien zu stützen. Sie muss als Aufgabe der Hochschulen Eingang in das neue Instrumentarium der Hochschulsteuerung finden. Personalentwicklung muss sich auf mittel- und langfristig Planungsprozesse stützen und darf sich nicht in vereinzelt "Pilotprojekten" von begrenzter Dauer erschöpfen. Personalentwicklung hat auch im Dienste der Beschäftigten und ihrer weiteren beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu stehen.

Die GEW fordert eine dabei eine gender-gerechte Herangehensweise und Ausgestaltung von Maßnahmen der Personalplanung und Personalrekrutierung, der Fort- und Weiterbildung, der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Herstellung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Leben ermöglichen. Die GEW fordert die Hochschulleitungen auf, ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz Wissenschaft gerecht zu werden und die entsprechende Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteure zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen Diversity-Strategien entwickelt werden, die Vielfalt der tatsächlichen und potenziellen Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nutzen, entwickeln und zum Abbau von Mehrfachdiskriminierung beitragen. So könnte die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten, wie sie sich nicht nur aus dem Geschlecht, sondern auch aus Nationalität, Ethnie oder Alter ergeben, nicht mehr zum Abbau von Schutzrechten und zur Verfestigung sozialer Ungleichheit missbraucht werden, sondern für eine Öffnung von Hochschul- und Forschungskulturen genutzt werden.

6. Wie kann in einem „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ die gleichstellungspolitische Zielsetzung verankert werden? Welcher gesetzliche Regelungsbedarf wird beim HRG-Aufhebungsgesetz und beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz gesehen?

Zu den Regelungsmöglichkeiten, die ein „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ bieten könnte, kann keine Aussage gemacht werden, da die Gewerkschaften bislang von den Vorüberlegungen ausgeschlossen sind. Außer der Ankündigung von Bundeskanzlerin Angela Merkel nach der Kabinettsklausur von Meseberg am 24.08.2007 („Aufschwung – Teilhabe – Wohlstand, mehr Chancen für Deutschland, Perspektivenpapier der Bundesregierung“, veröffentlicht nach der Klausurtagung des Bundeskabinetts am 24.08.2007) ist der GEW nichts bekannt.

Die GEW hat die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) bereits in ihrer „Stellungnahme zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung“ vom März 2006 für falsch gehalten. In ihrer Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 12.11.2007 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Aufhebung des HRG (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/6122) hat sie ausgeführt, dass die Abschaffung des HRG auch nach der Föderalismusreform keineswegs zwingend ist und negative Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hätte. Die in der Begründung des Gesetzentwurfs zur Abschaffung des HRG unter der Überschrift „Auswirkungen von

fung des HRG unter der Überschrift „Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung“ enthaltene Aussage, die Aufhebung des HRG betreffe „Frauen und Männer in gleicher Weise“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/6122, S. 9), entbehrt aus Sicht der GEW jeder Grundlage:

- § 3 HRG verpflichtet die Hochschulen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Ferner werden die Länder verpflichtet, die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Landesrecht zu regeln. Die GEW widerspricht der Einschätzung der Bundesregierung, dass die in den Landeshochschulgesetzen nach Maßgabe des HRG getroffenen Regelungen „auch künftig Bestand haben und entsprechend dem Auftrag des GG fortentwickelt werden.“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/1381, S. 2). Es erscheint uns nicht selbstverständlich, dass an die Verpflichtung des Staates aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken auch die Hochschulen unmittelbar gebunden sind – zumal die Aufhebung des HRG auch deren Rechtscharakter als Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen (§ 58 Abs. 1 HRG) völlig zur Disposition stellen würde. Die konkrete Ausgestaltung des Gleichstellungsauftrages im Sinne einer Verpflichtung gemäß § 3 Satz 2 HRG, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einzurichten und deren Mitwirkungsrechte und Aufgaben zu regeln, lässt sich schon gar nicht direkt aus dem Grundgesetz ableiten. Tatsächlich aber wären die Fortschritte, die die Hochschulen bisher in der Gleichstellung erreichen konnten, ohne die engagierte Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Basis rechtlich verankerter Aufgaben und Mitwirkungsrechte nicht erreicht worden.
- Vor dem Hintergrund einer stärkeren Autonomie der Hochschule auch in Haushalts- und Wirtschaftsangelegenheiten sowie einem Trend zur Kontextsteuerung der Hochschulen und ihrer Untergliederungen über Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe haben auch §§ 5 f. HRG eine hervorgehobene Bedeutung für die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages der Hochschulen. Die staatliche Finanzierung hat sich demnach auch an Fortschritten in der Gleichstellung zu orientieren, die Arbeit der Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist zu evaluieren. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Länder ohne eine entsprechende rahmenrechtliche Vorgabe ihre Hochschulen in dieser Weise steuern würden. Dies wäre auch vor dem Hintergrund bedauerlich, dass sich der Wissenschaftsrat soeben erst in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ für eine regelmäßige Evaluation der Fortschritte in der Gleichstellung sowie für Bonus- und Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung ausgesprochen hat (Drs. 8036/07 vom 13. Juli 2007, S. 37, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).
- Der Wegfall von § 37 Abs. 2 Satz HRG, wonach in Hochschulgremien eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben ist, würde ebenfalls die erreichten Fortschritte im Hinblick auf eine bessere Repräsentanz von Frauen in Frage stellen. Dabei hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit auch die Bedeutung der Beteiligung von Frauen an Hochschulgremien unterstrichen (a. a. O., S. 31, 37).
- Gemäß § 42 Satz 2 HRG werden Frauen „zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (...) unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes)“ mit dem Ziel der „Erhöhung des An-

teils der Frauen in der Wissenschaft“ gefördert. Auch diese Regelung würde entgegen der Empfehlung des Wissenschaftsrats, der auf eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen nach Maßgabe von Ziel- und Leistungsvereinbarungen setzt (a.a.O., S. 36), einer Aufhebung des HRG zum Opfer fallen, ohne dass gesichert wäre, dass die Länder vergleichbare Normen im Landesrecht verankern.

- Schließlich ist zu erwarten, dass die Deregulierung des Hochschulzulassungsrechts (§§ 27 ff. HRG) den Trend zur Stärkung von Hochschulauswahlverfahren befördern wird. Es ist zu befürchten, dass dieser Trend die Chancengleichheit von Studienbewerberinnen bei der Hochschulzulassung gefährden und zu einer stärkeren sozialen Selektion führen könnte.

7. Welche fachspezifischen Zugangsbarrieren bzw. strukturellen Karrierehemmnisse müssen in den verschiedenen Disziplinen abgebaut werden?

Zur Beantwortung wird zunächst auf die Ausführungen zu Frage Nr. 5 in Abschnitt a) verwiesen.

Die strukturellen Karrierehemmnisse für Wissenschaftlerinnen wirken sich in den Fächern unterschiedlich aus, ein hoher Frauenanteil im Studium führt nicht automatisch zu einem höheren Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen. Dies zeigt die CEWS-Sonderauswertung „Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in den Geisteswissenschaften“ (in: BLK, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, S. 15 ff., <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>). Das wirft die Frage auf, ob Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften möglicherweise eher an ihren Leistungen gemessen werden und Aufstiegsbedingungen haben als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Das Zusammenwirken von Geschlechteraspekten und Fachkulturen muss erst noch genauer untersucht werden, um die Zugangsbarrieren abzubauen. Die zentrale Frage lautet: Wie wirken gesamtgesellschaftliche Vorgaben, Hochschulstrukturen und Wissenschafts- und Fachkulturen so zusammen, dass Frauen im Wissenschaftssystem „integrierte Außenseiterinnen“ sind und ihnen gleichzeitig Geschlechtsrollen zugewiesen werden, die mit wissenschaftlichen und Wissenschaftskarrieren nicht kompatibel scheinen? Die GEW fordert die wissenschaftlichen Fachgesellschaften auf, die Zugangsbarrieren und Karrierehindernisse für Wissenschaftlerinnen ihrer Disziplin zu einer zentralen Frage ihrer Arbeit zu machen und fachspezifische Strategien zu erarbeiten.

8. Wie kann in Wissenschaft und Forschung ein geschlechtergerechtes System der Leistungsbewertung entwickelt werden, das geschlechterdiskriminierende Effekte in Begutachtungs-, Auswahl- und Berufungsverfahren vermeidet?

Das derzeit vorherrschende Qualitätsverständnis in Hochschule und Forschung orientiert sich nach wie vor an überwiegend von männlichen Wissenschaftlern geprägten Standards. Dies betrifft Vorstellungen von einer „Bestenauswahl“ ebenso wie die von „Exzellenz“. Die Praxis der Auswahl der deutschen Exzellenz-Universitäten, häufig mit dem Attribut „Elite-Universitäten“ versehen, hat gezeigt, dass als „exzellente“ gilt, was Personen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft und in Wis-

senschaftsorganisationen – ganz überwiegend Männer – als solches ansehen. Häufig kommt es dabei zu einer wenig transparenten Reproduktion von historisch erworbener Reputation von Universitäten, Fakultäten, „Lehrstühlen“ oder Forscherpersönlichkeiten. Solange die Kriterien von Qualität nicht transparent sind und nicht in Frage gestellt werden können, sind die Voraussetzungen für Geschlechtergerechtigkeit in Strukturen, Prozessen und Inhalten der Leistungsbewertung nicht gegeben.

Die geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen als Wissenschaftlerinnen an den Strukturen, Prozessen und Inhalten von Forschung und Lehre ist aus Sicht der GEW ein Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Leistungs-, Qualitäts- und Innovationspotenzials der Wissenschaft. Das setzt transparente, für alle Beteiligten zugängliche Aushandlungsprozesse über das Qualitätsverständnis voraus. Dabei müssen nicht nur „innerwissenschaftliche“, sondern auch gesellschaftliche Kriterien der Qualität stärker berücksichtigt werden, sowohl was das erkenntnisleitende Interesse, die Organisation des Wissenschaftsprozesses wie auch die erwünschten und erwartbaren Eigenschaften der Wissensprodukte angeht. In Hochschule und Forschung müssen überall, wo von wissenschaftlicher Qualität die Rede ist, Qualitätskriterien sowie deren Zustandekommen und deren Urheber transparent gemacht werden; dies ist insbesondere in jeder Art von Evaluation von Personen und Institutionen von hoher Bedeutung. An den Begutachtungsprozessen zu den Forschungsanträgen im Rahmen der „Exzellenzinitiative“ war zu sehen, dass die von der Ausschreibung offen eingeforderte „Eignung“ der Forschungsmaßnahme „zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“, der im Prozess der Antragstellung sehr ernst genommen werden musste, wirkungsvoll für die Gesamt-Qualität der Forschungsanträge war.

Die GEW unterstützt alle Initiativen, die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch daran zu messen, wie weit sie Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit für die Hochschulentwicklungsplanung und für Hochschulsteuerung entwickelt haben und sichtbar anwenden, und ob sie dabei das Expertinnenpotenzial ihrer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Erkenntnisse der Frauen- und Genderforschung nutzen.

9. Welche Instrumente und Rahmenbedingungen sind notwendig zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie? Welche positiven Erfahrungen gibt es im internationalen Vergleich?

Die GEW weist den Diskurs um die **Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft** in der derzeit in Deutschland geführten Form zurück. Ihm liegt die Vorstellung zu Grunde, dass mit Frauen auf Dauer weder qualitativ noch quantitativ gleichermaßen im Wissenschaftsbetrieb gerechnet werden könne wie mit Männern. Er verschiebt die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft einseitig zu Lasten der Frauen. Indem die vermeintlich überdurchschnittliche Kinderlosigkeit von Akademikerinnen zum Problem erklärt wird, geraten Wissenschaftlerinnen mit Karrierewunsch oder Karriereerfolg unter Rechtfertigungsdruck. Die gesellschafts- und familienpolitischen Defizite für Eltern und die spezifischen Ausgrenzungsmechanismen an Hochschulen bis hin zu fehlenden angemessenen Betreuungseinrichtungen werden indes ausgeblendet. Die GEW fordert Chancengleichheit für Studentinnen und Studenten, Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftler – unabhängig von ihrer familiären Situation, mit und ohne Kinder.

Der im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienbegriff ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Gefordert ist vielmehr ein sachgerechtes und inzwischen längst rechtskonformes Familienverständnis, das allein Erziehende sowie Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern einschließt. Eine nachhaltige Familienpolitik muss im Sinne von Gender Mainstreaming mit Gleichstellungspolitik verknüpft werden. Anzustreben ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Unabhängig davon besteht weiterhin die Notwendigkeit einer eigenständigen Frauenpolitik, da nach wie vor vielfältige strukturelle und kulturelle Barrieren Frauen in der Wissenschaft entgegenstehen.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit gehört unter anderem, dass entsprechende Arbeitszeitmodelle in der Wissenschaft realisiert und verbindliche Absicherungen der Gleichbehandlung bei Teilzeitregelungen und bei Zeitverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert, dass sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für angemessene Betreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und allen anderen Hochschulangehörigen einsetzen, z.B. in Form der Unterstützung öffentlicher Kindertageseinrichtungen durch Belegplätze. Die GEW fordert die partnerunabhängige Vergabe von Stipendien einschließlich der Stipendien, die nach den Landesgraduiertenförderungsgesetzen vergeben werden.

10. Welche Bedeutung für das persönliche Fortkommen von Frauen haben verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten?

Verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten sind wichtig, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen. Zwar sind von der gegenwärtig unberechenbaren Beschäftigungsperspektiven und intransparenten Karrierewegen Frauen und Männer betroffen, insbesondere Wissenschaftlerinnen werden aber von dieser Unsicherheit aus der wissenschaftlichen Laufbahn gedrängt. Die GEW fordert, allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben – unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht.

Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen die Hochschulen daher Funktionsstellen einrichten, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eigenständig und auf Dauer tätig sein können, d. h. auf Basis tarifvertraglich geregelter, unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Das ist Voraussetzung für die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit. Es gibt aber auch der wissenschaftlichen Karriere das Maß an Planbarkeit, das erforderlich ist, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv zu halten und wieder attraktiver zu machen – auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern in In- und Ausland. Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung endet mit der Promotion; danach sollte die unbefristete Beschäftigung das Regelbeschäftigungsverhältnis werden. Ein tenure track kann unterschiedliche Karriere-

perspektiven enthalten, sollte aber den dauerhaften Verbleib an der Hochschule ermöglichen, unabhängig davon, ob die Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Insofern war nach Auffassung der GEW der Grundansatz der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes 2002 richtig, die Befristung von Arbeitsverträgen nicht unbegrenzt zuzulassen – und die Festlegung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007, dass praktisch unbefristet befristet beschäftigt werden darf, ist in diesem Sinne verhängnisvoll und falsch.

Die GEW fordert einen Karriererahmen, der horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich macht, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs zulässt und den jeweiligen sozialen Hintergrund respektiert. Die GEW fordert die Abschaffung von direkten und indirekten Altersgrenzen bei Wissenschaftskarrieren – bei Stipendien und andere Maßnahmen der Graduiertenförderung ebenso wie bei Juniorprofessuren.

Die GEW fordert eine Forschungs- und Nachwuchsförderung, die unterschiedlichen Lebensentwürfen gerecht wird. Fachbereiche und Fakultäten, Hochschulen, außerhochschulische Forschungseinrichtungen, Bund und Länder sowie Forschungsförderorganisationen stehen in der Pflicht, Programme mit entsprechenden Optionen anzubieten. Mentoring-, Beratungs- und Personalentwicklungsprogramme sind über zeitlich befristete Projekte dauerhaft zu etablieren. Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, konkrete Karriereberatung insbesondere mit den Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch mit anderen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, zur verpflichtenden Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu machen. Dabei muss den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen (Alter, soziale Herkunft, Geschlecht, familiäre Zusammenhänge) und den verschiedenen Lebensentwürfen Rechnung getragen werden.

11. Welche Erfahrungen gibt es mit den im Rahmen der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ an außeruniversitären Forschungseinrichtungen getroffenen Zielvereinbarungen 1 Jahr nach Unterzeichnung?

Nach Kenntnis der GEW ist die am 29.11.2006 in Köln von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Fraunhofer Gesellschaft (FhG), der Leibniz-Gemeinschaft sowie dem Wissenschaftsrat unterzeichnete Erklärung „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (<http://www.mpg.de/pdf/frauen/chancengleichheitOffensive.pdf>) nach wie vor eine Absichtserklärung. Eine Evaluation der Maßnahme kann zum jetzigen Zeitpunkt kaum erfolgt sein. Der Wissenschaftsrat hat anlässlich seiner „Empfehlungen zur Chancengleich“ (a.a.O., S. 59) die Erklärung noch einmal bekräftigt und sich zum jährlichen Selbstbericht verpflichtet.

12. Wie bewerten Sie das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in den nächsten fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu schaffen? Wie könnte dieses Programm gegebenenfalls weiterentwickelt werden?

Die GEW schließt sich zunächst der Einschätzung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF, Stellungnahme vom 27.11.2007, www.bukof.de) an und begrüßt das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“. Alle bisherigen Programme haben sich in der Regel auf die Schaffung der Voraussetzungen für die Berufung auf eine Professur bezogen. Es ist überfällig, dass nun auch der letzte Schritt, die Berufung auf eine daherhafte Professur, zum erklärten Ziel eines Programms wird.

Richtig ist auch, dass die Vergabe der Mittel an die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzepts gebunden wird, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden. In Bezug auf eine Weiterentwicklung dieses Ansatzes ist zu überlegen, ob die Beteiligung an öffentlichen Förderprogrammen nicht grundsätzlich an Gleichstellungskonzepte und ihre Überprüfung gebunden werden sollte.

Es fällt jedoch auf, dass für das ehrgeizigen Ziel vergleichsweise bescheidene Mittel zur Verfügung gestellt werden: insgesamt 150 Mio. Euro für die Jahre 2008 bis 2012, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Die höchstmögliche Fördersumme pro Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich. Es ist fraglich, ob die Aussicht auf eine begrenzte Anschubfinanzierung zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen gerade jene Hochschulen, an denen die Chancengleichheit noch keinen hohen Stellenwert hat, dazu bringt, umfassende Gleichstellungskonzepte zu entwickeln.

c) Genderperspektive in der Forschung

1. Wie bewerten Sie den Stand und die Qualität der Genderforschung bzw. der Berücksichtigung der Kategorie „Geschlecht“ in den unterschiedlichen Disziplinen a) hierzulande und b) im internationalen Vergleich?

2. Wo vergeben wir uns Potenziale? Wie kann das Erkenntnis- und Innovationspotenzial von Gender-Perspektiven für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft besser genutzt werden?

In den vergangenen Jahrzehnten wurde von Wissenschaftlerinnen in der Frauen- und Genderforschung Beeindruckendes geleistet – hinsichtlich der Entwicklung der Fragestellungen, Analysekatégorien und Methoden, der Forschung in verschiedenen Disziplinen und interdisziplinären Projekten, der Institutionalisierung von Lehrstühlen, Instituten, Kompetenzzentren, Graduiertenkollegs, der Entwicklung von Studiengängen, der internationalen Frauenuniversität, Instrumenten der Qualitätssicherung, dem Aufbau von fachlichen, interdisziplinären, regionalen oder internationalen Netzwerken, dem Erschließen von Finanzierungsmöglichkeiten usw. Frauen- und Genderforschung muss inzwischen auch in Deutschland im wissenschaftlichen Diskurs zur Kenntnis genommen. Dennoch hat Deutschland im internationalen Vergleich bei der Integration von Geschlechteraspekten in Wissenschaft und Forschung noch einen erheblichen Nachholbedarf. Dies ist nicht nur ein geschlechterpolitisches sondern ein wissenschaftspolitisches Defizit.

Die Aufgeschlossenheit für die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht – aber auch der Konstruktion von Geschlecht – und die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium unterscheidet sich je nach Fachdisziplin nach Inhalt, Intensität und Reichweite. In vielen Disziplinen ist sie nach wie vor sowohl im Bezug auf die institutionelle Absicherung und Finanzierung als auch inhaltlich marginalisiert.

Parallel zur Entwicklung von Frauen- und Genderforschung an den Hochschulen sind aus der Frauenbewegung zahlreiche autonome Forschungseinrichtungen hervorgegangen. Diese geben trotz ihrer oft prekären Finanzlage wichtige Impulse und Unterstützung sowohl für die Frauen- und Genderforschung als auch für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Gerade die Kooperation und Diskussion zwischen autonomer und an den Hochschulen institutionalisierter Frauen- und Genderforschung hat sich als besonders innovativ erwiesen.

Die GEW fordert Bund, Länder, Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Forschungsförderorganisationen auf, Frauen- und Genderforschung gezielt und verlässlich zu fördern. Es sind spezielle Programme zur Förderung der Frauen- und Genderforschung auszubauen, die Forschungsförderung hat entsprechende Schwerpunkte zu schaffen. Gleichzeitig sind die Fragestellungen der Frauen- und Genderforschung in traditionellen Programmen zu berücksichtigen.

Frauen- und Genderforschung muss in allen Disziplinen fester Bestandteil von Forschung und Lehre an Hochschulen werden. Frauen- und Genderforschung ist in Curricula und Prüfungsordnungen zu verankern. Darüber hinaus sind gezielte Fördermaßnahmen zur Etablierung von Frauen- und Genderforschung an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu etablieren.

3. Welche Instrumente zur Implementierung von Gender-Aspekten und gender-bezogenen Methoden in die Forschung und Lehre halten Sie für erfolgsversprechend?

Angesichts der flächendeckenden Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen und neuer Instrumente zur Qualitätssicherung sind die Akkreditierungsverfahren ein wirksamer Hebel, um Gender-Aspekte und genderbezogene Methoden zu implementieren. Außerdem besteht hier dringender Handlungsbedarf, weil außer Absichtserklärungen und allgemeiner Vorgaben noch zu wenig passiert ist. In den Entscheidungsgremien des Akkreditierungsrats und der Akkreditierungsagenturen sind Frauen unterrepräsentiert. Der Handlungsbedarf ist auch deshalb so groß, weil bei der Verkürzung der Curricula in Bachelorstudiengängen und ihrer Spezialisierung in Masterstudiengängen die Tendenz erkennbar ist, Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung nicht (mehr) ausreichend zu berücksichtigen.

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer (Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, cdws.publik.no9, http://www.netzwerk-frauenforschung.de/suche_proj.php?lang=de&typedIn=Akkreditierung&submit.x=5&submit.y=4) haben eine Übersicht über Kriterien eines „geschlechtergerechten Studiengangs“ entwickelt, die

sich auf folgende Aspekte beziehen: die Attraktivität des geschlechtergerecht gestalteten Studiengangs für männliche und weibliche Studierende, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen, Interessen und Lernformen von Studierenden, die Ausrichtung von Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogrammen auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender, egalitäre Übergangsmöglichkeiten in Masterstudiengänge, die Berücksichtigung der Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in der Studienplanung, die Förderung des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Integration von Theorien, Methoden und Erkenntnissen der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula. Mit einer Datenbank „Gender in gestuften Studiengängen“ bietet die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung in Nordrhein-Westfalen Unterstützung bei der Umsetzung in die Curricula einer Vielzahl von Fächern, bei Strategiekonzepten der Hochschulen, der Vermittlung von Expertinnen für Akkreditierungsverfahren und Vieles mehr.

Da Gender-Aspekte keine Selbstläufer sind, sind Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Fachbereichen über die geschlechtergerechte Ausgestaltung gestufter Studiengänge und ein hochschulinternes geschlechterdifferenzierendes Qualitätssicherungssystem erforderlich. Die Fachbereiche selbst, aber auch die Akkreditierungsagenturen benötigen ein Konzept zur Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit eines neuen Studiengangs. Dazu gehören nach Becker, Jansen-Schulz, Kortendiek und Schäfer (a.a.O.) folgende Elemente: eine Beschreibung der Kriterien, an denen Geschlechtergerechtigkeit gemessen werden kann, ein Organisationskonzept um die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen sicher zu stellen, die Vermittlung von Gender-Kompetenz an alle, die an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen beteiligt sind, ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies), die nachhaltige Qualitätssicherung durch Evaluation, Monitoring und Controlling, Aussagen über die temporären und dauerhaft bereit gestellten Ressourcen.

Die bisherigen Erfolge sind vor allem auf die Beharrlichkeit Einzelner zurück zu führen. Damit Vorgaben und Konzepte zur geschlechtergerechten Studienganggestaltung wirksam werden können braucht es die aktive Unterstützung der Hochschulleitung und die Bereitstellung ausreichender Ressourcen. Letzteres zu überprüfen ist wiederum eine Zentrale Aufgabe der Akkreditierungsagenturen.

4. Wie beurteilen Sie das Berichtswesen und die Datenlage

a) zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie

b) zum Stand der Genderforschung in Deutschland?

Wie können sie weiterentwickelt werden und wo sehen Sie die Zuständigkeit dafür?

Zu Beantwortung von Frage Nr. 4 wird auf die Ausführungen zu Fragen Nr. 1 und 6 unter Abschnitt a) verwiesen. Im Übrigen sieht die GEW der angekündigten Vorlage des ersten Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) entgegen.

Was den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland angeht, so ist es schwierig, einen Gesamtüberblick zu gewinnen. Der 800 Seiten starke Bundesforschungsbericht enthält leider auch in seiner aktuellen Fassung für das Berichtsjahr 2006 keinen entsprechenden Eintrag, die Begriffe „Frauenforschung“, „Genderforschung“ oder „Geschlechterforschung“ finden sich nicht im umfangreichen Stichwortregister.

Ein Desiderat ist im Übrigen die Erforschung der Wirksamkeit von bisher eingesetzten Instrumenten zur Frauenförderung und Gleichstellung. Auch der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (a.a.O., S. 23) festgestellt, dass darüber nur wenig methodisch gesichertes Wissen verfügbar ist.

Dennoch ist abschließend festzuhalten, dass insgesamt weniger ein Erkenntnisproblem als vielmehr ein Umsetzungsproblem vorliegt. Ganz offenkundig besteht evidenter Handlungsbedarf, die GEW fordert Bund und Länder, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen auf, tätig zu werden.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Deutsche Forschungsgemeinschaft

Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft

zur öffentlichen Anhörung

„Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“

am 18.02.2008

im Bundestagsausschuss für

Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

„Die fehlende Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft ist nicht nur ungerecht, sondern auch ein Verlust für die Wissenschaft: Es ist nicht zuletzt eine Verschwendung von intellektuellen Ressourcen“ (Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, DFG-Präsident)

a) Analyse

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem spiegelt sich teilweise in den Gremien und im Fördersystem der Deutschen Forschungsgemeinschaft wider. Bei der **Projektförderung** im Rahmen von Einzelanträgen waren Wissenschaftlerinnen im Jahre 2007 auf der Ebene der Antragstellung lediglich mit 14,8 % vertreten. Antragsberechtigt sind in diesem Verfahren aber nicht nur Professorinnen, sondern alle promovierten Wissenschaftlerinnen, die zumindest eine befristete Anstellung haben. Wenn man berücksichtigt, dass in den wissenschaftlichen Hochschulen im Jahr 2005 der Anteil der Wissenschaftlerinnen an den Professuren 14,3 % betrug, wird deutlich, dass das **Potential von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht ausreichend eingebracht** wird.

Dagegen werden die Angebote der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Nachwuchsförderung, insbesondere die Forschungsstipendien und die Förderung der Eigenen Stelle von den Nachwuchswissenschaftlerinnen intensiver genutzt: Hier lag ihre Beteiligung auf der Ebene der Antragstellung bei den Forschungsstipendien (im wesentlichen für Auslandsaufenthalte) im Jahr 2007 bei 33,3 % und bei den Anträgen auf eine Eigene Stelle bei 37,5 %. Der Anteil von Frauen an den Promotionen betrug im Jahr 2005 39,6 %.

Die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen bei der Etablierung von **Forschungsverbänden muss verbessert werden**: Im Bereich der Sonderforschungsbereiche wurden im Jahr 2007 lediglich 12,1 % der Teilprojekte von Wissenschaftlerinnen geleitet. Bei den Graduiertenkollegs betrug der Anteil von Frauen auf der Ebene der Leitung des Kollegs im Jahr 2007 12,8 %. Stärker vertreten waren sie im Bereich der Forschergruppen (einschließlich der Klinischen Forschergruppen): Hier wurden im Jahr 2007 fast 14 % der Teilprojekte von Frauen konzipiert.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative sind Wissenschaftlerinnen bei der Förderung der Cluster und der Graduiertenschulen auf der Ebene der principal investigators mit einem Anteil von 12,2% vertreten.

In den **Gremien der DFG** wirken inzwischen Wissenschaftlerinnen in einem erfreulich großen Maße mit: In den beiden Gremien, die in ersten Linie für die wissenschaftspolitischen Entscheidungen zuständig sind, im Präsidium und im Senat der DFG, sind **25 % der Mitglieder weiblich**. Im Bewilligungsausschuss für die Exzellenzinitiative waren es sogar 26 %.

Bei der Wahl der Mitglieder der **Fachkollegien**, die die wissenschaftliche Bewertung in allen Förderverfahren vornehmen, wurde der **Frauenanteil** von den Wählerinnen und Wählern von 11,6 % beim letzten Mal auf nunmehr **16,8 % angehoben**.

Nicht zuletzt dieses Wahlergebnis ermutigt zu der Annahme, dass auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen in den Begutachtungsprozessen, der im vergangenen Jahr bei 12,4 % lag, zukünftig deutlich gesteigert werden kann.

b) Instrumente und Möglichkeiten

Um fundierte Informationen über die Antragsbeteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie über ihre Förderchancen zu erhalten, hat die DFG eine unabhängige Studie bei dem Konstanzer Soziologen Hinz in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse in Kürze veröffentlicht werden. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie sind: Es gibt (über alle Fächer hinweg) **keine wesentlichen Unterschiede bei den Förderchancen**. Im Rahmen der Einzelförderung ist die Förderquote für Wissenschaftlerinnen über einen Zeitraum vom 14 Jahre nur um ca. 1 % geringer als die Förderquote ihrer männlichen Kollegen.

Dies entspricht aber nicht der subjektiven Wahrnehmung der Wissenschaftlerinnen: Eine Umfrage (Enders und Musabushaka, 2004) hat ergeben, dass nur 38 % der Frauen glauben, dass Männer und Frauen bei der DFG-Begutachtung gleich behandelt werden. Von den befragten Männern waren 72 % dieser Ansicht!

Die DFG plant daher, durch eine Intensivierung ihrer Informations- und Beratungstätigkeit Wissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsphasen verstärkt zu einer Antragsberechtigung zu ermutigen.

Um die Rahmenbedingungen für den weiblichen Nachwuchs zu verbessern, hat die DFG eine **familienfreundliche Ausgestaltung ihrer Stipendienförderung** vorgeschlagen, die allerdings noch der Zustimmung der GWK bedarf.

Ferner hat die DFG das ursprünglich für den Nachwuchs reservierte **Modul „Eigene Stelle“ für alle Karrierephasen geöffnet**: Eine Wissenschaftlerin hat damit jederzeit die Möglichkeit, für ihr Projekt und ihren Lebensunterhalt auf einem ihrer Qualifikation entsprechenden Niveau bei der DFG einzuwerben. Erfahrungsgemäß gibt es insbesondere in den Lebensläufen von Frauen (meist familiär bedingt) Abschnitte, in denen sie – trotz einer entsprechenden wissenschaftlichen Qualifikation – vorübergehend Probleme haben, eine reguläre Stelle im Wissenschaftssystem zu finden.

Mit der Reform des Moduls hat die DFG zudem eine weitere Option für den Bereich Dual Career Couples geschaffen.

Um die Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen in den **Forschungsverbänden** zu verbessern, wird die DFG – auf der Grundlage der Erfahrungen im Rahmen der Exzellenzinitiative – verstärkt bei der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs prüfen, ob Wissenschaftlerinnen in einem **fachspezifisch angemessenen Umfang beteiligt** worden sind. **Gegenstand der Begutachtungen** werden auch die von den Hochschulen bereits etablierten und von ihnen geplanten **Maßnahmen im Bereich Gleichstellung** sein.

Um dem durch die „Offensive für Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“ in Gang gesetzten Prozess zusätzliche Impulse zu verleihen, plant die **DFG gemeinsam mit ihren Mitgliedern**, den wissenschaftlichen Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, **forschungsorientierte Gleichstellungsstandards festzulegen**. In ihrer ersten Sitzung hat die vom Präsidium ein-

gesetzte Expertenkommission unter der Leitung von Frau Professor Baer und Herrn Professor Schüth beschlossen, sowohl personelle wie auch strukturelle Gleichstellungsstandards vorzuschlagen. Der Senat der DFG wird voraussichtlich im April über das Konzept beraten und die Mitgliederversammlung im Juli um Zustimmung bitten.

Diese Initiative der DFG wird getragen von dem mit ihren Mitgliedseinrichtungen stehenden **Konsens**, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik zu einem Mehrwert führt: **Gleichstellung** wirkt sich auf **die Qualität der Forschung** aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine **Vielfalt von Forschungsperspektiven** gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können.

Ferner besteht Einigkeit, dass Gleichstellungspolitik nur dann erfolgreich sein kann, wenn **die Rahmenbedingungen für junge Wissenschaftlerinnen attraktiver** ausgestaltet werden, damit deutlich mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion für einen Verbleib in der Wissenschaft gewonnen werden können.

c) **Gender-Perspektive in der Forschung**

Als Forschungsförderorganisation kann die DFG zwar keine Forschungsvorhaben initiieren; sie ermutigt jedoch alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch im Bereich der Gender-Forschung Anträge in allen geeigneten Förderprogrammen zu stellen.

Im Übrigen wird im Begutachtungsprozess und bei der wissenschaftlichen Bewertung durch die Fachkollegien geprüft, ob in den hierfür in Frage kommenden Projekten genderbezogene Methoden bei der Durchführung vorgesehen sind.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Dr. Carl Jacobsson
Swedish Research Council,
Department for Research Policy Analysis
(nicht korrigierte deutsche Arbeitsübersetzung)

Frauen in der Wissenschaft

Welche Gründe sprechen dafür, sich für mehr Frauen in der Wissenschaft einzusetzen?

Hierfür gibt es mindestens drei Gründe:

- Gleiche Rechte: Frauen haben dasselbe Recht auf eine Karriere in der Forschung wie Männer.
- Humankapital: Wenn mehr Frauen in die Forschung gehen, vergrößert sich die Zahl der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, aus denen bei einer Anwerbung ausgewählt werden kann, wodurch sich zugleich mehr Möglichkeiten bieten, gute Forscher beziehungsweise Forscherinnen auf höheren Hierarchiestufen anzuwerben.
- Qualität der Forschung: Frauen können andere Perspektiven und Ideen in die Forschung einbringen und auf diese Weise die Qualität der Forschung verbessern.

Dieselben Argumente sprechen im Übrigen auch dafür, in der Forschung mehr Frauen in Entscheidungsgremien zu berufen.

Die Sicht eines Ausländers auf die deutsche Situation im Zusammenhang mit dem Thema Frauen in der Wissenschaft

Das von der Europäischen Kommission veröffentlichte statistische Nachschlagewerk „She figures 2006“ bietet einen Überblick über die in den Mitgliedstaaten herrschende Situation von Frauen in der Wissenschaft.

Bezüglich der beiden folgenden Aspekte findet sich Deutschland auf den hinteren Tabellenplätzen wieder:

- Frauenanteil bei den Professuren: 9,2 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 15,3 %;
- Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal: 29,2 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 36,4 %.

In Deutschland sind laut „She figures 2006“ in der Forschung nur 17 % Frauen in den Entscheidungsgremien vertreten. Möglicherweise liegt dieser Anteil in den wichtigeren Entscheidungsgremien noch niedriger.

Die deutschen Steuergesetze scheinen das „Ein-Ernährer-Modell“ zu begünstigen. Eine Folge hiervon ist, dass viele potenzielle Forscherinnen ihre Karriere aufgeben und Hausfrauen werden. Auch die staatliche Kinderbetreuung sowie die Schulen scheinen nicht ideal auf Doppelkarrieren beziehungsweise alleinerziehende Mütter/Väter ausgerichtet zu sein.

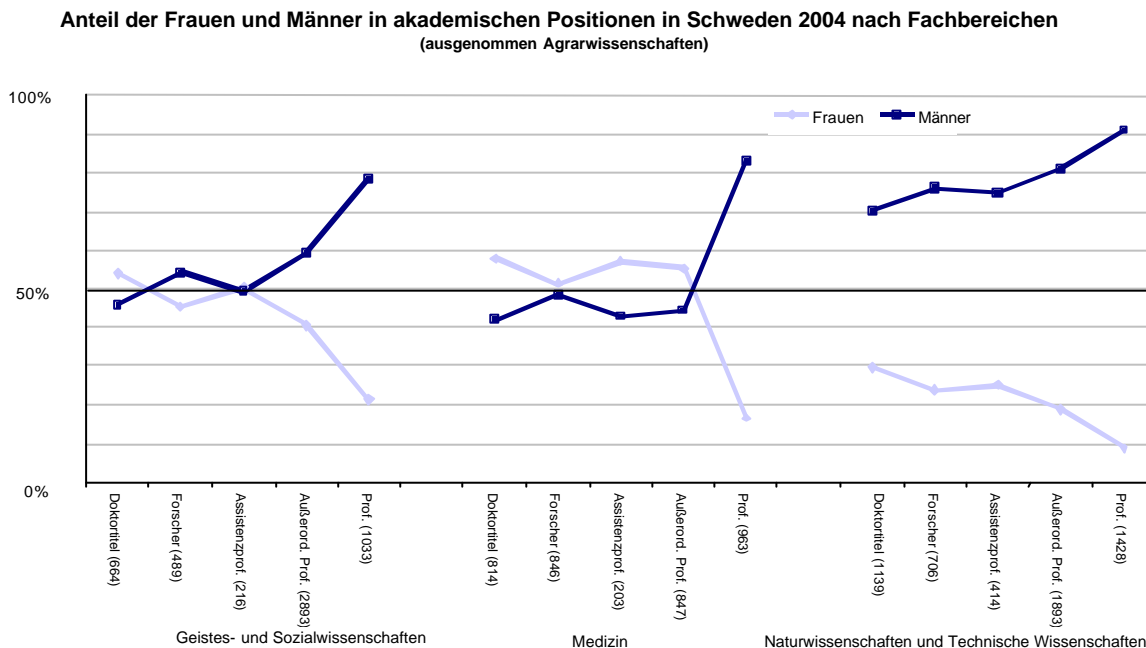
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass große Verbesserungen zu erzielen wären, wenn die Bedingungen verbessert und mehr Frauen für die Wissenschaft gewonnen würden.

Aufteilung der Geschlechter an Hochschulen

Die allgemeinen Merkmale der Aufteilung der Geschlechter an Hochschulen sind in vielen Ländern identisch. Der Frauenanteil steigt nach und nach in allen Kategorien der Lehrenden, doch der Frauenanteil bei den Professuren bleibt weiterhin gering. Auch der Frauenanteil bei neuen Dokortiteln ist mit der Zeit in vielen Ländern gestiegen. In Schweden entfielen 2006 46 % der neuen Dokortitel auf Frauen.

Der Frauenanteil bei den Lehrenden und in der Forschung variiert je nach Forschungsbereich; in der Medizin sowie in den Geistes- und Sozialwissenschaften ist dieser Anteil am höchsten, während der Anteil in den Naturwissenschaften und den technischen Wissenschaften am geringsten ausfällt. In allen Forschungsbereichen entfällt der höchste Frauenanteil auf die neuen Dokortitel und der niedrigste Frauenanteil auf die ordentlichen Professuren.

Die folgende Grafik¹ veranschaulicht die Situation in Schweden im Jahr 2004. Zu erkennen ist, dass Frauen in der Medizin in allen Positionen in der Mehrheit sind, nur nicht im Bereich der Professuren, wo ihr Anteil bei lediglich 17 % liegt.



Wenn folglich ebenso viele Frauen wie Männer eingestellt werden, wird es künftig einen hohen Frauenanteil bei den Professuren geben. Gleichwohl hat eine von der schwedischen Behörde für das Hochschulwesen veröffentlichte Untersuchung unter den mehr als 5.000 Personen, die zwischen 1980-1985 in Schweden ihren Dokortitel erworben haben, gezeigt, dass ein höherer Anteil von Männern als von Frauen innerhalb von 18 Jahren nach der Promotion Professor beziehungsweise Professorin geworden ist.

Der Anteil von Professorinnen sollte folglich beobachtet werden. Eine schwedische Verordnung über offizielle Statistiken aus dem Jahr 1992 legt fest, dass personenbezogene Statistiken geschlechterspezifisch angelegt sein müssen. Ich bin nicht darüber informiert, ob

¹ Daten der schwedischen Behörde für das Hochschulwesen

es in Deutschland eine vergleichbare Vorschrift für offizielle Statistiken gibt. Falls nicht, würde ich für die Einführung einer solcher Vorschrift plädieren.

Die Regierungspolitik spielt eine wichtige Rolle für die Gleichstellung der Geschlechter

Ganz allgemein ist es im Sinne einer erfolgreichen auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielenden Arbeit eine notwendige Bedingung, dass die Führungspersonen der jeweiligen Einrichtung in Wort und Tat mit gutem Beispiel vorangehen.

Von großer Bedeutung ist, dass die Regierung im Rahmen ihrer Politik klare Stellungnahmen bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter abgibt und dass sich ihre Haltung gegenüber der Gleichstellung der Geschlechter in der Gesetzgebung widerspiegelt. Die Anforderungen an die Berichte (z. B. Jahresberichte) von Universitäten und fördernden Institutionen sollten auch die Pflicht zur Darlegung der Entwicklungen im Hinblick auf die Ausgewogenheit der Geschlechter beinhalten. In diesem Zusammenhang sei im Folgenden von einem schwedischen Beispiel berichtet.

Ziele für die Besetzung von Professuren

Ende der 90er Jahre wurde in Schweden ein neues System eingeführt, mit dem die Regierung für jede Universität ein Ziel bezüglich des Frauenanteils bei den ordentlichen Professuren vorgibt, die von der jeweiligen Universität während eines Zeitraums von drei (später dann vier) Jahren besetzt werden. Die Regierung hat klargestellt, dass es sich hierbei um eine langfristige Maßnahme handelt. Die zugrundeliegende Idee war und ist, dass die Universitäten aufgrund der Vorgabe für die Einstellungen auf den höchsten Hierarchieebenen Anstrengungen unternehmen müssen, Frauen auf den unteren Hierarchieebenen einzustellen, die dann eventuell später Professorinnen werden. Die Zielvorgaben für die Jahre 1997-1999 wurden auf der Grundlage des Frauenanteils bei den außerordentlichen Professuren auf nationaler Ebene berechnet.

Auf nationaler Ebene lag der Anteil bei den **Neubesetzungen** von Professuren im Zeitraum 1985-92 bei 7 % und im Zeitraum 1993-95 bei 12 %. Die für jede Universität für den Zeitraum 1997-99 gesetzten Ziele ergaben auf nationaler Ebene einen Gesamtwert von 19 %. Das Ergebnis lag mit 21 % über dieser Zielmarke. Darüber hinaus lag der Frauenanteil bei den neubesetzten Professuren im nächsten Zeitraum, für den Ziele gesetzt wurden (2001-2004), für alle Universitäten zusammen bei 21 %. In der folgenden Tabelle sind die elf größten Universitäten aufgeführt.²

Universität	Professuren 1996		Frauenanteil bei den neubesetzten Professuren					Professuren 2005	
	Gesamt-zahl	Frauen-anteil	Ergebnis 85-92	Ergebnis 93-95	ZIEL 97-99	Ergebnis 97-99	Ergebnis 01-04	Gesamt-zahl	Frauen-anteil
Uppsala	291	7 %	3 %	14 %	22 %	22 %	26 %	497	16 %
Lund	360	10 %	8 %	16 %	19 %	16 %	17 %	620	14 %
Göteborg	277	11 %	3 %	16 %	22 %	26 %	22 %	465	22 %
Stockholm	212	14 %	18 %	10 %	21 %	33 %	24 %	371	20 %
Umeå	165	9 %	6 %	4 %	22 %	23 %	34 %	266	20 %

² Daten gemäß Statistics Sweden und schwedischen Gesetzesvorlagen

Linköping	159	5 %	14 %	0 %	17 %	23 %	19 %	303	15 %
Karolinska Institut	162	7 %	10 %	4 %	23 %	21 %	21 %	325	17 %
Königl. Technische Hochschule Techn. Univ. Luleå	212	3 %	1 %	15 %	6 %	12 %	8 %	274	7 %
Techn. Univ. Chalmers	68	1 %	0 %	0 %	8 %	13 %	8 %	113	6 %
Schwed. Univ. f. Agrarwissenschaften.	127	5 %	8 %	4 %	6 %	14 %	10 %	162	9 %
	158	11 %	7 %	21 %	26 %	32 %	25 %	199	20 %
Schweden, gesamt	2 264	9 %	7 %	12 %	19 %	21 %	21 %	4 322	17 %

Die Tabelle macht deutlich, dass sich die von der Regierung gesetzten Ziele auf die Zahl der Professorinnen ausgewirkt zu haben scheinen, was natürlich nicht bedeutet, dass nicht auch andere Faktoren zu diesem Ergebnis beigetragen haben.

Die schwedische Regierung strebt bei allen ihren Berufungen die Gleichstellung der Geschlechter an. In Leitungsgremien und ähnlichen Organen gilt eine Gleichstellung als erreicht, wenn die beiden Geschlechter zu 40-60 % vertreten sind. Die Mitglieder der Hochschulleitungen werden zu großen Teilen von der Regierung ernannt, sodass in diesem Bereich die besagte Spanne in den meisten Fällen eingehalten wird.

Auch die Universitätsrektoren sowie die Abteilungsleiter der staatlichen Behörden werden von der Regierung ernannt – im Fall der Universitäten im Anschluss an eine Nominierung durch die Universität. Der Frauenanteil bei diesen beiden Funktionen ist im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen; der Anteil der Rektorinnen an schwedischen Universitäten liegt heute bei 39 %.

Die Mitglieder des Direktoriums der Forschungsräte werden mehrheitlich von der Forschungsgemeinschaft gewählt, doch das Nominierungsverfahren stellt in der Praxis für Männer und Frauen die Einhaltung der 40-60 %-Spanne sicher – eine Form der Frauenquote, die allgemein akzeptiert wird.

Die Erfolgsquoten von Männern und Frauen bei Anträgen auf Forschungsförderung

Die Forschungsförderung (z. B. durch Forschungsräte) ist für eine erfolgreiche Karriere in der Forschung von großer Bedeutung. Daher sollten die Erfolgsquoten von Männern und Frauen – Anteil der geförderten Anträge an der Gesamtzahl der Anträge von Männern beziehungsweise Frauen – bei den größeren Forschungsförderungseinrichtungen sorgfältig beobachtet werden.

Der Erfolg von Männern und Frauen, die einen Antrag auf Förderung durch den ehemaligen schwedischen Medizinischen Forschungsrat gestellt hatten, war Gegenstand einer Studie von Wennerås/Wold, die 1997 in *Nature* veröffentlicht und sehr aufmerksam rezipiert wurde. Insgesamt wurden 114 Anträge für Assistenzprofessuren mit bibliometrischen Methoden untersucht. Dabei stellte sich heraus, dass Frauen signifikant mehr veröffentlichen müssen als Männer, um von den Gutachtern dieselben Bewertungen zu erhalten.

Nach der Gründung des schwedischen Forschungsrats im Jahr 2001 wurde der Medizinische Forschungsrat darin integriert und zu einem seiner wissenschaftlichen Räte.

Die Hauptaufgabe des schwedischen Forschungsrats besteht darin, Grundlagenforschung zu fördern, die sich durch hohe Qualität und Innovation sowie das „Potenzial für eine Weiterführung“ auszeichnet. Eine der Grundvoraussetzungen für die Erfüllung dieser Aufgabe ist, dass die Entscheidungen des Rats über die Forschungsfinanzierung frei von Voreingenommenheit getroffen werden. Im Rahmen seiner Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Forschungsförderung geht der Rat von der Grundannahme aus, dass Männer und Frauen über dieselben Forschungsfähigkeiten verfügen.

Der schwedische Forschungsrat beobachtet die Erfolgsquoten von Männern und Frauen sehr genau. 2007 wurde eine Studie veröffentlicht, die sich schwerpunktmäßig mit der Gleichstellung der Geschlechter befasste und sämtliche im Zeitraum 2003-2006 eingegangenen Anträge (insgesamt mehr als 20 000) auf Forschungsförderung, Postdoktorandenstipendien und für Assistenzprofessuren analysierte (siehe www.vr.se). Herausgefunden wurde, dass für den gesamten schwedischen Forschungsrat die Erfolgsquoten von Männern und Frauen, die einen Antrag für eine Assistenzprofessur gestellt hatten, identisch waren. Demgegenüber waren jedoch bei den Männern, die einen Antrag auf ein Postdoktorandenstipendium gestellt hatten, höhere Erfolgsquoten zu verzeichnen als bei den Frauen. Eine ebenfalls höhere Erfolgsquote gab es bei den Männern, die einen Antrag auf Projektzuschüsse im Bereich Medizin gestellt hatten – auch unter Berücksichtigung der Unterschiede beim „Karrierealter“ (Anzahl der Jahre seit Erwerb des Dokortitels).

Diese Erkenntnisse führten dazu, dass die Regeln für die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Forschungsförderung strenger konzipiert wurden: Unterschiede bei den Erfolgsquoten müssen nun dem Direktorium des Forschungsrats erklärt werden. 2007 hatten Männer und Frauen bei Anträgen auf Postdoktorandenstipendien und bei Anträgen auf Projektzuschüsse im Bereich Medizin dieselben Erfolgsquoten.

Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Forschung

- Die Führungspositionen müssen auf allen Ebenen so ausgefüllt werden, dass eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter begünstigt und aktiv gefördert wird.

Hierbei handelt es sich um den entscheidenden Faktor. Wird dieser Grundsatz beachtet, kann dies zum Nutzen aller nachstehenden Faktoren sein. Führungspersonen auf den oberen Hierarchieebenen – EU, Regierung, Rektor, Dekan, Abteilungsleiter, Gruppenleiter– müssen aktiven Einfluss auf die unteren Ebenen nehmen. Eine passive oder – noch schlimmer – negativ eingestellte Führungsperson einer Einrichtung kann beinahe alle gut gemeinten Maßnahmen zur die Gleichstellung der Geschlechter zunichte machen.

- Gleichstellung der Geschlechter bei der Anstellung von Lehrenden und Forschern an Universitäten.

Die Einstellung von Frauen auf den höheren akademischen Hierarchieebenen sollte aufmerksam verfolgt werden. Die Zielvorgaben für diese Einstellungen und die nachträgliche Überprüfung, inwieweit diese Ziele erreicht werden konnten (gegebenenfalls mittels Maßnahmen der Regierung), sind wichtige Instrumente. Die Studie der schwedischen Behörde für das Hochschulwesen zeigt, dass die geschlechtsneutrale Besetzung von Professuren nicht automatisch geschieht. Hier ist ganz entscheidend, dass die Gleichstellung der Geschlechter von den Führungspersonen aktiv gefördert wird.

- Gleichstellung der Geschlechter bei den Arbeitsbedingungen von Lehrenden und Forschern an Universitäten.

Hier geht es vermutlich im Wesentlichen um die Rolle der Führungspersonen. Die Programme für die verschiedenen Führungsebenen können dabei helfen, gute Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen zu schaffen. Gute Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter beinhalten die Gleichstellung der Geschlechter und tragen zu einer höheren Qualität bei.

- Gleichstellung der Geschlechter bei der Forschungsförderung.

Die Erfolgsquoten von Männern und Frauen, die Anträge bei Förderungseinrichtungen stellen, sollten beobachtet werden (zumindest für die größeren Einrichtungen). Um eine geschlechtsneutrale Forschungsförderung sicherzustellen, ist es notwendig, dass die Förderungseinrichtungen für den Fall, dass bei den Erfolgsquoten Abweichungen zu beobachten sind, für eine sorgfältige Nachbereitung und entsprechende Maßnahmen sorgen. Von allergrößter Bedeutung ist eine dezidierte und aktive Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter durch die EU, die nationalen Regierungen sowie durch die Hochschulleitungen, die Forschungsräte usw.

Öffentliche Anhörung am 18.02.2008
„Frauen in der Wissenschaft und
Gender in der Forschung“

Stellungnahme

Dr. Carl Jacobsson
Swedish Research Council,
Department for Research Policy Analysis
(englische Version)

Women in Science

Why work for more women in science?

There are at least three answers to this question.

- Equal rights: women have the same right as men to pursue a career in research
- Human resources: more women in research means a larger pool of people to recruit from and thus increases the possibilities to recruit good researchers at higher levels
- Quality of research: women can bring different perspectives and ideas into the research and so enhance the quality of the research.

The same arguments also hold for appointing more women on research decision-making bodies.

A foreigner's view of the German situation regarding women in science

The EU-statistical reference document "She figures 2006" gives an overview of the situation of women in science in the member countries.

Germany is at the bottom of the tables in this document with regard to

- share of women among professors: 9,2% compared with EU average 15,3 %
- share of women among academic staff: 29,2% compared with EU average 36,4%.

There are only 17% women in German decision-making bodies in research according to She Figures. Possibly, this figure is lower in more important research decision-making bodies.

The German taxation laws seem to favour the "one bread-winner in the family" philosophy. A result of this may be that a lot of would-be women researchers give up their career to be house-wives. Also, the public day care for children and the schools seem not to be ideally suited for dual careers or for single mothers/fathers.

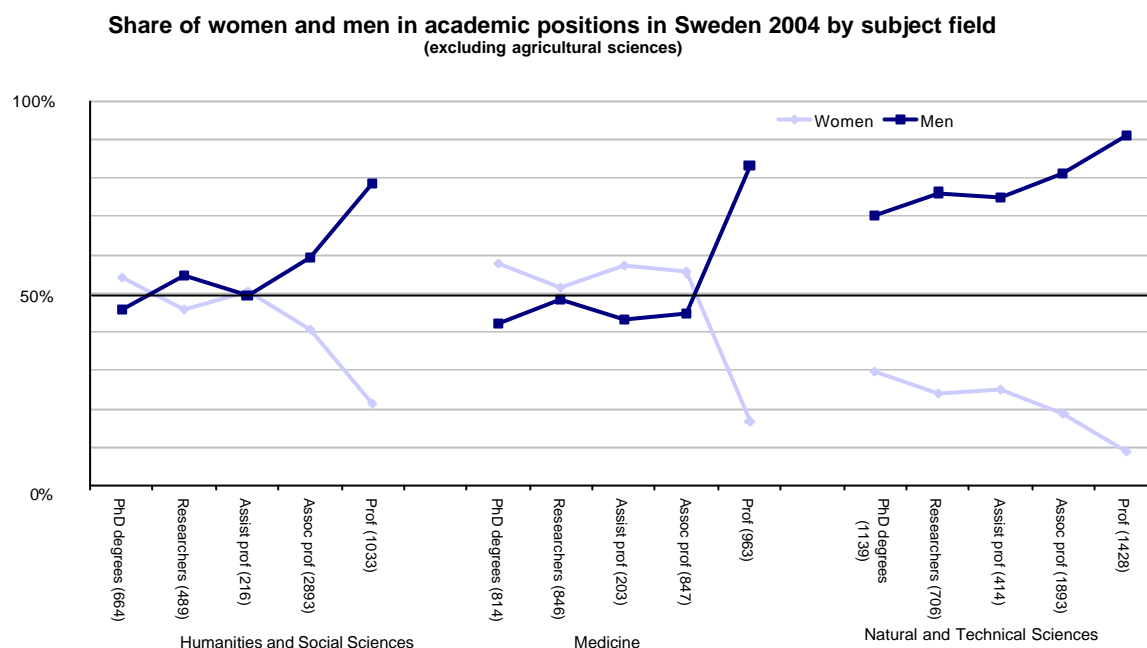
To sum up, there should be much to gain by improving the conditions and attracting more women into science.

Gender distribution in academia

The general characteristics of the gender distribution in academia are the same in many countries. The proportion of women increases over time in all teacher categories, but the share of female professors is still low. The share of women among new PhDs has also increased over time in most countries. In Sweden, 46 % of new PhDs were women in 2006.

The share of women teachers/researchers varies among areas of research; it is highest in medicine, the humanities and the social sciences and lowest in the natural and technical sciences. In all areas of research the highest proportion of women is found among new PhDs and the lowest proportion among full professors.

The following figure¹ illustrates the situation in Sweden in 2004. It can be noted that in the medical field women are in the majority in all positions except for professors, where the share of women is only 17 %.



Thus, if women are recruited to the same extent as men there will be a high proportion of women among professors in the future. However, a recent study of the more than 5000 persons that received their PhDs in Sweden during 1980-85 published by the Swedish National Agency for Higher Education showed that there was a higher share of men than of women that became professors within 18 years of attaining their PhD degrees.

Hence, the share of women among professors should be monitored. A Swedish ordinance from 1992 about the official statistics stipulates that individual based official statistics must be gendered. I do not know if a similar regulation pertains to German official statistics; if not I would advocate such a regulation.

The Government's policy on gender equality is important

In general, a necessary condition for succeeding with any gender equality work is that the leadership of the organisation is positive in word and action.

It is of great importance for the Government to give clear statements on gender equality in its policies, and for its attitude to gender equality to be reflected in the regulations that are issued. Requirements for the reporting of universities and funding agencies, e.g., annual reports, should include presentation of developments regarding the gender balance. The following is an example from Sweden.

Goals for the recruitment of professors

In the late 1990's a new system was introduced in Sweden whereby the Government sets a goal for each university regarding the proportion of women among (full) professors who are

¹ Data from the Swedish National Agency for Higher Education.

recruited by that university during three (later four) year periods. The Government has stated that this is a long term measure. The underlying idea was – and is – that through setting a goal for recruitment on the highest level universities would have to make efforts to recruit women on lower levels who could eventually become professors. The goals for 1997-1999 were calculated on the basis of the proportion of women among associate professors on a national level.

On a national level the proportion among **new** professors was 7 % in the period 1985-92 and 12 % 1993-95. The goals set for 1997-99 for each university added up to a national goal of 19 %. The outcome, 21 %, surpassed the goal. In addition, the share of women among new professors for all universities together was 21 % in the next period for which goals were set, i.e. 2001-2004. The 11 largest universities are included in the following table.²

University	Professors 1996		Perc. women among new professors					Professors 2005	
	total number	perc. women	outcome 85-92	outcome 93-95	GOAL 97-99	outcome 97-99	outcome 01-04	total number	perc. women
Uppsala	291	7%	3%	14%	22%	22%	26%	497	16%
Lund	360	10%	8%	16%	19%	16%	17%	620	14%
Göteborg	277	11%	3%	16%	22%	26%	22%	465	22%
Stockholm	212	14%	18%	10%	21%	33%	24%	371	20%
Umeå	165	9%	6%	4%	22%	23%	34%	266	20%
Linköping	159	5%	14%	0%	17%	23%	19%	303	15%
Karolinska inst.	162	7%	10%	4%	23%	21%	21%	325	17%
Royal Inst. Techn.	212	3%	1%	15%	6%	12%	8%	274	7%
Luleå techn. univ.	68	1%	0%	0%	8%	13%	8%	113	6%
Chalmers techn univ	127	5%	8%	4%	6%	14%	10%	162	9%
Swedish Agric. univ.	158	11%	7%	21%	26%	32%	25%	199	20%
Sweden, total	2 264	9%	7%	12%	19%	21%	21%	4 322	17%

As can be seen from the table the goals set by the Government seem to have had an effect on the number of women professors. Of course, there can be also other factors that influenced the outcome.

The Swedish Government strives for gender equality in all its appointments. In boards and similar bodies equality is considered to be achieved if there is a representation of 40 - 60 % of both sexes. The boards of the universities are to a large extent appointed by the Government, and therefore most of them are in this interval.

Also, the rectors of the universities and the director generals of the government agencies are appointed by the Government; in the case of universities after a nomination from the university. The proportion of women among rectors and director generals has gone up

² Data from Statistics Sweden and from Swedish Government Bills.

considerably during the last decade; the share of women among Swedish university rectors is now 39%.

The majority of the boards of the research councils are elected by the research community, but the nomination procedure guarantees, in practice, a representation in the interval 40 - 60% of both men and women - a form of quota for women that is generally accepted.

The success rates of men and women applying for research funding

Research funding from e.g. research councils is important for a successful research career. Hence, the success rates of men and women - the share of funded applications out of the total number of applications for men and women respectively - should be monitored carefully for the more important research funding bodies.

The success of men and women who applied for support from the former Swedish Medical Research Council was the subject of a study by Wennerås and Wold which was published in *Nature* in 1997 and attracted much attention. A total of 114 applications for assistant professorships were studied with bibliometric methods. It was found that women had to publish significantly more than men to receive the same scores from peer reviewers.

When the Swedish Research Council was founded in 2001 the Medical Research Council was integrated into it and became one of its scientific councils.

The main task of the Swedish Research Council is to fund basic research characterized by high quality and innovation, including “potential for renewal”. A precondition for the carrying out of this task is that the council’s decisions on research financing are free from bias. In its strategy for gender equality in research funding, the council assumes the starting point that research capability can be found to same extent in men and women.

The Swedish Research Council closely follows the success rates of men and women. A study that focused on gender equality and analyzed all the applications for project funding, for postdoctoral grants and for assistant professorships received during the period 2003-2006, in total more than 20 000, was published in 2007 (see www.vr.se). It was found that for the Swedish Research Council as a whole the success rates of men and women applying for assistant professorships were equal. However, men applying for postdoctoral grants had a higher success rate than women. Also, men applying for project grants in the field of medicine had a higher success rate than women, even when consideration was taken for the differences in “career-age” (number of years since attaining their PhD degree).

These findings led to a tightening of the rules for gender equality in the council’s research funding: differences in success rates between men and women must be explained to the Board of the council. In 2007 men and women had the same success rates when applying for postdoctoral grants and when applying for project grants in the field of medicine.

Measures for gender equality in research

- Leadership at all levels that is positive to and ready to actively support gender equality.

This is a most important factor, which if it is fulfilled may help with all the factors below. Leaders at the higher levels - EU, Government, rector, dean, department head, group leader - must actively influence the levels below. A passive, or even worse passively negative, leader of an organisation may ruin almost any well-meant gender equality measure.

- Gender equality in hiring teachers/researchers at universities.

The recruitment of women into the higher academic levels should be monitored with care. Recruitment goals and the follow-up of these goals with, if necessary, measures from the Government are important tools. The study from the Swedish National Agency of Higher Education shows that gender-neutral recruitment of professors does not happen automatically. A leadership that actively supports gender equality is most important.

- Gender equality in the work conditions of teachers/researchers at universities.

This is perhaps mostly a leadership issue. The leadership programs at different levels may help to encourage good work conditions for both men and women. Such good conditions for both sexes must include gender equality, and will promote higher quality.

- Gender equality in research funding.

The success rates for women and men applying to the funding bodies (at least the more important bodies) should be monitored. Careful follow-up and measures taken by the funding bodies if disparities in success rates occur are needed to ensure gender-neutral research funding. A clear and active support of gender equality from the EU, from the national Government, as well as from the leadership of the universities, research councils etc. is of utmost importance.