

**Prof. Dr. Martina Schraudner**  
**Technische Universität Berlin**  
**Fachgebiet Gender und Diversity in Organisationen**

## **Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

**„Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

**am 11. Juni 2012**



# Vorabstellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zu "Frauen in Wissenschaft und Forschung"

Prof. Dr. Martina Schraudner

Die aktuelle politische, wirtschaftliche und soziodemographische Lage erfordert es, die Talente unter Männern und Frauen so gut wie möglich zu fördern und zu nutzen. Derzeit verschiebt sich dabei die Begründung vom Argument der Gerechtigkeit, das eine gleiche Beteiligung von Frauen aus Gründen der Chancengleichheit einfordert, hin zum Argument des Business Case, das von wirtschaftlichen Vorteilen durch gemischtgeschlechtliche Teams ausgeht. Viele Unternehmen arbeiten momentan strukturiert heraus, welche Vorteile sich durch eine verstärkte Teilhabe von Frauen in ihren Organisationen generieren lassen. Für die Wissenschaft erschließt sich zum Einen über den nicht ausgeschöpften Talentpool, zum Anderen über die frühzeitige Einbeziehung der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, Präferenzen und Lebensentwürfe von Frauen und Männern bei der Entwicklung von Technologien. Gerade in technischen Fächern, die in hohem Maß die Zukunft mitgestalten, ist das Einbeziehen unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten und Präferenzen entscheidend. Mit aus unterschiedlichen Blickwinkeln abgeleiteten bedarfs- und anspruchsorientierten Innovationen kann Interesse und Akzeptanz für neue Technologien in der Breite erreicht werden.

Vor diesem Hintergrund erklären Wirtschafts- und Wissenschaftsorganisationen eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen und in Führungspositionen erreichen zu wollen. Der Weg zu mehr Frauen in Führungspositionen ist dabei noch nicht vorgezeichnet, wie die Ergebnisse der "Großen Anfrage zu Frauen in Wissenschaft und Forschung" veranschaulichen.

In einigen Großunternehmen in Deutschland sind interne Zielvorgaben zu Frauenanteilen bereits eingeführt. Dies ist weniger aus der politischen Motivation der Chancengleichheit, als vielmehr durch identifizierte betriebswirtschaftliche Vorteile, wie Marktzugang, Humanressourcen, gesteigerte Innovationsfähigkeit oder Mitarbeitendenbindung getrieben. Die Ergebnisse der aktuellen Fraunhofer-Studie in neun Großkonzernen machen deutlich, dass erfolgreiche Ansatzpunkte, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, organisationsspezifisch sein müssen. Diese organisationsspezifischen Ansatzpunkte sind zum einen durch die unterschiedlichen Ausgangslagen, wie dem niedrigen Frauenanteil in technischen Fächern in Deutschland bedingt, zum anderen sind sie vom Internationalisierungsgrad des Unternehmens abhängig, und sie sind insbesondere in hohem Maß durch die jeweilige Unternehmenskultur geprägt.

Die von der DFG etablierten Gleichstellungsstandards weisen dem Thema Chancengleichheit auch im Wissenschaftssystem einen neuen Stellenwert zu. Nach einer langen Sensibilisierungsphase, die von den Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Forschungsorganisationen getrieben wurde, haben die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus der Chancengleichheit einen Business Case auch für die Universitäten gemacht. So stellt die DFG in der Präambel der Gleichstellungsstandards fest: "Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird... Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung." Dabei geht es nicht um eine andere »Art von Forschung« oder um weniger kompetitive Forschung, sondern darum unterschiedliche Perspektiven bei der Auswahl von Themen und der Schwerpunktsetzung der Forschungsfragen zuzulassen. Damit gleichen sich die Begründungen für die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftssystem und in den Unternehmen an.

Um in Zukunft die Perspektiven von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen, müssen neue Ansätze in den bestehenden Prozessen und Strukturen entwickelt und etabliert werden, die dazu beitragen, die Organisationskulturen zu öffnen. Eine Erhöhung der Frauenquote in Unternehmen und Wissenschaftsorganisationen führt bislang typischerweise zu einer Erhöhung des

Frauenanteils in den Bereichen Personal, Controlling oder Recht, also in Bereichen mit traditionell hohem Frauenanteil.

Die bisher eingesetzten Maßnahmensets von den MINT-Kampagnen bis zum Professorinnenprogramm haben zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern insbesondere auch in technischen Fächern erfolgreich beigetragen. Damit wird eine bessere Ausgangsbasis für die Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen und auch der Wissenschaft selbst (!) geschaffen. Getrennt davon zu betrachten sind die Maßnahmen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen sollen. So wichtig die häufig an »scheinbaren Defiziten« von Frauen ansetzenden Maßnahmen wie frauenspezifische Netzwerke, Mentoring und Talentmanagement-Programme in der Schule und während des Studiums sind, um die wenigen an Technik interessierten Frauen untereinander in Kontakt zu bringen und damit den Minderheitenstatus aufzubrechen, so sehr sind diese Maßnahmen mit einer frauenspezifischen Prägung nicht dazu geeignet zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beizutragen. Letztendlich wird eine Systeminkompatibilität von Frauen in derzeitigen Systemen unterstellt, eine Veränderungsbereitschaft der Organisationen wird nicht eingefordert. Während Großunternehmen bereits an neuen Ansätzen der Organisationsveränderungen insbesondere im Umfeld des HR arbeiten, sind im Wissenschaftssystem noch wenige Lösungswege zu erkennen.

Als ein dringend notwendiger Ansatzpunkt mehr Frauen insbesondere in Wissenschaftsfächern mit einem hohen Frauenanteil, wie z.B. der Medizin, in Führungspositionen zu bringen, werden transparent und chancengerecht gestaltete Wissenschaftskulturen angesehen.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Entscheidungsgremien insbesondere über Forschungsförderungen ist nicht nur, aber insbesondere in Fächern mit geringem Frauenanteil von besonderer Bedeutung. Auch im Bereich der nutzungszentrierten, angewandten Forschung und bei der Entwicklung von Projektideen können viel mehr Frauen beteiligt werden, um unterschiedlichen Perspektiven frühzeitig einzubeziehen. Dazu müssen neue Wege und Ansatzpunkte gefunden werden. Eine verstärkte Beteiligung im Sinne eines partizipativen Prozesses ist zudem ein neuer Ansatzpunkt, um mehr Interesse und eine höhere Akzeptanz neuer Technologien zu erzeugen ohne dabei die Risikodiskussion zu vernachlässigen. Dabei darf das Einbeziehen der Nutzerinnen und Nutzer, wie es z.B. im nächsten Forschungsrahmenprogramm der EU (Horizon 2020) oder auch in der Hightech Strategie angelegt ist, nicht auf der Ebene einzelner Stakeholder-Gespräche bleiben. Es müssen vielmehr neue Vorgehensmodelle gefunden werden, die Ansprüche und Bedarfe der Betroffenen direkt zu erheben und technische Entwicklungen im Dialog voranzutreiben.

In MINT-Fächern - und entsprechenden Unternehmenssparten - sind Frauen derzeit stark unterrepräsentiert. Neue Ansätze müssen daher verstärkt darauf zielen das gesellschaftliche Interesse an MINT-Themen zu steigern und die Repräsentanz von Frauen in MINT-Berufen zu erhöhen. Ein bisher noch nicht voll ausgeschöpfter Ansatz sind soziale Netzwerke, die typischerweise von Frauen stark genutzt werden. Um technikaffine junge Frauen stärker zu vernetzen und in Zukunftsdiskussionen um geeignete Ansatzpunkte für gewünschte und erwartete technische Unterstützung im Alltag und im beruflichen Umfeld einzubeziehen, können Social Media ein adäquates Mittel sein.

**Fazit:** Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft ist keine Frage der Gerechtigkeit sondern für die Organisationen mit Vorteilen verbunden. Ist es Ziel den Frauenanteil zu erhöhen, reicht es nicht aus Frauen mit enabling-Maßnahmen zu Führungspositionen zu befähigen. Die Organisationen müssen vielmehr glaubhaft kommunizieren, warum sie den Frauenanteil steigern wollen und hierzu auch bereit sind ihre eigenen Strukturen und Prozesse zu hinterfragen. Eine stärkere Beteiligung von Frauen, insbesondere in forschungsstrategischen Entscheidungsgremien, ist hier ein wichtiges Stellglied. Neuartige partizipative Ansätze, nutzerzentrierte Technologieentwicklung und Stakeholdereinbezug können dazu beitragen mehr Frauen gerade auch für technische Forschungsthemen zu begeistern.