

**Jutta Dalhoff**  
**GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften**  
**Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft**  
**und Forschung (CEWS)**

## **Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

**„Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

**am 11. Juni 2012**



GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung  
CEWS – Unter Sachsenhausen 6-8 – D-50667 Köln – Tel. + 49 (0)221 / 47694 –250 –  
Fax. + 49 (0)221 / 47694 – 199 – URL: <http://www.gesis.org/cews>

## Vorab-Stellungnahme

zur Öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung,  
Forschung und Technikfolgenabschätzung

Frauen in Wissenschaft und Forschung

Berlin 11.6.2012

Sachverständige Jutta Dalhoff

## Ausgangslage

Seit der letzten Bundestagsanhörung zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung (Februar 2008) sind gut vier Jahre vergangen, in welchen wichtige Maßnahmen von Bund und Ländern ihre Wirkungen entfaltet haben:

- Offensive für Chancengleichheit (2006)
- Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder (2007)
- Hochschulpakt 2020 (2007)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2008)
- Pakt für Forschung und Innovation - Zielquoten-Beschluss der GWK (2007 /2011)

Insgesamt haben diese Programme in den wissenschaftlichen Einrichtungen eine **positive gleichstellungspolitische Dynamik** entfaltet, die es weiter zu stabilisieren und auszubauen gilt.

Gemeinsam ist diesen Programmen allerdings auch, dass die darin vereinbarten Ziele und Vorgehensweisen zu wenig verbindlich, sanktionsbewehrt und ihre Erreichung zu wenig überprüfbar sind.

Zu diesem Ergebnis kommt auch ein Rechtsgutachten von Frau Prof. Dr. Susanne Baer<sup>1</sup>, die konstatiert, dass z.B. die Finanzierungsentscheidungen des Bundes sanktionsbewehrt an das Gleichstellungsziel gekoppelt werden können und sollten.

Zum Fazit mangelnder Verbindlichkeit bisheriger Bemühungen kommen auch die aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates<sup>2</sup>: „Die gleichstellungspolitischen Ziele sind konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten.“

## Zahlen

Der Frauenanteil an den Professuren in Deutschland hat sich über alle Besoldungsgruppen und Fächer hinweg in der Dekade 2000 – 2010 insgesamt von 10,6 % auf **19,0 %** erhöht, die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen (FhG, HGF, MPG, WGL) wiesen in ihren Führungspositionen im selben Zeitraum eine Steigerung von 5,7 % auf **10,9 %** auf.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Hrsg. BMBF 2010, [http://www.bmbf.de/pub/massnahmenfoerderung\\_chancengleichheit\\_wissenschaft.pdf](http://www.bmbf.de/pub/massnahmenfoerderung_chancengleichheit_wissenschaft.pdf)

<sup>2</sup> Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 2012 <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

<sup>3</sup> Quelle: BLK/GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Statistisches Bundesamt, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-22-Chancengleichheit.pdf>

Zum einen ist diese Steigerungsrate vor allem vor dem Hintergrund der langjährigen, zahlreichen und vielfältigen Gleichstellungsbemühungen von Bund und Ländern wirklich nicht zufriedenstellend und würde bei gleichbleibendem Tempo erst gegen Ende diesen Jahrhunderts (!) zur Geschlechterparität an deutschen Hochschulen führen.

Zum anderen beinhaltet das GWK-Datenmaterial bei genauerer Analyse negative Details und Tendenzen, wie sehr große Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen, Fächern und einzelnen Forschungsorganisationen.

Herausgenommen seien an dieser Stelle beispielhaft die **Differenzen bezüglich des Frauenanteils zwischen den aktuell sechs möglichen Besoldungsstufen für Hochschulprofessuren** anhand der Zahlen für das Jahr 2010, die sich hinter dem Gesamtanteil von 19,0 % (absolute Zahl: 7769) verbergen.

C 4	10,6 % ( 735)
<b>W 3</b>	<b>19,0 % (1238)</b>
C 3	15,2 % (1498)
<b>W 2</b>	<b>25,0 % (2423)</b>
C 2	21,1 % (1390)
<b>W 1</b>	<b>37,8 % ( 467)</b>

Fazit:

Prozentual ist der in der vergangenen Dekade gestiegene Frauenanteil in den – 2006 eingeführten – im Grundgehalt geringer bezahlten Besoldungsstufen W 3, W 2 und W 1 wesentlich höher als in den besser dotierten alten Besoldungsstufen C 4, C 3 und C 2. Die W-Besoldung verstärkt also paradoxerweise die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, den „gender pay gap“ bei wachsendem Frauenanteil. Frauen kommen zu dem Zeitpunkt verstärkt in solche Führungspositionen zu dem die Bezahlung und die Reputation derselben sinken.

## Empfehlungen

In der aktuellen Situation muss Gleichstellung als strategische Aufgabe in den wissenschaftlichen Einrichtungen verankert werden, es sollten möglichst konkrete Entscheidungen getroffen werden, im Vordergrund stehen dabei folgende Punkte.

1. Die **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG sollten über das Jahr 2013 hinaus in der übergeordneten Zuständigkeit der DFG verbleiben, um die hohe Reputation dieser Wissenschaftsorganisation für das Gleichstellungsthema zu nutzen. Die Standards sollten im Rahmen des Umsetzungsprozesses qualitativ weiterentwickelt und die Förderentscheidungen der DFG – auch im Rahmen der Exzellenzinitiative -regelmäßig an die Bewertung der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte gebunden werden.

2. Das **Professorinnen-Programm** von Bund und Ländern sollte über das Jahr 2012 hinaus weitergeführt werden, um der positiven Evaluation<sup>4</sup> seiner grundlegenden gleichstellungsfördernden Impulse Rechnung zu tragen und die nachhaltige Wechselwirkung mit den DFG-Gleichstellungsstandards fortzuführen.
3. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen müssen dazu verpflichtet werden, umgehend **flexible, am Kaskadenmodell orientierte verbindliche Zielquoten** zu implementieren. Ihre Einführung und Überprüfung muss transparent sein und Misserfolge bei der Zielerreichung müssen in der regulären Mittelzuweisung angemessen berücksichtigt werden. Das CEWS hat zu dieser Empfehlung ein ausführliches Positionspapier mit konkreten Umsetzungsvorschlägen vorgelegt.<sup>5</sup> Der Monitoring-Bericht 2010 des Paktes für Forschung und Innovation hält fest, „dass aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen unverzichtbar sind und die Anwendung des "Kaskadenmodells" – Orientierung an der Frauenquote in der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe – bei der Besetzung von Beschäftigungspositionen unbedingt erforderlich ist.“<sup>6</sup> Auch der Wissenschaftsrat kommt 2012 auf dieses unbedingte Erfordernis zurück, nachdem er sich bereits in seinen Empfehlungen 1998 für Zielquoten nach dem Kaskadenmodell ausgesprochen hatte.
4. Die **Beschäftigungsbedingungen** für Wissenschaftlerinnen unterhalb der Beschäftigungskategorie Professur müssen verbessert werden, um die Planbarkeit der Karrierewege zu gewährleisten. Das bedeutet im Einzelnen, dass mehr unbefristete Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen geschaffen werden müssen, die Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen zu verlängern sind und vermehrt tenure track-Modelle angeboten werden sollten. Dem gender pay gap im Wissenschaftsbereich muss durch eine transparente Professorenbesoldung, die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags und die angemessene Ausstattung von Chancengleichheits-Sonderprogrammen entgegengewirkt werden.
5. Die **geschlechtergerechte Partizipation in wissenschaftlichen (Entscheidungs-) Gremien** muss mittels aktiver Rekrutierungsbemühungen durch die Wissenschaftsorganisationen weiter vorangetrieben werden.

---

<sup>4</sup> Der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK wird in Kürze der Evaluationsbericht zur Beratung vorgelegt werden.

<sup>5</sup> Vgl. Ausschussdrucksache 17(18)273g Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, CEWS-Positionspapier „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, 2., erweiterte Auflage, 2011  
[http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote\\_2-12.pdf](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote_2-12.pdf)

<sup>6</sup> PFI-Monitoring-Bericht 2011, Kapitel 3.6 FÖRDERUNG VON FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG (Auszug S. 50 ff)  
<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-23-PFI-Monitoring-Bericht-2011.pdf>