

**Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung**

Wortprotokoll
75. Sitzung

Öffentliche Anhörung
zum Thema

“Frauen in Wissenschaft und Forschung“
(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)

Berlin, den 11.06.2012, 12:00 Uhr
Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus - Sitzungssaal E. 300

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Vorlagen:

Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“
- BT-Drucksache 17/7756 -

Weitere Unterlagen:

- ADrs. 17(18)273 a Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“, 209. Plenum der HRK vom 14.11.2006
- ADrs. 17(18)273 b Wissenschaftsrat (WR) „Empfehlungen von Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Juli 2007
- ADrs. 17(18)273 c Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG“, August 2008
- ADrs. 17(18)273 d Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“, Oktober 2008
- ADrs. 17(18)273 e Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) – Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 22
- ADrs. 17(18)273 f Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – Bericht „Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“, 2009/2010
- ADrs. 17(18)273 g Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, CEWS-Positionspapier „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“, 2. erweiterte Auflage, 2011

Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen:

- ADrs. 17(18)278 a Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Justus-Liebig-Universität Gießen
- ADrs. 17(18)278 b Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt
Vorsitzender des Wissenschaftsrates
- ADrs. 17(18)278 c Jutta Dalhoff
GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft
und Forschung (CEWS)
- ADrs. 17(18)278 d Dr. Dagmar Simon
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- ADrs. 17(18)278 e Prof. Dr. Martina Schraudner,
Technische Universität Berlin, Fachgebiet Gender und
Diversity in Organisationen
- ADrs. 17(18)278 f Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Universität Göttingen

Sachverständige

Seite

Jutta Dalhoff Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln	8, 27, 40, 53
Dr. Edit Kirsch-Auwärter Universität Göttingen, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungs- beauftragten an Hochschulen (BuKoF)	9, 43, 55
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt Wissenschaftsrat, Köln	14, 31, 39
Prof. Dr. Joybrato Mukherjee Justus-Liebig-Universität, Gießen	11, 29, 46, 57
Prof. Dr. Martina Schraudner Technische Universität Berlin, Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V., München	17, 33, 49,
Dr. Dagmar Simon Wissenschaftszentrum Berlin für Sozial- forschung, Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung	19, 26

Ausschussmitglieder

Seite

CDU/CSU

Abg. Anette Hübinger **22, 50**

Abg. Dr. Thomas Feist **36**

SPD

Abg. Ulla Burchardt **35, 52**

Abg. Marianne Schieder **23**

Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann **37, 50**

FDP

Abg. Prof Dr. Martin Neumann **23, 37**

DIE LINKE.

Abg. Dr. Petra Sitte **24, 38, 51**

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Abg. Krista Sager **25, 39, 52**

Beginn der Sitzung: 12.08 Uhr

Vorsitzende:

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Expertinnen und Experten, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste, insbesondere auch die anwesenden Medienvertreterinnen und Vertreter, seien Sie alle herzlich begrüßt zu unserer heutigen Anhörung „Frauen in Wissenschaft und Forschung“. Ich sollte Ihnen noch einige Hinweise geben, insbesondere für alle, die noch nicht an unseren Anhörungen teilgenommen haben, wie diese ablaufen, damit Sie auch sehen, dass es hier absolute Transparenz gibt, auch in der Sitzungsleitung. Wir verfahren hier, was die Anhörung der Sachverständigen angeht, immer absolut gleich, und zwar nach Alphabet. Bei den Fragerunden gibt es ein eisernes Strukturprinzip im Deutschen Bundestag. Es beginnt immer der Berichterstatter, die Berichterstatterin der größten Fraktion, und danach folgt das Ganze in der Stärke der Fraktionen, und zwar nach dem letzten Bundestagswahlergebnis und nicht nach aktuellen Meinungsumfragen. Ich denke, wir werden heute mit Sicherheit mehr als eine Frageunde schaffen.

Das ist nicht die erste Anhörung, die wir zu diesem Thema veranstalten. Im Februar 2008 hatten wir uns bereits sehr ausführlich mit diesem Thema beschäftigt. Für uns ist es spannend, nach vier Jahren zu schauen, was ist denn geworden. Damals waren die Auffassungen, wie ernsthaft, stringent, wie steuernd muss man mit dem Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ umgehen, noch sehr unterschiedlich. Wir werden zum Schluss feststellen, ob das immer noch so geblieben ist.

Fakt ist, das haben die unterschiedlichsten Erhebungen von Wissenschaftsrat, GWK, aber auch die Antwort der Bundesregierung auf eine große parlamentarische Anfrage ergeben, dass sich zwar schon einiges durchaus bewegt hat, was die Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung angeht, dass aber die Ergebnisse gleichwohl nicht zufriedenstellend sind. Das war Anlass für diese heutige Anhörung.

Wir haben die Situation, dass bei den Studierenden, und auch noch bei den Hochschulabsolventen, die Frauen ganz gut präsent sind, bei den Doktoranden wird es ein bisschen dünner. Die Luft wird ganz dünn, wenn es um die am besten dotierten Professuren geht, die Leitungsposition in Hochschulen, insbesondere auch in Forschungseinrichtungen, aber auch der Ressortforschung des Bundes und den wissenschaftlichen Beratungsgremien des Bundes. Wenn man die ganze Palette nimmt, dann sieht man, wie Frau Professor Metz-Göckel das mal gesagt hat, überall da, wo entschieden wird und wo die Macht ist, sind kaum Frauen. Ich glaube, an der Situation hat sich noch nicht ganz so viel geändert.

Es gibt in den letzten eineinhalb Jahrzehnten die unterschiedlichsten Initiativen von Bundesregierungen wie auch der Wissenschafts- und Forschungsorganisationen und auch der Hochschulen, und heute ist der Punkt für uns hier, auch dieses noch mal zu bilanzieren und zu fragen, was kann man eigentlich tun, um diese gläserne Decke zu durchbrechen, die mittlerweile schon zu einem feststehenden Begriff geworden ist, selbst schon ein Indikator bei der Evaluation des Europäischen Forschungsrahmenprogramms geworden ist. Wer kann und sollte vor allen Dingen was tun? Soviel erst mal zu der inhaltlichen Einführung.

Zu den organisatorischen Punkten sollte ich Ihnen noch Folgendes sagen: Wir haben in einer interfraktionellen Vereinbarung fest gelegt, dass wir die Anhörung um 14.30 Uhr beenden wollen, die Sachverständigen gebeten sind, ein fünfminütiges Statement abzugeben, wo noch mal die wichtigsten Punkte nach ihrer Einschätzung fokussiert werden können, es ein Wortprotokoll von dieser Anhörung gibt und dieses Gespräch im Fernsehen des Deutschen Bundestages übertragen wird. Sie können es anschließend in der Mediathek des Deutschen Bundestages noch mal nachsehen.

Wir beginnen jetzt dann mit den Statements unserer Expertinnen und Experten. Als Erste hat Frau Dalhoff das Wort.

Jutta **Dalhoff** (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln):

Vielen Dank, Frau Burchardt, noch mal für die Einladung zu dieser Anhörung. Die letzte Anhörung, bei der ich auch Sachverständige war, liegt vier Jahre zurück. Insofern habe ich diese letzten vier Jahren in ihren Wirkungen gleichstellungspolitischer Art besonders in den Blick genommen. Um meine schriftliche Stellungnahme noch zu verdichten und zu fokussieren, möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf zwei Bereiche lenken.

Ich finde, in den vier Jahren haben diverse Programmen, Maßnahmen, Instrumente, bereits Wirkung gezeigt. Herausnehmen möchte ich dabei die DFG-Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm, die in einer Wechselwirkung an den Hochschulen, meiner Einschätzung nach, ein sehr positives gleichstellungspolitisches Klima geschaffen haben. Da setzt auch gleich die Zukunft an, nämlich genau an dem Punkt müssen wir weitermachen, nicht nachlassen in den Bemühungen. Die Instrumente, die im Rahmen dieser beiden Offensiven schon gegriffen haben, müssen wir eben auch verfeinern, als steuerungspolitisches Instrument auch tatsächlich verfeinern, und dazu braucht es vor allen Dingen, das möchte ich hier in den Vordergrund stellen, eine weitere Ansiedlung der DFG-Gleichstellungsstandards bei der DFG, weil die hohe Reputation dieser Einrichtung für das Gleichstellungsthema unendlich wichtig ist. Zusätzlich müssten diese Standards noch mehr zugespitzt werden und eine noch höhere Verbindlichkeit erreichen, in dem sie deutlich an Förderentscheidungen gekoppelt werden.

Punkt 2: Die Quote spielt im Gegensatz zu der Anhörung vor vier Jahren inzwischen in allen offiziellen Verlautbarungen, zuletzt beim Wissenschaftsrat, eine deutlich herausgehobenere und in Bezug auf die Verbindlichkeit, mit der man sie einführen müsste, eine viel größere Rolle. Da erscheint mir eine Einigkeit Raum gegriffen zu haben, die wir vor vier Jahren noch nicht hatten. Daraus ergibt sich mein zweiter Punkt, das steht für mich absolut im Vordergrund. Nicht nur bei den Professuren, sondern auch in den neu zu schaffenden Personalkategorien müssen wir eine flexiblere, am Kaskadenprinzip orientierte und verbindliche Quote einführen, um im Wissenschaftsbereich wirklich besser voranzukommen. Das war

auch das Ergebnis der großen Anfrage. Bei all den Begleitmaßnahmen, die wir ansonsten natürlich auch weiterhin brauchen, muss es jetzt zu einer verbindlichen Einführung der Quote kommen, und ich finde, das Zeitfenster der großen Einigkeit an diesem Punkt müsste auf jeden Fall genutzt werden. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun Frau Dr. Kirsch-Auwärter.

Dr. Edit **Kirsch-Auwärter** (Universität Göttingen, BuKoF):

Auch ich bedanke mich für die Einladung. Ich blicke auf unser Thema in den letzten zwölf Jahren als Gleichstellungsbeauftragte der Uni-Göttingen zurück, habe aber davor schon an anderen Hochschulen der Uni-Tübingen und in kommunalen und Landeskontexten Gleichstellungspolitik betrieben, so dass es eigentlich insgesamt eher 30 Jahre sind, die ich jetzt damit unterwegs bin, Akteure und Akteurinnen im Wissenschaftsbereich von der Bedeutung des Themas zu überzeugen.

Ich denke, die Unterschiede in den Entwicklungen von Männer- und Frauenkarrieren sind anerkannt. Das Vorkommen struktureller Diskriminierung in den Einrichtungen wird nicht mehr kontrovers gehen, außer vielleicht in defensiven Argumentationskontexten. Wir haben noch erheblichen Analyse- und Erhebungsbedarf, vor allen Dingen, weil ich der Meinung bin, dass die Instrumente, die wir einsetzen, es verdienen, auch wissenschaftlich begleitet zu werden und eine wissenschaftsimmanente Legitimität zu bekommen, in dem man auch die Effekte analysiert. Vor allem aber brauchen wir noch sehr viel mehr und kleinere Zahlen, um Handlungsmotive und Impulse zu generieren für die Leitungen der Einrichtungen, für das Management. Ohne ein Gleichstellungscontrolling sollte eigentlich weder eine Projektförderung, noch – nach meinem Verständnis – eine institutionelle Förderung, insbesondere von öffentlich geförderten Institutionen stattfinden.

Nun zeigen sowohl die Große Anfrage wie die Antwort der Bundesregierung, dass wir uns über die Ziele sehr einig sind. Die Differenzen tauchen bei den Umset-

zungsstrategien auf. Wenn man sich anschaut, dass die Hochschulen zur Zeit unter verschärftem Wettbewerb und Reformdruck stehen und sich einem wachsenden Zuschnitt und wachsender Intensität von Aufgaben ausgesetzt sehen, dann folgt daraus eigentlich schon ohne weitere Betrachtung der Empirie, dass wir mit Appellen und Selbstverpflichtungen nur begrenzte Wirkungen erzeugen können. Im schlimmsten Fall tragen diese sogar zur Selbst- und Fremdtäuschung bei.

Wir haben jetzt in einer Analyse der Gleichstellungsbestrebungen in der Exzellenzinitiative feststellen müssen, dass die gefühlte Gleichstellungsleistung sehr groß ist, in den Zahlen schlägt sie sich aber kaum nieder. Von daher denke ich, ist die Gleichstellungsrhetorik weiterhin eine akute Gefahr. Was wir eigentlich anpeilen, ist eine institutionelle Transformation. Wenn wir das der Konkurrenz der Handlungsimperative, unter denen sich die wissenschaftlichen Einrichtungen zur Zeit entwickeln, als Freispiel der Kräfte überlassen, dann wird Gleichstellung weiterhin noch ziemlich lange brauchen.

Was sind das für vorherrschende Strategien und Ziele? Nun, es gibt ganz tradierte Formen der Sicherung wissenschaftlicher Reputationen, auf die kann die Einrichtung nicht verzichten auch nicht im Berufungsverfahren – dort schon gar nicht. Das ist immer verquickt mit der Maximierung von Einfluss im Machtgefüge der Einrichtung und der Einrichtung in ihrem Umfeld. Man kann sich vorstellen, dass die Anreize und die Sanktionen, die für die Gleichstellung ins Spiel gebracht werden müssten, doch ganz stark sein müssen. Im Vorgespräch vorhin tauchte noch mal das Argument auf, was zum Professorinnenprogramm in medizinischen Fakultäten häufig zu hören war: 150.000 Euro im Jahr, das langt nicht, damit wir dafür ein extra Berufungsverfahren inszenieren.

Es gibt vorzügliche Folgeempfehlungen in der Stellungnahme des Wissenschaftsrates. Die werden wir sicherlich gleich zu hören bekommen. Die Hochschulrektorenkonferenz hat ihrerseits eine Evaluation vorgenommen. Bei einer Umfrage unter den Hochschulleitungen, orientiert an den Empfehlungen „Frauen fördern“, die sie vor sechs Jahren beschlossen hatten, zeigt sich auch ein Handlungsbedarf, insbesondere was die Strukturveränderungen und den Einbezug von Fakultäten

und Fachbereichen betrifft, in denen sowohl die wissenschaftliche Reputation, wie auch die relevanten Personalentscheidungen getroffen werden.

Was müssen wir machen, um das nötige Wissen auch an die Fachbereiche heranzutragen? Wir brauchen begleitende Evaluationen, nicht bloß ein gutes Controlling. Ich kann nur auf das Bundesprogramm „Chancengleichheit in der Schweiz“ hinweisen, das nehme ich mir immer zum Vorbild. Bei zehn Millionen Schweizer Franken für ein Programm, sollte man eine Million Schweizer Franken für die begleitende Evaluation abzweigen, sonst kann man nicht wirklich profitieren und das nächste Programm mit Fug und Recht als Weiterentwicklung des ersten bezeichnen.

In meinem Fazit komme ich noch mal auf die Essentials zurück, die eigentlich auch hier in diesem Kreis sehr gut bekannt sind. Zuletzt hat sie Kreckel vorgetragen in seiner Analyse der Personalstruktur und ihrer abträglichen Folgen für die Entwicklung des Wissenschaftsstandortes Deutschland. Ich würde so weit gehen, zu sagen, bleibt die Personalstruktur so, wie sie ist, dann ist das eine implizierte Aufforderung insbesondere an Wissenschaftlerinnen, das Feld auch wieder zu verlassen. Zumindest fällt es ihnen aus vielen biographischen Gründen häufig leichter als den Männern. Das nenne ich einen „perversen Anreiz“, und ich denke, wir brauchen einiges an Fantasie, um diese Effekte zu konterkarieren. Im Prinzip sind die Hochschulen im Augenblick verstärkt auf den Pfad der Autonomie gesetzt und sind nolens volens dabei, das auch als geteilte Verantwortung für das gesamte Wohlergehen der Einrichtung zu realisieren. Aber wir brauchen sozusagen Gleichstellung hier im Zielkonsens der Partner, und zwar so, dass es mit kontraktuellen Elementen unterlegt ist. Es muss sanktions- und anreizbewährt sein, und zwar im höheren Maßstab, als das bislang der Fall war. Alles Weitere für die Rückfragen.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Herr Prof. Mukherjee, der Präsident der Universität Gießen.

Prof. Dr. Joybrato **Mukherjee** (Justus-Liebig-Universität, Gießen):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende, verehrte Abgeordnete. Vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung.

Ich will mich an den Thesen orientieren, die Ihnen schriftlich vorliegen und hier einige Punkte noch mal akzentuieren und ergänzen. Die Universität Gießen ist eine sehr typische mittelgroße Universität in einer Hinsicht, aber in dieser Hinsicht ist sie auch etwas untypisch. Laut Amtsstatistik gehören wir zu den staatlichen Universitäten mit dem höchsten Studentinnenanteil, zwei Drittel unserer Studenten sind weiblich. Aber auch wir haben das Problem, das bereits benannt worden ist, und sich wie ein roter Faden durch die Stellungnahmen und Bestandsaufnahme zieht. Bei den Professuren oben angekommen, haben wir dann ein Verhältnis von 18 Prozent Kolleginnen zu 82 Prozent Kollegen. Die gläserne Decke zu durchstoßen, wird meines Erachtens nur gelingen, wenn wir, und das gehört als Pendant, denke ich, begrifflich und konzeptionell dazu, wenn wir eine kritische Masse auf allen Ebenen von Frauen, von Kolleginnen, Wissenschaftlerinnen bekommen. 30 bis 40 Prozent, das sind die Erfahrungen, die wir in verschiedenen Evaluationen hochschulintern gesammelt haben. Das sind dann die kritischen Massen, ab der Kolleginnen, Frauen, Wissenschaftlerinnen eben nicht mehr sich selbst als Einzelpersonen repräsentieren, die berühmt berüchtigte „Alibifrau“ darstellen, sei es in einer Berufungskommission, einem Leitungsgremium, sondern wo sie wirklich ganz selbstverständlich als Rollenvorbilder in ihren Kontexten agieren.

Daraus habe ich auch in der Öffentlichkeit keinen Hehl gemacht, dafür trete ich ein, dass man mit Quoten arbeitet, allerdings muss man mit Quoten, denke ich, intelligent umgehen. Ich kann nicht erkennen, dass es zum Beispiel sinnvoll sein kann, wenn wir quotieren, ohne zu wissen, ob wir die Ziele, die mit einer Quote verbunden sind, in einem überschaubaren Zeitraum erreichen können. Wenn wir in einem Fach über fünf Jahre kein Personalwechsel auf der Ebene der Professuren haben, macht eine Quotierung oder eine damit verbundene Zielsetzung wenig Sinn. Wenn wir aber Gelegenheitsfenster haben, Fenster der Opportunität, wenn es einen Personalwechsel gibt, denke ich, das gehört zu der strategischen Lei-

tungsfunktion einer Hochschulleitung dazu, müssen diese Fenster in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und mit den Kollegen genutzt werden. Ich will hier ein Beispiel nennen, weil die Medizin eben schon angesprochen wurde. Für die Veterinärmedizin haben wir in Gießen eine besondere Verantwortung, denn es gibt nur fünf Fakultäten in Deutschland. Das, was wir in Gießen tun, wirkt sich unmittelbar auf die Entwicklung des gesamten Faches in Deutschland aus. Ein Fach, in dem es nach der Promotion auch eine extreme Schere gibt. Hier haben wir ein Gelegenheitsfenster in den letzten drei, vier Jahren nutzen können - darauf bin ich ausgesprochen stolz -, weil hier mehrere Personalwechsel anstanden, mehrere Berufungsverfahren, mehrere Wiederbesetzungsverfahren. Von einer Frau auf 30 Kollegen sind wir jetzt bei acht Kolleginnen, von 30 Professoren angeht. Aber was mir dieses Beispiel zeigt, es geht nur in einer konzertierten Aktion und gemeinsam getragen von allen Akteuren an der Universität. Es wird nicht gehen, wenn man top-down nur das Ziel festsetzt und darauf hofft, dass die Akteure dann im Sinne dieses Ziels arbeiten, dafür sind die Beharrungskräfte in einer Universität zu groß. Dafür gibt es auch viel zu viele Möglichkeiten für die kleinen Sabotageakte, selbst wenn man sich nach außen hin zu dieser Policy bekennt. Insofern, glaube ich, müssen wir anerkennen, obwohl wir noch nicht so weit sind, wie wir kommen wollten, ich glaube das gilt für alle hier am Tisch, dass wir das so einschätzen, dass es ein dickes Brett ist, das wir bohren, das wir weiter bohren müssen, das wir stärker aufbohren müssen. Aber es wird in der Wissenschaft und in den Universitäten nur in einer gemeinschaftlichen Aktion gehen. Deswegen begrüße ich ausgesprochen – das ist der letzte Punkt – die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, weil sie uns in den letzten drei, vier Jahren, ich denke, das gilt für alle Hochschulen, gezeigt haben, wenn eine Institution wie die DFG das zur Chefsache, zu ihrem Thema und Anliegen macht, verbindet sie damit durchaus auch Förderentscheidungen für Verbundprojekte. Dann ist es so, dass in der Wissenschaft dieses Anreizsystem am erfolgreichsten wirkt, nicht der bloße monetäre Anreiz, sondern der soziale Druck und der Druck des wissenschaftlichen Erfolges oder Nichterfolges. Das ist, glaube ich, etwas, was wir noch sehr viel stärker in den kommenden Jahren schärfen müssen.

Bei stagnierender Grundfinanzierung oder sogar nominell zurück gehender

Grundfinanzierung der Landeshochschulen wird es schwierig sein, über monetäre Anreizsysteme, die man zusätzlich einbaut, eine Akzeptanz für Gleichstellungsmaßnahmen und ihre verstärkte Verfolgung zu erzielen. Ich glaube, da müssen wir in der Tat auf einen Ressourcenaufbau setzen.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Prof. Marquardt bitte.

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang **Marquardt** (Wissenschaftsrat, Köln):

Vielen Dank, Frau Burchardt, auch vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung, der ich gerne gefolgt bin. Aus meiner Perspektive hätte der Zeitpunkt nicht besser gewählt werden können, weil der Wissenschaftsrat kürzlich in seinen Frühjahrssitzungen Ende Mai eine Stellungnahme beraten und auch verabschiedet hat. Die Vorgeschichte dieser Stellungnahme ist Ihnen vielleicht bekannt. 2006 haben sich die Wissenschaftsorganisationen in der Allianz, damals sieben an der Zahl, auf Initiative des Wissenschaftsrats auf eine Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verständigt. Die wesentliche Aussage, das wesentliche Ziel war, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Damals wurde auch eine Nachverfolgung beschlossen, die der Wissenschaftsrat dann in Absprache mit den Allianzorganisationen vorgenommen hat. Diese Nachverfolgung ist dann in die Stellungnahme, die ich schon erwähnte, eingeflossen.

Ich möchte ganz kurz die Bestandsaufnahme zusammenfassen und auch einige Empfehlungen herausgreifen. Bevor ich damit einsteige, vielleicht ein kurzer Hinweis. Ich selbst muss leider wegen eines Nachfolgetermins um 13.30 Uhr die Runde verlassen, wenn Sie das bei Ihren Fragen berücksichtigen wollen.

Welches Fazit der Bestandsaufnahme haben wir festgestellt? Die Ziele der Offensive für Chancengleichheit sind noch nicht erreicht. Die Fortschritte sind maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben, insbesondere mit der Geschwindigkeit der Veränderungsprozesse waren wir nicht zufrieden und können auch nicht zufrieden sein. Auch wenn mit der Offensive vor allem in den außeruniver-

sitären Forschungseinrichtungen ein sichtbares politisches Signal gesetzt wurde und dadurch auch mehr Verbindlichkeit bei allen Akteuren erzeugt werden konnte, ist es einfach nötig, die Fortsetzung dieser Offensive weiter in den Blick zu nehmen und entsprechende Maßnahmen auch zu formulieren. Deshalb fordert der Wissenschaftsrat, die Wissenschaftsorganisationen mit Nachdruck auf, gemeinsam weiterzuarbeiten, um die Ziele der Offensive zu erreichen. Wichtig ist es, ehrgeizigere Etappenziele auf dem Weg dorthin zu formulieren. Die Ziele müssen konkreter formuliert sein als in 2006. Sie müssen überprüfbar strukturiert werden und auch mit organisationsinternen finanziellen Anreizen verbunden und ausgestaltet werden. Gerne würde der Wissenschaftsrat auch weiterhin die Rolle eines Koordinators dieser Aktivität übernehmen und das weitere konkrete Vorgehen mit den Allianzorganisationen abstimmen und auch planen.

Was sind nun die zentralen Empfehlungen? Das waren rund zehn, die wir hier formuliert haben. Ich greife einfach einige wichtige, fünf genau, hier heraus. Erste Feststellung: Gleichstellung ist eine strategische Aufgabe. Sie erfordert einen Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, denn ohne diesen Kulturwandel wird Chancengleichheit nicht erreichbar sein. Dieser Kulturwandel muss auch von der Leitungsebene initiiert, gefordert, getragen und kommuniziert werden. Damit ist dies eine strategische Aufgabe. Dabei sind wichtige organisatorische Maßnahmen im Zusammenhang mit den Gleichstellungsbeauftragten zu sehen und zu formulieren.

Zweiter wichtiger Punkt, Frau Dalhoff hat schon darauf hingewiesen: Ein ganz klares Commitment zu Zielquoten, die flexibler am Kaskadenmodell orientiert sein sollen, die in Hochschulen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch verbindlich zu implementieren sind. Wichtig ist, dass die Zielquoten gleichermaßen ambitioniert und realistisch sind. Auch darauf wurde schon hingewiesen, das ist ein gewisses Spannungsfeld, ganz klar. Wir sind fest davon überzeugt, man muss Zielvereinbarungen spezifisch abschließen, die fächerspezifischen Bedingungen und auch die institutionellen Rahmenbedingungen dabei im Blick haben, sonst wird es nicht gleichermaßen ambitioniert und realistisch sein. Auch muss die Einführung und Überprüfung dieser Quoten transpa-

rent sein, so dass wir ein flankierendes Monitoring unbedingt brauchen.

Die Partizipation in wissenschaftlichen Gremien und Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen: Hier ist vielleicht die wichtigste Aussage, dass wir fordern, dass 40 Prozent in Gremien und auch in den Kommissionen für die Rekrutierungsprozesse durch Frauen gestellt werden müssen. Wenn man davon in Ausnahmen abweichen muss, ist es zu begründen und bedarf der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem sollen auch entsprechende Verfahren etabliert werden, um geeignete Kandidatinnen nicht nur zu finden, sondern sie auch gewissermaßen in ihrer Arbeit in Kommissionen und Gremien zu unterstützen. Auch ein Belohnungssystem muss man sich angesichts der überproportionalen großen Belastung der Frauen in diesen Gremientätigkeiten überlegen. Das geht nicht generell, man muss auch da individuelle Lösungen finden.

Bei den Rekrutierungsverfahren müssen die Leitungen mit entsprechenden Instrumenten eben auch die Verantwortung übernehmen und dafür sorgen, dass die Ziele der Gleichstellungskonzepte erfüllt werden.

Der vierte Punkt, die Planbarkeit von Karrierewegen: Hier sehen wir Defizite. Vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern erscheint eine wissenschaftliche Karriere nur um den Preis der Kinderlosigkeit möglich zu sein. Das ist garantiert nicht hinzunehmen, deshalb ist es unbedingt erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten. Dazu gehören Tenure-Track-Modelle, dazu gehören klare Spielregeln für Leistungskontrollen und für das Erreichen der nächsten Karrierestufe und vieles andere mehr. Es darf auf gar keinen Fall so sein, dass, wie in der Vergangenheit, die Frauen häufiger als die Männer auf befristete und schlechter dotierte Stellen rekrutiert werden.

Schließlich noch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Auch hier ist ein ganz wesentliches Element der Gleichstellungspolitik zu sehen. Wir kennen alle die Maßnahmen, die man im Blick haben muss: Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, usw. Dies muss mit Nachdruck vorangebracht werden. Hier sehen wir zwei

Dinge, einmal eine gewisse Grundversorgung, die der Staat in der Fläche bereitstellen muss. Auch da ist, wie wir wissen, noch etwas aufzuholen. Aber darüber hinaus sind die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Pflicht attraktive Arbeitgeberzusatzangebote zu machen, die gerade auch die speziellen Anforderungen des wissenschaftlichen Arbeitens im Blick haben. Dazu gehört die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung 7 Tage, 24 Stunden, wenn es nötig ist, Eltern-Kind-Büros und vieles andere mehr. Das muss ich nicht alles ausführen.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun Frau Prof. Schraudner.

Prof. Dr. Martina **Schraudner** (Technische Universität Berlin):

Jetzt bin ich dem Alphabet besonders dankbar, dass ich nach Herrn Prof. Marquardt sprechen darf, denn ich würde gerne noch einmal zwei Punkte aufgreifen, die bereits vorgetragen wurden.

Ich glaube, was in den letzten vier Jahren sehr deutlich geworden ist, es gibt einen Wandel vom Begriff der Chancengleichheit immer mehr in die Richtung Diversity und damit verbunden immer mehr in die Richtung Business Case. Die Verknüpfung scheint mir bisher noch nicht in der Deutlichkeit im Wissenschaftssystem angekommen zu sein. In Unternehmen ist sehr klar, dass es eine Frage des Case, des Business Case, des Vorteils ist, des marktwirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen Vorteils ist, mehr Frauen in der Organisation im Unternehmen, auch in Führungspositionen, zu haben. Das hängt zum einen mit verbesserten Marktzugängen, mit Marktpotenzialen zusammen, hängt auch mit Ressourcen zusammen, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit dem Talentpool, mit der Qualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Verfügung stehen.

Ich denke, diese Verknüpfung mit Vorteilen ist auch in der Präambel der DFG angelegt. Denn die Qualität in der Forschung ist als ein großes Ziel sehr wohl auch für Universitäten, Forschungseinrichtungen ganz entscheidend. Auf der anderen Seite, glaube ich, ist ein ganz entscheidender Punkt: Technik, technische Ent-

wicklung, Forschung, Ergebnisse aus der Wissenschaft beeinflussen Gesellschaft in ganz hohem Maße. Auch dieser Punkt wäre durchaus ein denkbarer Business Case, gerade für angewandte Forschung, die gerade auch vom Forschungsministerium intensiv gefördert wird, die in der EU mit „Horizont 2020“ als ein neues großes Forschungsrahmenprogramm sehr in den Vordergrund treten wird.

Was in Unternehmen auch noch nicht geklärt ist, ist die Frage, wie man denn zu mehr Frauen in Führungspositionen kommt. Da scheint der Weg noch nicht klar vorgezeichnet zu sein. Es gibt eine ganze Reihe an Sensibilisierungsmaßnahmen. Es gibt sehr viel Enabling-Maßnahmen, mit denen Frauen befähigt werden, sich in die Strukturen der Organisationen einzupassen. Aber das scheint nicht ausreichend zu sein, auch nicht zusammen mit Vereinbarkeitsmaßnahmen, um Frauen tatsächlich auch in Führungspositionen zu bekommen, möglicherweise auch, weil Frauen diese Führungspositionen in dieser Organisation nicht wollen; das ist dann eine Frage der Kultur, der Organisationskultur.

Diesen Punkt würde ich gerne noch einmal ganz deutlich machen und stark betonen, diese Frage der Organisationskultur, die Frage einer durchgängigen klaren, verstehbaren, überzeugenden Argumentation, warum es tatsächlich Ziel sein soll, in dieser Organisation mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen insgesamt in der Verantwortung zu haben. Das, glaube ich, ist ein Feld, in dem im Moment noch viel zu tun ist. Die Aufgaben der Chancengleichheitsbeauftragten, die lange Zeit über Sensibilisierungsmaßnahmen, über Einzelmaßnahmen aktiv waren, waren extrem hilfreich, sehr wichtig. Aber ich glaube, wie Sie bereits erwähnt hatten, sollten sie durch klare Argumentationen von oben ergänzt werden.

Der zweite Punkt, auf den ich eingehen möchte, ist die Frage der Qualität in der Forschung als ein großes, hehres Ziel, die es dann so in der Präambel der DFG durch den Talentpool auszuschöpfen gilt, sicherlich ein ganz wichtiger Punkt. Aber ich glaube auch, dass unterschiedlichen Perspektiven, die einfach aus unterschiedlichen Lebenszusammenhängen entstehen, wichtig sind nicht unbedingt, weil ich davon überzeugt bin, dass dann die Physik zu anderen Ergebnissen führt, ganz bestimmt nicht, aber bei der Entscheidung, welche Forschungsthemen auf

die Agenda kommen, welche Forschungsrichtungen weiter eingeschlagen werden, da glaube ich, können solche Perspektiven sehr früh einbezogen, sehr wohl zu Unterschieden führen, nicht unbedingt zu unterschiedlichen Ergebnissen, aber bei der Frage, und dann noch einmal zurück zur angewandten Forschung, welche Themen auf die Agenda kommen. Gerade wenn es um das Thema „Innovation“ geht, und gerade, wenn es darum geht, dass Frauen über 40 Jahren und noch mehr über 50 Jahren jegliche Innovationsfreundlichkeit abgeschrieben wird, mag eine der Ursachen sein, dass die Frauen als Kundinnen, als Adressatinnen für Forschung nicht adressiert werden.

Deswegen zwei Plädoyers: Zum einen die Frage Kultur, Kulturwandel in den Organisationen als ein wichtiges Element, das sicherlich durch viele Maßnahmen adressierbar ist, die bereits benannt wurden.

Der zweite Punkt aus meiner Sicht, die große Notwendigkeit gerade bei der Entscheidung, welche Forschungsthemen auf die Agenda kommen, mehr Frauen mit einzubeziehen, und das hätte den ganz großen Vorteil, dass es auch in Fächern, in denen der Weg nach dem Kaskadenmodell zu einem höheren Anteil in Forschungsorganisationen führt, zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften, in allen technischen Fächern, möglicherweise auch einen neuen Schub, einen neuen Aspekt bekommt, weil Forschungsthemen auf der Agenda stehen, die tatsächlich auch mehr junge Frauen für diese Fächer interessieren können.

Vorsitzende:

Vielen Dank, Frau Dr. Simon bitte.

Dr. Dagmar **Simon** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung):

Ich möchte mich auch ganz herzlich für die Einladung bedanken. Ich bin dem Alphabet gar nicht so dankbar, weil, das wird jetzt relativ überraschungsarm für Sie. Es sind schon sehr viele der Argumente gefallen, aber ich finde es auch einen interessanten Tatbestand, dass wir, die aus sehr unterschiedlichen Institutionen kommen, sehr unterschiedliche Aufgaben und Funktionen im Wissenschaftssystem wahrnehmen, doch im Prinzip eigentlich ganz ähnliche Punkte hervorheben

im Hinblick darauf, was jetzt in nächster Zeit eigentlich wichtig ist und was ansteht.

Ich würde gerne noch mal akzentuieren, dass das ein wirklich guter Zeitpunkt für die Anhörung ist, auch für diesen Antrag von drei Fraktionen. Da sind große Programme auf den Weg gebracht worden, implementiert worden, zum Teil werden sie auch evaluiert, wie das Professorinnenprogramm. Es sind sehr wichtige, wissenschaftspolitische Empfehlungen im letzten halben Jahr herausgekommen, einerseits von der GWK, andererseits, was Herr Prof. Marquardt auch schon erwähnte, die jüngste Stellungnahme des Wissenschaftsrats. Ich würde gerne noch einmal herausheben, dass wir nicht nur in den letzten 4 Jahren, sondern auch in den letzten 20 Jahren durchaus einiges an Gleichstellungspolitik erreicht haben, und es ist mir einfach wichtig zu sagen, dass man sieht, Gleichstellungspolitik wirkt. Es ist ein Instrument, mit dem man tatsächlich etwas im Wissenschaftssystem bewirken kann, wo wir alle wissen, dass wissenschaftliche Institutionen nicht dazu neigen, sich immer sehr schnell und sehr flott zu verändern. Aber dennoch, und das ist auch schon gesagt worden, ist das Ergebnis keineswegs befriedigend, insbesondere was den Frauenanteil in leitenden Positionen in den Hochschulen, in wissenschaftspolitischen Organisationen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen angeht. Da ist der Fortschritt doch eher noch eine Schnecke.

Wir reden in den letzten Jahren sehr viel über die Steigerung der Effizienz und Effektivität im Wissenschaftssystem. Wenn man mal in diesem Ductus im Moment bleiben will, dann ist es eigentlich nicht besonders effizient, wenn man einen großen Teil von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen von leitenden, verantwortungsvollen Positionen in der Wissenschaft mehr oder weniger ausschließt. Deshalb denke ich, wir müssen da auf jeden Fall noch „einen Zahn zulegen“ und das heißt für mich auch gerade in Bezug auf die Leitungspositionen die verbindliche Einführung der Zielquote nach dem Kaskadenmodell der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Ich glaube, das ist wirklich das Mittel der Wahl.

Wir wissen aber alle, dass die Einführung eines solchen Instruments relativ wenig

bewirkt, wenn nicht die entscheidenden Institutionen dahinter stehen. Diese würde ich adressieren, zunächst natürlich die Leitungen von Hochschulen, von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber auch solche Institutionen, für deren Reputation die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat stehen. Natürlich weitere wie GWK und last but not least Bund und Land natürlich.

Ich denke, auch noch einmal wichtig für den Erfolg von solchen Instrumenten wie der Zielquote ist die Integration von unterschiedlichsten gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Man muss jedoch aufpassen, dass man durch die Debatte der Zielquote nicht alles andere ad Acta legt, sondern diese Instrumente müssen natürlich auch weitergeführt werden, damit wir überhaupt bei der Zielquote etwas erreichen können. Dafür ist die Integration in die ganzen Organisationsabläufe innerhalb der wissenschaftlichen Einrichtungen unabdingbar, und ich finde, das haben uns die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit den verschiedenen Maßnahmen eigentlich auch ganz schön vorexerziert, was man da erreichen kann. Natürlich plädiere ich als Mitglied der Arbeitsgruppe „forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ in der DFG für eine Weiterführung der Gleichstellungsstandards nach 2013. Es wäre ein ganz fatales Signal, wenn die DFG sich von diesem Instrument, das in den ersten Jahren Enormes bewirkt hat, verabschieden würde. Wir sehen das beispielsweise auch in den ersten Berichten der Universitäten zu den Gleichstellungsstandards und jetzt in den Zwischenberichten, die letztes Jahr diskutiert wurden. Weit über ein Drittel der Hochschulen konnte sich signifikant verbessern, da passiert einfach ganz viel, und das muss auf jeden Fall weiter aufrechterhalten werden. Gerade dieses Instrument hat in den Hochschulen sehr viel Resonanz gefunden. Das ist die Frage, dass auch die Zielquoten dort eine ganz wesentliche Rolle spielen, dass es Vereinbarungen mit den Fakultäten und Fachbereichen gibt, das sind die zentralen Steuerungsinstrumente in den Hochschulen, und die Reputation der DFG spricht natürlich dafür.

Meine letzten beiden Punkte: Ich würde auch sagen, wir brauchen auch einfach weitere gesicherte Erkenntnisse, welche Maßnahmen gut wirken. Von welchen man sich auch mal verabschieden muss, auch das ist zu diskutieren. Ich denke,

die schlaue Evaluation dieser unterschiedlichen Maßnahmen, auch der Gleichstellungsstandards steht eigentlich an, um daraus zu lernen und vielleicht auch zu sagen, darauf konzentrieren wir uns, das haben wir schon erreicht. Das ist oft eine ganz schwierige Diskussion, auch mal solche Maßnahmen auf Reversibilität zu setzen. Man kann sich auch von bestimmten Maßnahmen einfach wieder verabschieden oder sie weiterentwickeln.

Mein letzter Punkt: Das deutsche Wissenschaftssystem hat sich im internationalen Vergleich gerade besonders hervorgehoben in Sachen Gleichstellung oder einem signifikanten Anteil von Frauen auf allen Ebenen in den wissenschaftlichen Bereichen. Aber vielleicht können wir zusammen im europäischen Vergleich durch innovative Gleichstellungsmaßnahmen, die, nebenbei gesagt, nicht immer nur für die Frage der Gleichstellung interessant sind, sondern für ganz andere Punkte, Chancengleichheit herstellen oder erhöhen. Vielleicht können wir da in diesem Punkt der Maßnahmen eine gewisse Vorreiterrolle in Europa spielen, das wäre auch nicht schlecht. Das wären meine Punkte, die ich hervorheben wollte.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Damit kommen wir in die Beratungsrunde. Das Wort hat jetzt die Kollegin Hübinger von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. Anette **Hübinger** (CDU/CSU):

Herzlichen Dank für die Beiträge an alle Sachverständigen. In vielen kam heraus, dass man sich sehr einig ist. Ich habe eine Frage an Frau Dalhoff und eine an Frau Prof. Schraudner.

Frau Dalhoff, Sie sagten: „eine verbindliche Quote und Zeitfenster nutzen“. Die Verbindlichkeit kann man definieren als gesetzliche oder als freiwillige Verbindlichkeit. Wo sehen Sie die Definition? Wie sehen Sie das Zeitfenster, dass wirklich Frauen stärker in Führungspositionen und in Professuren berufen werden.

Frau Prof. Schraudner, Sie sprachen die Organisationskultur an. Ich habe ein bisschen gestutzt. Vielleicht wollen Frauen auch gar nicht in die oberen Etagen?

Was muss man an der Organisationsstruktur ändern, dass Frauen sich angesprochen fühlen, dass sie wollen?

Vorsitzende:

Für die SPD-Fraktion, Frau Schieder bitte.

Abg. Marianne **Schieder** (SPD):

Zunächst auch von meiner Seite ganz herzlichen Dank für Ihre interessanten Statements. Ich hätte eine konkrete Frage an Herrn Prof. Marquardt. Sie haben, was ich gut teilen kann, sehr gut beschrieben, dass die Veränderungen einfach viel zu lange dauern, dass einfach mehr Druck her muss, ehrgeizigere Etappenziele. Wie viele Veränderungen sind Ihrer Meinung nach in welchem Zeitraum möglich? Bis wann werden wir denn die 40-Prozent-Quote erreichen können, vorausgesetzt natürlich, dass der entsprechende Druck auch ausgeübt wird.

Dann hätte ich noch eine Frage an Frau Prof. Schraudner. Sie haben davon gesprochen, dass die Entscheidungen über die Frage, welche Themen in der Forschung bearbeitet werden, ganz entscheidend sind und dass dafür die Frauen mehr einbezogen werden müssten. Wie kann man sich das konkret vorstellen oder gibt es ihrerseits da ganz konkrete Ansätze?

Vorsitzende:

Herr Prof. Neumann für die FDP bitte.

Abg. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz)(FDP):

Wenn hier von den sechs anwesenden Sachverständigen vier Frauen sind, dann ist das sicherlich auch ein gutes Zeichen, das wir auf dem richtigen Weg sind. Aber meine ganze konkrete Frage geht an Frau Dalhoff.

Sie hatten im Grunde genommen beschrieben, wie sich die Entwicklung vollzogen hat. Das ist also noch eine im Wesentlichen positive Entwicklung bei allen Schwächen, die sich da auch noch darstellen. Ist es Ihrer Meinung nach nicht notwendig, auch die Programmatik oder überhaupt die Herangehensweise etwas

stärker den heutigen Bedingungen anzupassen? Der Wissenschaftsbetrieb allgemein funktioniert nach eigenen Regeln. Ist es nicht notwendig, da noch einmal wirklich zu prüfen, welche der vorgegebenen oder angedachten Zielstellungen tatsächlich nicht nur evaluiert, sondern angepasst werden müssten? Vielfach ist hier heute vom Kaskadenmodell gesprochen worden. Ich halte das natürlich für wichtig, wenn man nicht nur nach als Quote, sondern auch nach Qualität und Exzellenz bewertet. Dann ist es tatsächlich auch wichtig, dass wir eine Breite haben, die sich dann nach oben entwickelt und entsprechend gut qualifizierte Frauen in der Wissenschaft haben.

Eine zweite Frage geht an Herrn Prof. Mukherjee. Kann eine feste Quote bei der Besetzung von Führungspositionen beziehungsweise von Professoren an Hochschulen, in denen auf allen Qualifikationsstufen Männer in der Überzahl sind, nicht kontraproduktiv und vielleicht sogar wissenschaftsfeindlich wirken? Ich glaube, hier muss man auch noch einmal über bestimmte Grenzen nachdenken.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Frau Dr. Sitte bitte für die Fraktion DIE LINKE.

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

Ich bedanke mich für alle Stellungnahmen, die so prägnant und klar gewesen sind, mit denen man, jedenfalls aus unserer Sicht, wirklich etwas anfangen kann, auch mit Blick auf eine entsprechende Antragstellung im Bundestag.

Bei aller Wertschätzung, Herr Prof. Marquardt war bei mir erst in der zweiten oder dritten Runde vorgesehen. Da Sie aber jetzt eher gehen müssen, möchte ich meine beiden Fragen gerne an Sie vorziehen. Sie und Frau Dalhoff vom CEWS haben eine feste Mindestquotierung in wissenschaftlichen Gremien vorgeschlagen und Sie halten es für unumgänglich, dass sich der Prozess der Geschlechtergerechtigkeit selbst trägt. Sie sprechen von 40 Prozent, und der CEWS spricht von einem Drittel der Frauen, die notwendig sind, damit die Fragen der Gleichstellung der Geschlechter nicht unter den Tisch fallen. Jetzt hat dieser Gedanke in der öffentlichen Diskussion eher eine untergeordnete bis gar keine Rolle gespielt.

Könnten Sie uns bitte noch einmal ausführen, wie diese Zahl und die Einschätzung zustande kommen.

Die zweite Frage: Sie schlagen für eine bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren den Tenure Track zur Erlangung einer Professur und längere Vertragslaufzeiten bei befristeten Stellen vor. So weit so gut. Aber anders als der CEWS schlagen Sie keine Dauerstellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor. Aber Sie machen in der Stellungnahme deutlich, dass dazu eventuell noch Vorschläge erwartet werden. Insofern bin ich da jetzt etwas schaumgebremst in meiner Fragestellung. Unlängst hat sich der Wissenschaftsrat bei der Anhörung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz dafür ausgesprochen, die befristete Beschäftigung jenseits von Qualifikationsstellen als Dauereinrichtung beizubehalten. Faktisch ist es doch aber so, dass sehr viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die vom System aufgenommen und gebraucht werden, dies auf Dauer ohne Professur tun müssen. Sollten wir das nicht anerkennen und im Sinne von familienfreundlicheren Perspektiven Dauerstellen vor Erlangung der Professur schaffen? Und angeknüpft an die Frage meiner Kollegin, es ist tatsächlich so, dass es auch Frauen im Wissenschaftssystem gibt, die ganz ausdrücklich für sich sagen, wir wollen Forschung. Unsere Priorität liegt nicht in der Erlangung einer Professur. Man sollte selbstverständlich Frauen ermutigen, das ist für mich gar nicht die Frage, aber man sollte vielleicht auch diesen Wunsch mit Blick auf den Gewinn für das Gesamtsystem intensiver diskutieren.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frau Krista Sager bitte.

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

Ich möchte zunächst die Expertinnen und Experten einbeziehen, die uns hier nicht so lange erhalten bleiben können.

Herr Prof. Marquardt, die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrats gehen deutlich über das hinaus, was sich bis jetzt etabliert hat. Frau Dr. Kirsch-Auwärter

sprach zu Recht von gewissen Selbsttäuschungsmechanismen im System. Können Sie uns etwas darüber sagen, wie denn diese jüngsten Empfehlungen im System aufgenommen worden sind? Zum Beispiel, wie die Neigung ist, den Wissenschaftsrat in einer Koordinatorenrolle zu sehen oder überhaupt diese weitergehende Empfehlung aufzunehmen.?

An Frau Dr. Simon habe ich die Frage: Sie haben sehr großes Gewicht darauf gelegt, dass man die Gleichstellungsstandards der DFG über 2013 hinaus weiter entwickeln muss. Können Sie uns sagen, in welche Richtung man sie denn über 2013 hinaus weiter entwickeln sollte, was „weiterentwickeln“ heißt, und wie man sie vielleicht auch so anpassen könnte, dass sie in der Forschungsförderung des Bundes auch Anwendung finden könnten?

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Wir kommen damit zur ersten Antwortrunde. Wenn ich das richtig sehe, sollten wir jetzt Frau Dr. Simon den Vortritt lassen.

Dr. Dagmar **Simon** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung):

Ich würde gern kurz versuchen, darauf einzugehen. Ich erwähnte schon, dass die Gleichstellungsstandards nicht mit den Abschlussberichten, wie es bis jetzt vorgesehen ist, 2013 dann auch tatsächlich beendet sind, und dass die DFG als entscheidender Akteur dort weiter aktiv ist. Ich glaube nicht, wir haben das in der letzten Sitzung der Arbeitsgruppe auch schon mal kurz andiskutiert, dass man so weiter machen kann, dass man alle zwei Jahre der Hochschulen wieder weitere Berichte abverlangt. Das Instrument wird dann irgendwann nicht mehr so wirken, sondern wir müssen uns überlegen, ob wir diese Berichte auch ein Stückweit neu konzipieren, vor allen Dingen dahingehend, dass wir sehen, was hat sich sehr an Maßnahmen bewährt. Wir wissen bislang sehr wenig über das Verhältnis von Maßnahmen, zu dem, was erreicht worden ist, von den Zielen, die wir gesetzt haben. Deshalb denke ich, der nächste Schritt müsste wirklich auch eine Evaluation dieser Gleichstellungsstandards sein und die Hochschulen selber zu befragen, wo sehen sie wirklich Maßnahmen der Good Practise, die sie weiterführen können, aber auch Verhältnisse, von denen man sich vielleicht auch verabschieden muss-

te. Ich würde dann auch von einem Berichtssystem in längeren Abständen ausgehen, das finde ich sonst langsam auch unzumutbar für die Hochschulen, permanent diese Berichte abzuliefern. Wir wollen vielmehr wissen, was hat sich bewährt, und vielleicht sehen wir auch das für unterschiedliche Typen von Hochschulen. Wir wissen ja, die Hochschulen haben sich ein wenig auf den Weg der Ausdifferenzierung begeben. Vielleicht haben wir da nicht ein Modell, was für alle gleichzeitig gilt. Vielleicht brauchen wir auch für Technische Hochschulen besondere Instrumente. Dieses wären meines Erachtens die nächsten Schritte im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die wir angehen müssten. Ich werde sehr dafür votieren, dass dies dann 2013 der Mitgliederversammlung der DFG auch in dem Sinne vorgeschlagen wird.

Ich glaube, wir haben auch andere größere Förderprogramme in den Ministerien. Aber wir haben auch andere Forschungseinrichtungen. Ich glaube, man kann nicht einfach 1:1 jetzt die Gleichstellungsstandards auf andere Institutionen oder andere Programme übertragen. Aber der Tenor, was man damit erreichen wollte und bestimmte Maßnahmen, finde ich, könnten für groß angelegte Programme der Ministerien beispielsweise genauso gelten. Wir müssen auch überlegen, welche Institutionen die Gleichstellungsstandards weiter anwenden können. Die Leibniz-Gemeinschaft, die HGF haben das von der DFG übernommen, und ich sehe eigentlich auch keinen großen Hinderungsgrund, weshalb solche Einrichtungen – wie beispielsweise die Ressortforschungseinrichtungen – sich auch mit diesem Thema intensiv befassen, weil dort sehr viel zu tun ist.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Nun Frau Dalhoff bitte.

Jutta **Dalhoff** (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln):

Frau Hübinger, zuerst zu Ihnen. Sie fragten nach, was meinen wir eigentlich genau mit Verbindlichkeit. Es muss eine rechtlich festgelegte Verbindlichkeit sein, wie sie Frau Professor Baer auch in ihrem Gutachten, was vom BMBF veröffentlicht worden ist, deutlich als machbar dargestellt hat. Als ganz konkreten Vorschlag, wie man eine solche Verbindlichkeit jetzt direkt für eine Quote zum Bei-

spiel schaffen könnte, haben Sie in den Ausschussunterlagen das Positionspapier zur Einführung einer solchen Quote. Wir haben dort vorgeschlagen, weil das im Moment der einfachste Anfang wäre, dieses von Seiten des Bundes aus für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zunächst einmal als Ziel zu setzen, weil man über die Forschungsförderung, über die GWK in die Ausführungsvereinbarung „Gleichstellung“ eine entsprechende Verbindlichkeit vom Bundesgesetzgeber einziehen könnte. Das wäre von unserer Seite aus der Einstieg. Bei den Hochschulen ist es, weil natürlich die Ländergesetzgebung eine Rolle spielt, eine umfangreichere Aufgabe, aber laut des Baer-Gutachtens auch durchaus machbar.

Ihre zweite Frage war die nach dem Zeitfenster, was ich gemeint und angesprochen habe. Es ist im Moment den Statistiken zu entnehmen, dass wir wieder einen kleineren Generationenwechsel in der Professorenschaft zu erwarten haben. Insofern würde ich jetzt das nächste Ziel für das Jahr 2020 setzen, wann man eine solche flexible Quote einziehen müsste bei den Professuren, um da einen entscheidenden Schritt weiter zu kommen. Dieses Zeitfenster besteht gerade. Es gibt tatsächlich zu besetzende Professuren in maßgeblicher Anzahl.

Damit leite ich über zur Beantwortung der Fragen von Herrn Prof. Neumann. Ich bin Herrn Prof. Mukherjee dankbar für das Beispiel der Veterinärmedizin. Das erscheint mir sehr gut anwendbar. Wir fordern nämlich keine starre Quote, wie Frau Dr. Sitte meinte, sondern es muss in jedem Fall wissenschaftsadäquat und fächerbezogen immer eine ganz flexible Regelung getroffen werden, die solche Zeitfenster einbezieht, wie Sie das in der Veterinärmedizin an dieser Hochschule gerade hatten. Sie sagten, Sie sind auf acht Professorinnen gekommen. Dazu muss natürlich erst einmal die freiwerdende Professur zu besetzen sein, um sich ein solches Ziel zu setzen. Es muss in der Tat ein flexibles Ziel sein, was an dieser Hochschule in diesem Fachbereich mit dem dort zur Verfügung stehen Potenzial tatsächlich zu erreichen ist. Das meinte Herr Prof. Marquardt auch mit „realistisch“, dass man das in jeder einzelnen Situation so beurteilen muss, aber dann auch wirklich ambitioniert. Was ist aber, wenn ich dieses realistische, auf mein Fach bezogene Ziel nicht erreiche, dann muss das auch Konsequenzen haben. Insofern bitte keine starre Quote, ganz sicherlich nicht, das ist überhaupt nicht wis-

senschaftsadäquat, wäre überhaupt nicht durchzusetzen, sondern es handelt sich um eine flexible, leistungsbezogene Quote, die wir alle vorschlagen. Die ist nicht einfach, aber sie ist auf jeden Fall umsetzbar, und die ist mit dem Kaskadenprinzip übrigens auch genauso gemeint.

Ich spreche inzwischen 20 Jahre über das Kaskadenprinzip. Ich war 1992 Frauenbeauftragte der Universität Kiel. Als es da um die ersten Frauenförderpläne ging, hatten wir schon das Kaskadenprinzip, was insbesondere den naturwissenschaftlichen Fakultäten immer am besten zu erläutern war. Das haben die immer sofort verstanden. Aber umgesetzt haben sie es leider nicht.

Dann fragten Sie, Herr Prof. Neumann, nach der Programmatik, ob wir die Förderprogrammatik nicht noch mal verändern müssten. Aus meiner Sicht hat ein Paradigmenwechsel im Grunde schon stattgefunden, durch die Gleichstellungsstandards und auch durch das Professorinnenprogramm, wo wir auch immer die Konzepte von den Hochschulen gefordert haben und damit auch eine strukturelle Veränderung der Einrichtung. Aus meiner Sicht war das der richtige Weg, den wir zusammen mit der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen eingeschlagen haben. Es geht immer um eine Verquickung dieser beiden Dinge. Insofern müssen wir das weitermachen, es ist kein neuer Wechsel von Nöten, sondern wirklich das Zuspitzen, ja, die Struktur muss verändert werden, und ich glaube, das ist auch das, was Frau Prof. Schraudner mit der Organisationskultur meint. Das ist wirklich das Nonplusultra, um die Grundlage und auch das richtige Klima in diesem Zusammenhang zu schaffen.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Nun Herr Prof. Mukherjee.

Prof. Dr. Joybrato **Mukherjee** (Justus-Liebig-Universität, Gießen):

Zur Frage nach der Wettbewerbsfeindlichkeit von festen Quoten: Ich glaube in der Tat, Herr Prof. Neumann, eine feste Quote vorzugeben, das wäre in der Tat, wenn man Bestenauslese und Eignungsprinzip außer Kraft setzen würde, dadurch sicherlich wettbewerbsfeindlich. Allerdings muss man das Spektrum aller Positio-

nen, um die es uns geht und gehen muss im Wissenschaftssystem, im Blick haben. Es geht nicht nur um die Professuren, sondern es geht auch um Leitungsfunktionen, die Bestellung von Vizepräsidenten, die Wahl von Dekanen, den Vorschlag des Dekans für die Wahl von Prodekanen, Studiendekanen. Es geht um die Besetzung von Hochschulräten, die in fast allen Bundesländern doch eine entscheidende Mitwirkungskompetenz haben für die Entwicklung einer Universität. Es geht um die Leitung von wissenschaftlichen Zentren, das heißt, es geht nicht nur um öffentliche Ämter, die ausgeschrieben werden wie die Besetzung von Professoren. Bei der Besetzung von Professuren ist es völlig klar, denke ich. Ich glaube, das würde jede Hochschulleitung auch so vertreten und jede Wissenschaftsorganisation, dass natürlich die Bestenauslese und das Eignungsprinzip gilt und gelten muss. Aber es gibt angesichts der Zahlen, wie wir sie bei den Promotionen mit leichtem Übergewicht oder deutlichem Übergewicht für Frauen bislang in fast allen Fächern haben, wenn ich denn mal die Ingenieurwissenschaften außen vor lasse, es gibt keinen Grund anzunehmen, warum Frauen per se nicht besser geeignet oder weniger geeignete sein sollten. Ich glaube, hier müssen alle Maßnahmen genutzt werden, um den Pool an geeigneten Bewerberinnen und Frauen und Kolleginnen zu vergrößern. Ich glaube, dann werden sie sich auch im Zuge des Eignungsprinzips und der Bestenauslese automatisch durchsetzen, das ist eigentlich so eine Vision, dass wir in 10, 20 Jahren in einen Zustand kommen, wo der Pool auf Grund der Maßnahmen und Instrumente so angereichert ist, die bis dahin gegriffen haben, dass wir all diese institutionellen Förderungen nicht mehr brauchen, weil sich durch die kritische Maße das Eignungsprinzip und Bestenauslese in jeder Hinsicht durchsetzt.

Lassen Sie mich aber an dieser Stelle noch einen Punkt anfügen. Ich glaube, es gehört beides zusammen, dass die Leitung einer Hochschule Zielquoten vereinbart, in Zielvereinbarungen festsetzt gemeinsam mit den Fachbereichen, dass man dort ein Zielkorsett hat, das ist das eine. Aber es gibt so viele, ich sage es mal bewusst drastisch, Sabotagemöglichkeiten auf dem Weg zu dem Ziel, dass wir in jedem Fall auch auf den Mentalitätswechsel und den Kulturwandel, den Herr Prof. Marquardt angesprochen hat, setzen müssen und alle, in jedem einzelnen Berufungsverfahren, bei jeder einzelnen Besetzung, einer Leitungsfunktion mitnehmen

müssen und auch auf diesen Mentalitätswechsel setzen müssen.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun Herr Prof. Marquardt bitte.

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang **Marquardt** (Wissenschaftsrat, Köln):

Zunächst, Frau Schieder, zu Ihrer Frage. Sie hatten gefragt, wie lange es denn dauert, wenn man jetzt richtig Druck macht. Wir haben uns die Frage natürlich auch gestellt, eine sehr schwierige Frage, die auch sehr schwer mit Sicherheit beantwortbar ist. Wir haben einige Modellrechnungen gemacht. Was wäre, wenn alle freien Stellen zu 100, 70, 50, 30 Prozent mit Frauen besetzt werden würden? Ich möchte die jetzt nicht im Detail wiedergeben, aber ich kann Ihnen sagen, wir brauchen noch Geduld und einen langen Atem, um da voranzukommen. Das ist nicht eine Sache, die sich in den nächsten paar Jahren regeln wird, und gerade deshalb ist es wichtig, den Druck wirklich auf dem Kessel zu lassen und nicht nachzulassen und keine Ermüdungserscheinungen zu zulassen.

Frau Dr. Sitte, Sie hatten die Frage nach diesen 40 Prozent gestellt. Es gibt in der Tat einige Untersuchungen, die zeigen, dass man mindestens 30 Prozent des jeweils anderen Geschlechts in einem Gremium in einer Gruppe braucht, um keinen Bias da hinein zu bekommen. Da haben wir eine gewisse wissenschaftliche Fundierung. Wir sind ganz bewusst über die 30 Prozent hinausgegangen, um einfach ein Zeichen zu setzen. Aber die 30 Prozent, und das ist insofern gar kein Widerspruch zu der Forderung in dem CWS-Bericht, wir sind ganz bewusst da einfach drüber gegangen.

Dann Ihr zweiter Punkt, da ging es um Maßnahmen, insbesondere die Frage auch der Vertragslaufzeiten, Befristungen. Was ist der Urstein? Da haben Sie einen riesengroßen Themenkreis angesprochen, der weit über die Chancengleichheitsfrage hinaus geht. Insbesondere auch die Frage, kann man nicht Forschung als Beruf machen, oder soll man nicht Forschung als Beruf machen können, auch ohne eine Professur an den Universitäten anzustreben. Wir werden uns im Wissenschaftsrat, das ist praktisch beschlossen, mit der Frage nach Karrierewegen, auch Personal-

strukturen, aber zunächst mal nach Karrierewegen intensiv auseinander setzen und genau diese Fragen in der Breite auch angehen. Eine Arbeitsgruppe dazu soll im Juli in unseren Julisitzungen auch eingerichtet werden.

Dann zu den Fragen von Frau Sager. Wie werden diese Empfehlungen des Wissenschaftsrats von den Allianzorganisationen aufgenommen? Ich habe noch keinen vollständigen Überblick. Wir treffen uns, glaube ich, am 25. Juni in der Allianzrunde und werden uns über diesen Punkt auch austauschen. Ich habe da natürlich eine gewisse Erwartung an das, was da passieren wird. So ein paar Stichworte sind schon gefallen. Natürlich ist immer das Beharrungsvermögen, da werden wir mal sehen, wie groß das sein wird. Ganz klar ist, dass die Argumente Science first kommen werden, und da gibt es überhaupt keine Abstriche zu machen.

Zweites Argument, da sieht es anders aus, was immer wieder aufgeführt wird. Wir haben zu wenige Kandidatinnen, zu wenige Frauen im Pool. Da bin ich anderer Meinung, müssen wir auch anderer Meinung sein, da muss man einfach mit den Kollegen hart verhandeln. Wenn Sie die Bestandsaufnahme des Wissenschaftsrats anschauen, sieht man auch Unterschiede in der Zielerreichung der unterschiedlichen Organisationen. Ich meine auch, dass es Unterschiede gibt in den Ideen, wie man jetzt weiter vorgehen kann. Ich würde den Wissenschaftsorganisationen auf jeden Fall die intensive Beschäftigung mit der Kaskade nahelegen. Die kann man angepasst an fachspezifische und Befunde hätten. Wenn man mal schaut, was wissen wir wirklich, dann ist das institutionelle Randbedingungen vernünftig gestalten und das Maximale auch rausholen, so dass es keine Abstriche an der Qualität der Wissenschaft gibt und wir trotzdem weiterkommen. Wichtig ist, glaube ich, und das würde allen viel Mut machen, wenn wir mehr empirische Befunde hätten. Wenn man mal schaut, was wissen wir wirklich, ist das Eis sehr dünn, und in der Wissenschaft ist es immer ein Problem, wenn man argumentiert und keinen festen Boden unter den Füßen hat. Da brauchen wir wirklich Begleitforschung.

Letzter Punkt: Sie hatten gefragt, ob der Wissenschaftsrat als Koordinator Akzep-

tanz in der Allianzrunde findet, um das ein bisschen zu akzentuieren. Ich glaube schon. Wenn der Wissenschaftsrat das weiter treibt, muss er zunächst auch mal eine gewisse Vorbildfunktion einnehmen können. Das, glaube ich, ist gegeben. Wir haben nämlich die Zielzahlen übererfüllt. Wir haben in unseren Ausschüssen deutlich über 30 Prozent Beteiligung, werden natürlich die 40 Prozent anstoßen, außerdem ist es sicher, zur Rolle des Wissenschaftsrats passt es, eine moderierende Funktion einzunehmen, auch ein paar unangenehme Fragen zu stellen, Sachverhalte aufzudecken, wir werden uns da sehr einsetzen, da dran zu bleiben. Ich denke auch, dass die Allianzkollegen, die Organisation das mittragen werden und diesen gemeinsamen Weg beschreiten werden.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Frau Prof. Schraudner bitte.

Prof. Dr. Martina **Schraudner** (Technische Universität Berlin):

Ich möchte zuerst auf die Frage von Frau Hübinger eingehen. Wann wollen Frauen in Führung? Ich glaube, das ist eine Frage, an der im Moment intensiv gearbeitet wird. Es lässt sich auf alle Fälle feststellen, die HIS hat 2010 festgestellt, dass Frauen Personalentscheidungen gerade in außeruniversitären Forschungseinrichtungen als nicht gerecht, als intransparent wahrnehmen, damit sehr ähnlich wie in anderen Organisationen, soll heißen, in der Wirtschaft, in der Industrie genauso. Connolly hat 2011 festgestellt, dass 62 Prozent der weiblichen Post-Docs, also nicht mehr der Doktoranden, sondern der Post-Docs, davon ausgehen, dass sie nicht im Wissenschaftssystem bleiben, also diejenigen, die bereits im Wissenschaftssystem den nächsten Schritt getan haben. Das hängt sicherlich auch mit den Tenure-Track-Strukturen, mit den Vertragssituationen zusammen, und da, glaube ich, besteht wirklich noch intensiver Forschungsbedarf.

Es könnte auch damit zusammenhängen, welche Themen auf der Agenda stehen, welche Strukturen in der Forschung vorherrschen, welche Entscheidungswege typischerweise angelegt werden, ob Frauen in diesem System verbleiben oder nicht.

Ich möchte da ganz aktuell Herrn Sattelberger noch einmal zitieren, der schon vor einigen Jahren gesagt hat, wenn es uns gelingen würde, all die Frauen in Führungspositionen zu bekommen bei der Telekom, die wir dorthin „entwickeln“ möchten, weil wir sie bereits kennen, weil sie bereits im Pool sind, die aber nicht wollen, dann wären wir ein ganzes Stück weiter. Wir müssen uns offensichtlich auch in unserer Struktur ein Stück weit öffnen, verändern, um dieses zu ermöglichen. Das meinte ich auch, als ich vorher von Enabling-Maßnahmen sprach, viele Maßnahmen, die ansetzen, um Frauen zu unterstützen, sich für Führungspositionen gerade auch in der Wissenschaft zu bewerben, zu qualifizieren. Das sind möglicherweise auch gerade die Maßnahmen, die deutlich machen, wie genau die Strukturen in diesem System aussehen und damit auch die Frage noch einmal deutlich machen, will ich in einem solchen System arbeiten, ja oder nein? Gerade vor der Überlegung, wie attraktiv ist das Wissenschaftssystem eigentlich in Zukunft und gerade vor dem Hintergrund, dass im Moment alle Unternehmen eine Zielvorgabe von 20 Prozent Frauen zum Beispiel in technischen Fächern haben, ich komme aus einer technischen Universität, glaube ich, ist es eine Frage der Attraktivität des Wissenschaftssystems, hier ganz dringend aufzuholen. Ich möchte noch einmal eine Zahl bemühen: Im Jahr 2010 haben 56 Frauen in der Elektrotechnik promoviert. Davon sind 50 Prozent mit Sicherheit Ausländerinnen, das heißt, sie werden im deutschen System nicht verbleiben. Die Zahl bleibt absolut bei 28 Frauen, um die sich Unternehmen wie Siemens, Bosch, Daimler und Fraunhofer und die Technischen Universitäten bemühen. Ich frage mich, wohin werden diese Frauen gehen?

Wie kann es gehen, mehr Frauen in die Forschung einzubeziehen, war Ihre Frage, Frau Schieder. Jetzt noch einmal zur angewandten Forschung, viele technische Fächer, naturwissenschaftliche Fächer, da ist das Kaskadenmodell schwierig, so sehr ich ihm auch anhängen. Ich habe gerade die absolute Zahl der Elektrotechnikerinnen. Selbst bei Steigerungen um 100 Prozent werden es nicht wirklich viele. Es ist aber trotzdem ein wichtiges Forschungsgebiet gerade für die Themenfelder, die dann auch für Innovation für Technik, die umgesetzt wird und Anwendung findet, von Bedeutung sein. Ich glaube, da bestehen sehr wohl Möglichkeiten, mit neuen Ansätzen Frauen auch bei der Entscheidung zu beteiligen, welche For-

schungsthemen wann und wie auf die Agenda kommen. Da gibt es einige Ansätze. Jetzt in der neuen Hightech-Strategie versucht man die Nutzer und Nutzerinnen stärker mit einzubeziehen. Das ist sicherlich eine Möglichkeit, um es plastisch zu machen, Ambient Assisted Living, wirklich frühzeitig zu Beginn eines Forschungsprojektes, zu Beginn des Auflegens eines Forschungsprogramms mit Nutzerinnen und Nutzern zu sprechen und die auch kontinuierlich in den einzelnen Projekten mit einzubeziehen. Das wäre eine Möglichkeit, die noch viel stärker unterstützt werden könnte in der Ausgestaltung von Forschungsprogrammatiken. Ähnliches könnte ich mir auch vorstellen, wenn es darum geht, welche großen neuen Forschungsthemen kommen in Foresight-Prozessen in welcher Ausgestaltung auf die Agenda.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Wir kommen jetzt in die zweite Runde, und dort stehen auf der Liste, Burchardt, Dr. Feist, Dr. Rossmann, Prof. Neumann und Dr. Sitte.

Abg. Ulla **Burchardt** (SPD):

Ich möchte mich zunächst an Herrn Prof. Mukherjee richten, bezogen auf die Beharrungskräfte, da fiel mir der Satz von Max Planck ein: Dass sich ein neues Paradigma in den Wissenschaft nicht durchsetzt, in dem die Alten von dem Neuen überzeugt werden, sondern in dem die Alten aussterben und die Neuen nachrücken. Vor diesem Hintergrund haben wir eine große Emeritierungswelle vor uns, und damit könnte die Hoffnung verbunden sein, dass sich dann deutlich etwas ändert.

Aber, ob das wirklich so sein wird, daher habe ich dann die Frage an Sie und an Frau Dr. Kirsch-Auwärter, ob Sie noch mal ein bisschen anschaulicher machen könnten, was denn diese subtilen Sabotagemechanismen und subtile Benachteiligung ausmacht insbesondere auch, wenn es um die Verhinderung von Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und um Benachteiligung geht. Der eben schon zitierte Herr Sattelberger, von dem stammt auch der Satz was die Unternehmen betrifft, dass „die Personalpolitik auf der Herrentoilette gemacht wird“. Jetzt gehe ich mal davon aus, dass das in den Hochschulen, Forschungseinrichtungen nicht unbe-

dingt der Fall ist. Aber es gibt gerade jetzt ganz aktuell auch wieder einen Prozess, wo eine Frau nachweist, dass sie benachteiligt wird, weil es eben Old-Boys-Network mit Berufungskommission und ähnlichen Dingen gibt, Mechanismen, die außerhalb des Formalen funktionieren.

An Frau Dalhoff habe ich die Frage, ob es noch mehr Informationen zu dem Gender-Pay-Gap gibt? Die Bundesregierung hat zu vielen Fragen, die wir in der großen Anfrage in diese Richtung gestellt haben, gesagt, es gebe keine Daten. Welcher empirische Auftrag oder welches Programm würden Sie sich von der Bundesregierung wünschen, um an vielen Stellen mehr Licht in das Dunkel der Benachteiligung zu bringen?

Abg. Dr. Thomas **Feist** (CSU/CSU):

Ich habe zwei Fragen an Sie, Frau Prof. Schraudner. Vielleicht vorausgeschickt, in meiner schönen Heimatstadt Leipzig sind in den fünf größeren Hochschulen drei mit Rektorinnen besetzt. Ich habe mich daraufhin auch mal mit einigen unterhalten, auch mit Frauen in Leitungspositionen, die seltsamerweise, wenn sie einmal eine Position erreicht haben, keine Freunde mehr von Sanktionen sind. Das ist eine Sache, die man nochmal überlegen müsste, wie kommt es dazu? Ich finde allerdings Ihren Ansatz richtig, dass man den Unternehmen, also auch den Organisationen, den Hochschulen klar machen muss, dass es ein Vorteil ist, Frauen zu beschäftigen. Das weiß man eigentlich auch schon seit 20 Jahren. Die Frage ist, warum setzen sich solche Erkenntnisse nicht durch, geht es den Hochschulen noch zu gut? Denn es wird immer mal darüber gesprochen, dass man versuchen müsste, über finanzielle Anreize, Sanktionen dort Einfluss zu nehmen. Die Frage ist, wie schaffen wir es, aus den guten Beispielen mehr Frauen auch in Führungspositionen an Hochschulen zu bekommen.

Das Zweite ist: Wir reden bei dem Kaskadenmodell vor allem immer über Studienrichtungen, die am Anfang relativ oder halbwegs ausgeglichen paritätisch besetzt sind. Es gibt auch viele Studienrichtungen, wo fast nur Frauen sind oder fast nur Männer sind, und da ist eine Frage, müssten man nicht mit der Interessierung junger Menschen in bestimmten Richtungen schon eher beginnen? Nun will ich

nicht darüber fachsimpeln, ob es günstig wäre, wenn man Jungen und Mädchen getrennt unterrichtet, es war mal so etwas in der Presse zu lesen, aber es ist schon eine Frage, wie könnte man denn gerade an Gymnasien junge Menschen für bestimmte Fachrichtungen eher begeistern?

Vorsitzende:

Herr Dr. Rossmann bitte.

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

Eine Frage richtet sich an Herrn Prof. Marquardt. Vorbemerkung: Wir haben eine lebhaft bündespolitische Diskussion um eine feste Quote zwischen 30 und 40 Prozent bei Aufsichtsräten und Vorständen in der Wirtschaft. Mich wundert das schon die ganze Zeit, dass dieses nicht analog für den Wissenschaftsbereich diskutiert wird in Bezug auf Führungspositionen. Weil Sie das vorhin selber angesprochen haben, steht der Wissenschaftsrat dafür ein, sich mit dem Wissenschaftssystem, wo es um den Managementbereich geht, in diese Diskussion einzuklinken, dort auch zwischen 30 und 40 Prozent eine Quote gesetzlich vorzuschreiben, analog den Managementaufgaben in der Wirtschaft. In den Unterlagen, die Sie beigebracht haben, haben Sie die 40 Prozent nur in Bezug auf die Beteiligung an den wissenschaftspolitischen Gremien und wissenschaftlichen Gremien, aber nicht an Managementleitungsfunktionen benannt. Wovon machen Sie das abhängig, sich einzubringen in diese eigentlich naheliegende Analogie oder auch nicht?

An Frau Prof. Kirsch-Auwärter die Frage, weil Sie in Ihrer Stellungnahme besonders die begleitende Evaluationskultur aus dem Schweizer Bundesprogramm „Chancengleichheit“ herausgestellt haben. Was ist in der Schweiz so viel besser und anders? Was können wir von der Schweiz lernen?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Prof. Neumann bitte.

Abg. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz)(FDP):

Meine Frage geht in ähnliche Richtung. Ich weiß nicht ganz genau, wer sie mir jetzt beantworten kann.

Das Thema „internationaler Vergleich“. Wie organisiert sich das Ganze? Wie stehen wir an der Stelle? Jüngste Erfahrungen in Italien besagen, dass man da mal hinschauen sollte, was sich international tut, europäisch, beziehungsweise international. Welche Erkenntnisse könnten möglicherweise dann auch für unsere weitere Diskussion hilfreich sein, in der Diskussion mit europäischen oder internationalen Partnern?

Die zweite Frage geht an Frau Dalhoff. Es ist gelungen, in der WGL den Anteil von Frauen in relativ kurzer Zeit, also innerhalb von acht Jahren fast zu verdreifachen, auch bei der Besetzung von Aufsichtsgremien so konsequent umzusetzen, heute etwa bei 20 Prozent. Wie ist das gelungen, unter dem Aspekt „Best Practise“. Welche Rolle spielen beispielsweise die Partner, die Familien? Welche Erfahrungen, welche Erkenntnisse sind auch möglicherweise verallgemeinerungsfähig?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Frau Dr. Sitte.

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

Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Kirsch-Auwärter und an Herrn Prof. Mukherjee.

Sie machen in Ihrer Stellungnahme deutlich, dass wir ohne verbindliche Steuerungsinstrumente nicht wirklich erfolgreich sein können. Nun werden von uns in unserem Antrag auch Anreize und Sanktionen thematisiert, insbesondere auch vor dem Hintergrund von Verbindlichkeiten. Wenn ich mir jetzt die Berliner Praxis unter „Rot/Rot“ vorstelle, dann hat man dort eher den Schwerpunkt auf Anreize gesetzt, aber es gab wohl auch Sanktionen. Angeknüpft an die Frage von Herrn Dr. Feist heißt es konkret, wie weit oder was muss man tun, damit man auch für ein Sanktionssystem in Zeiten großer Unterfinanzierung der Hochschulen eine politische Unterstützung dafür bekommt? Bei Anreizen wird sicher nie-

mand groß stöhnen, aber es ist ein längerer Prozess, der bisweilen tatsächlich auch des Tretens auf den großen Zeh bedarf. Deshalb unter diesem Blickwinkel, welche praktischen Erfahrungen haben Sie damit in Ihrer Arbeit gemacht?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Frau Sager bitte.

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

Ich habe noch eine Frage an Herrn Prof. Marquardt.

Das CWS hat vorgeschlagen, eine flexible Quote, aber eine sanktionsbewehrte flexible Quote verbindlich in die Ausführungsvereinbarung „Gleichstellung“ zu integrieren, die mit den Forschungsorganisationen abgeschlossen wird. Das wäre ein sehr konkreter Schritt, wie man die jetzt in die Pflicht kriegen könnte. Was halten Sie von diesem Vorschlag? Werden Sie das am 25. Juni der Allianz so vorschlagen?

Frau Dr. Kirsch-Auwärter, Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass der Gleichstellungsauftrag sich in harter Konkurrenz mit anderen Steuerungsinstrumenten bewegt, und man deswegen starke Steuerungsinstrumente braucht, um dort in dieser Konkurrenz irgendwie zum Zuge zu kommen. Könnten Sie uns dazu noch etwas Konkreteres ausführen?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Ich denke, mit Blick auf die Uhr beginnt Prof. Marquardt.

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang **Marquardt** (Wissenschaftsrat, Köln):

Herr Dr. Rossmann, Sie fragten, ob wir uns auch überlegt hätten, bei den Führungspositionen mit 30 bis 40 Prozent wie in der Industrie gesetzlich vorankommen zu wollen. Wir haben uns mit der Frage der Führungspositionen jetzt auf Hochschulleitungsebene usw. nicht speziell befasst. Wir sehen das ganz klar durch die Kaskadenregelung auch mit abgedeckt. Die muss man an der Stelle genau so fortschreiben, da meine ich, kommt man auch weiter.

Frau Sager, zu Ihrer Frage, sanktionsbewehrte flexible Quoten. Ich würde lieber mit Anreizmechanismen als mit Sanktionen arbeiten, vielleicht in der Sache das Selbe, aber es ist, denke ich, besser das über Anreize zu machen. Ein bisschen Schwierigkeiten habe ich, wenn man jetzt versucht, im Rahmen der anstehenden Vereinbarungen in irgendeiner Form für die Außeruniversitären feste Quoten einzuführen, weil das genau dem Prinzip widerspricht, worüber wir vorhin gesprochen haben, Science first, da gibt es überhaupt keinen Zweifel, ich glaube, bei niemandem. Dann eben Kaskade, die fachspezifisch und an die Vorgeschichte der Organisation angepasst ist. Ich kann mir vorstellen, solche Hürden zu finden, die auch vernünftig sind, die man überspringen kann, realistisch und ambitioniert. Aber die werden auf Institutsebene festzulegen sein, und ob man daraus dann auf Organisationsebene aggregieren kann, da bin ich nicht ganz sicher. Auch nicht gedient wäre es, wenn man da sehr konservativ drangeht. An der Stelle habe ich ein paar Fragezeichen. Ich verstehe das Anliegen. Ich glaube auch, dass man in die Richtung denken muss. Inwieweit dies umsetzbar ist, müssen wir noch mal genau schauen.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Nun Frau Dalhoff bitte.

Jutta **Dalhoff** (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln):

Frau Burchardt, Sie hatten den Gender-Pay-Gap angesprochen, weil ich das in meiner Vorabstellungnahme ein bisschen weiter ausgeführt habe. Ehrlich gesagt, war dieser Passus ein Zufallsprodukt des Lesens des Wissenschaftsratspapiers. Ich finde, diese interessante Entwicklung ergibt, dass sich auf den jetzt im Moment möglichen Besoldungsstufen von Professuren ein sehr viel höherer Frauenanteil auf den Stufen, auf denen, jedenfalls im Grundgehalt, weniger verdient wird, aufbaut. Auf dem Weg war ich auf diese Idee gekommen, da müssen wir einfach näher hinschauen. In der Tat, dazu gibt es bisher keine statistischen Erhebungen. Ich weiß nicht so genau, wie wir an die rankommen sollten in diesem Zusammenhang die gezahlten Leistungszulagen, die das Grundgehalt dann eben

noch anfüllten. Der Verdacht, der seit Einführung der W-Besoldung ein bisschen im Raum steht, ist, dass Frauen in diesem Zusammenhang nicht so gut verhandeln oder nicht so gut bedient werden, dass im Endergebnis die Frauen mit einer schlechteren Bezahlung da herausgehen. Ich kann Ihnen auch nicht sagen, so könnte man da ran gehen, aber ich glaube, das müssen wir mitberücksichtigen. Was passiert eigentlich mit der W-Besoldung, die auch an anderer Stelle im Moment in der kritischen Diskussion ist. Da müssen wir diese geschlechertypischen Aspekte auch immer mit berücksichtigen, weil der gerade schon ziemlich zu Buche schlägt.

Herr Dr. Feist, ich kann mir, obwohl ich nicht gefragt war, nicht verkneifen, kurz zu den feminisierten Fächern Stellung zu nehmen, die Sie ansprachen. Wie machen wir das da an dieser Stelle eigentlich. Da empfehle ich Ihnen das Instrument der idealtypischen Karriereverläufe, die in verschiedenen Publikationen in diesem Zusammenhang als neue Sichtweise aufgebraucht sind. Ich nehme immer gerne das Paradebeispiel der Romanistik. 70, 80 Prozent Studentinnen und trotzdem, die 30 Prozent Männer, die dieses Fach studieren, haben eine fünfmal größere Chance, Professor zu werden als die Frauen. Insofern, das Potenzial in diesen Fächern ist über Gebühr da und wird trotzdem nicht genutzt, was in diesem Glass Ceiling Index der im Wissenschaftsratspapier steht, auch deutlich herauskommt. Ganz anders in den Ingenieurwissenschaften, da wird durch die Bank, wenn man einen solchen Karriereverlauf nimmt, die 10 Prozent, Frau Prof. Schraudner, die das studieren, irgendwie hinterher auch oben ankommen. Das muss man dabei sehr gut im Blick haben, ob wir nun noch früher im Kindergarten damit anfangen, da habe ich meine wirklichen Zweifel, ob wir die Männer mehr in die Geisteswissenschaften bekommen, beziehungsweise andersherum die Frauen in die Natur- und Technikwissenschaften, da haben wir schon viel probiert. Ich glaube, der andere Weg ist der schnellere.

Prof. Neumann, Sie hatten gefragt, was können wir von anderen Ländern lernen, wie ist die Lage dort? Die Lage ist aus ganz unterschiedlichen Gründen in fast allen europäischen Ländern gleich, unter uns kommen nur noch die Niederlande, was sich gerade im Fußball widerspiegelt, da sind wir wirklich nicht besonders

hervorragend, obwohl wir so viele Bemühungen, wie sie hier alle angesprochen werden, unternehmen. Insofern, was können wir davon lernen, dann könnte ich Ihnen auch nichts sagen, aber was ein deutlicher Unterschied ist, der auch jetzt hier oft schon wieder aufgegriffen wird, ist, dass Qualifizierungssysteme gerade im Mittelbau einen viel planbareren Verlauf haben, so wie er hier eben auch eingefordert wird. Das ist zum Beispiel in Frankreich, Großbritannien und den USA der Fall mit deren besseren Zahlen, was den Frauenanteil auf diesen Ebenen betrifft. Da muss es eine Verbindung geben. Ich weiß nicht so genau, Frau Dr. Kirsch-Auwärter, ob es dazu Untersuchungen gibt, dass das tatsächlich so ist, damit zusammenhängt. Die südeuropäischen Länder, in denen wir einen unglaublich hohen Professorinnenanteil haben, an denen möchten wir uns ganz sicherlich nicht orientieren, was den Frauenanteil angeht. Je geringer die Bezahlung und je geringer die Reputation ist, umso höher, der Frauenanteil. Das möchten wir nicht nachmachen. Das heißt, in den Ländern, die tatsächlich mit uns vergleichbar sind, muss es an diesem System des geplanten Karriereaufbaus liegen, auch verbunden übrigens mit mehr unbefristeten Stellen im Mittelbau als es die bei uns inzwischen gibt. Auch das ist ein entscheidender Punkt.

Letzter Punkt, die WGL. Gibt es da Erfolgsgeheimnisse für die wachsenden Steigerungsraten die Frauenanteile betreffend? Ich komme inzwischen aus einem Leibniz-Institut und kann nicht sagen, ob das ein geplanter Erfolg in diesem Zusammenhang ist. Da ist das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft sehr viel deutlicher nachvollziehbar. Wie kommen die eigentlich zu ihren hohen Raten? Das ist eine Frage der Sonderprogramme, die dort laufen. Auch die kann man kritisch beurteilen, das tue ich auch. Aber sie führen dauerhaft die letzten zehn Jahre zu sehr hohen Raten, was die Professuren angeht, der Frauenanteil ist dort sehr hoch. In der WGL wird es mit ein Grund sein, dass sie in großen Bereichen sozial- und geisteswissenschaftliche Bereiche abdecken, aber nicht nur. An ganz konkreten Programmen, die die WGL fahren würde, kann es nicht liegen, weil, die gibt es nicht. Insofern ist das eine Entwicklung in diesen letzten Jahren, die natürlich sehr erfreulich ist, aber auf der die WGL sich nicht ausruhen kann. Es ist so, dass die GWK-Zielquoten, die im letzten November gefordert wurden, innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft genau so wenig umgesetzt sind wie in den anderen For-

schungsorganisationen auch. Wir haben unser eigenes Institut GESIS auf diesen Weg gesetzt und haben gesagt, Ihr müsst das jetzt machen, wenn Ihr uns schon im Haus habt, müsste Ihr auch vorangehen, weil wir im Moment schon gute Frauenanteile auf allen Ebenen haben und insofern sehr realistische Ziele vereinbaren konnten. Allerdings nicht verbindlich, das war auch in meinem eigenen Laden nicht durchsetzbar.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Frau Dr. Kirsch-Auwärter.

Dr. Edit **Kirsch-Auwärter** (Universität Göttingen BuKoF):

Da war von Ihnen selbst, Frau Burchardt, die Frage nach den subtilen Benachteiligungen gestellt werden. Die gibt es natürlich. Wobei die Subtilität nicht unbedingt das Stichhaltige ist, sondern die Tatsache, dass die kumulativ über den Verlauf der Erfahrungen in der Wissenschaft wirken, erst als Studierende später als Graduierte und dann vielleicht auf dem Weg in die Professur.

Ich will eigentlich weg von den Befindlichkeiten. Unabhängig davon, wie Frauen sich da fühlen und wie realistisch sie ihre Chancen einschätzen in dem System, ist das Problem der strukturellen Benachteiligung immer noch nicht genügend beleuchtet. Was heißt das, dass den Frauen stärker als den Männern auch über den Verlauf dieser Entwicklung immer wieder Alternativen nahegelegt werden. Ich habe jetzt zufällig in der letzten Woche ein Promotionsgutachten in die Hand bekommen, wo der Doktorvater der Doktorandin die wissenschaftliche Befähigung abspricht, weil sie – mit zwei, drei Kindern belastet – nicht vor Ort die Feldstudien betreiben konnte, die er von ihr erwartet hätte. Es ist nicht so, als ob das graue Vorzeit wäre. Das heißt, andere Benachteiligungen struktureller Art sind zum Beispiel diese gefühlte Gleichstellung, diese rhetorische Präsenz bei praktischer Marginalisierung, auch die Tatsache, dass inzwischen jeder dritte junge Mann angibt, in seiner Karriere von Gleichstellung benachteiligt worden zu sein, das heißt, die Frage ist, wie ist die Interessenlage? Wie sind die Motive der Entscheidenden, wenn sie Personalentscheidungen treffen? Die sind immer noch und unvermeidlich in der Wissenschaft auch auf die Maximierung von Reputation und Einfluss

ausgerichtet. In dem Maße, wie Frauen dort nicht die erste Garde sind, die in den Blick kommt, haben sie es dann in den Entscheidungsprozessen schwerer, auch bei der Zuschreibung von Exzellenz und Qualifikation.

Schauen wir uns so ein spannendes Instrument wie den jetzt veröffentlichten Förderatlas der DFG an. Da können die Einrichtungen nachlesen, ob sie in der Lage waren in den einzelnen Fachbereichen höhere Anteile von Frauen zu rekrutierenden, als konkurrierende Fachbereiche, die das auch hätten können. Selbst wenn sie das haben, können sie dort nachlesen, ob diese Frauen auch in der Forschung überdurchschnittlich oder unterdurchschnittlich aktiv sind, Anträge stellen, als Gutachterinnen tätig sind. Es gibt Kontexte, in denen Frauen zwar rekrutiert, aber nicht ermuntert werden, in der Forschungsförderung tätig zu werden. Was laufen da für Interaktionen ab, und welche Deutungsmuster stehen dahinter?

Dann kam die Frage von Dr. Rossmann, was wir von der Schweiz lernen können. Wir können in der Tat viel von der Schweiz lernen. Zum Beispiel ist das Bundesprogramm „Chancengleichheit“ jetzt in der dritten Phase neu aufgelegt worden, und zwar so, dass die Hochschulen kofinanzieren, wenn sie denn Maßnahmen einwerben wollen – das ist schon die Sanktion: eine 50-Prozent-Kofinanzierung. Es gibt bestimmte Stufen und Staffellungen, die berücksichtigen, dass nicht alle Hochschulen gleich finanzstark sind, damit man nicht wieder „das Kind mit dem Bade ausschüttet“. Es gibt die Erkenntnis, dass man die Geschlechterforschung wieder integrieren und nicht als einen separaten Förderzweig behandeln sollte, weil es in der Dynamik, die es vor Ort entfaltet, Parallelitäten gibt, so dass man Synergien schöpfen kann. Es ist vor allen Dingen auch ein Programm, das die Hochschulen zu Dynamiken ermuntert, die sowieso auf der Agenda stehen, zum Beispiel Differenzierung und Kooperation stärker zu stärken.

Es ist aber insofern noch mal anders, weil es einen institutionalisierten Dialog – hier würden wir sagen zwischen der Hochschulrektorenkonferenz und der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten – gibt. Den haben wir nicht. Der ist in der Schweiz institutionalisiert und man sitzt, spätestens seit der Bologna-Prozess integriert wurde, an einem Tisch. In der Vor-Phase der Entwicklung die-

ser dritten Stufe des Bundesprogrammes saß auch der SMF mit am Tisch, also hier die DFG, und hat sich überlegt, durch welche flankierenden Forschungsprogramme dem Programm noch einmal eine Unterstützung zukommen könne. Diese Koordination der Akteure, die nötig ist, damit die Maßnahmen auch in Synergie vorgetragen werden und nicht in Konkurrenz gegeneinander ausgespielt werden können, ist eine Stärke der Schweizer. Österreich hat dort auch viele Stärken und ansonsten auch eine vergleichbare, strukturelle Basis.

Dann kam die Frage von Frau Dr. Sitte nach den Themen „Umverteilung, Sanktionen heute – können wir das den Hochschulen zumuten?“. Es hängt davon ab, wer die Zumutung ausspricht und zu welchem Zweck. Ich weiß nicht, ob Sie den BBC-Film über den norwegischen Industrieminister kennen, der die 30-Prozent-Quote für die börsennotierten Unternehmen angestoßen hat. Der sagt am Ende seiner Reflektion, als konservativer und in der Industrie sonst nicht für Gerechtigkeitsdiskussionen berufener Minister habe es ihm zugestanden, und es sei auch von allen Seiten angenommen worden. Es hängt ein bisschen davon ab, ob Sie die Hochschulen bestrafen wollen, dann haben Sie im Augenblick schlechte Karten, oder ob Sie ihnen vielleicht mit den Initiativen, die Sie beschließen, in die Position verhelfen wollen, produktiver mit dem Gleichstellungsproblem umzugehen.

Das verbinde ich auch mit der Frage von Frau Sager, was denn starke Gleichstellungssteuerungsinstrumente sind. Ich würde sagen, das sind solche, die man nicht bagatellisieren und nicht als Nicht-Wissenschaft, als wissenschaftsfeindlich oder ähnliche Diktionen marginalisieren kann, die also in das aktuelle Steuerungsgeschäft an den Hochschulen integrierbar sind, die ihre Dynamiken unterstützen. Das wären diejenigen, die zum Erfolg verdammt sind und nicht erneut Misserfolge produzieren und noch mehr Gegner der Gleichstellung auf den Plan rufen. „Science first“ ist so ein Label, unter das viel passt. Was imaginiert der Einzelne, wenn er das hört? Ich würde sagen, gerade wenn „Science-first“ gilt, sind wir verpflichtet, die Hochschulen in die Lage zu versetzen, Innovation zu betreiben, sich zu öffnen, Qualitäts- und vor allem Integritätsmotive ernst zu nehmen. Das Ergebnis würde „Chancengleichheit“ heißen.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun Prof. Mukherjee bitte.

Prof. Dr. Joybrato **Mukherjee** (Justus-Liebig-Universität, Gießen):

Sie hatten auf eine Personalpolitik, die im Unternehmen auf der Herrentoilette gemacht wird, hingewiesen. Das kann ich mir an unseren öffentlich-finanzierten Universitäten nicht vorstellen. Dazu ist der Aufenthalt in den meisten Fällen nicht vergnügungssteuerpflichtig genug. Ich glaube, dass sich dort inzwischen zum Teil ein Mentalitätswechsel vollzogen hat, auch wenn wir noch viel vor uns haben. Sie haben nachgefragt, wie die subtilen oder auch nicht-subtilen Sabotage-mechanismen funktionieren. Da kann man sehr viel zu sagen, die Wirklichkeit ist ausgesprochen bunt. Das fängt damit an, wie ein Professor, wie eine Professorin, aber in den meisten Fällen ein Professor, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt oder auch nicht unterstützt. Solche Dinge sind auch zu Genüge in unterschiedlichster Ausprägung in den unterschiedlichen Fächerkulturen beschrieben.

Das Berufungsverfahren ist das „Königsgeschäft“ der Hochschulen. Dort bestellen wir das Führungspersonal der Zukunft, und wenn dort bestimmte Mechanismen ablaufen, die durch männerdominierte Netzwerke gesteuert werden, dann ist das etwas, was auch ein Leitungsgremium wie die Hochschulleitung gar nicht auf dieser Ebene steuern kann, weil das Verfahren erst zu einem relativ späten Stadium im Präsidium oder Rektorat landet. In der Medizin gibt es die Sonderfälle. Wenn die gesamte Zeitgestaltung in einigen Fachgebieten so beschaffen ist, dass Frauen, die an einer akademischen Karriere interessiert sind, bestimmte Dinge nicht unter einen Hut bringen können, ist das natürlich auch ein Weg, gar nicht mal so subtil, Frauen den Weg zu akademischen Leitungspositionen, zu Chefarztverträgen zu versperren.

Ich sage, die Wirklichkeit ist bunt. Meine Lehre aus den letzten drei Jahren als Präsident ist auch, dass wir manchmal unter den sehr erfolgreichen Frauen, Kolleginnen, Verhandlungspartnern im Dekanat bei Zielvereinbarungen oft – zu oft – diejenigen haben, die deshalb keine Chancengleichheit und Frauenförderung mit

uns vorantreiben wollen, weil sie der Auffassung sind, man solle es den ihnen nachfolgenden Kolleginnen nicht so einfach machen, da sie es in diesem System geschafft haben. Das finde ich ausgesprochen bedauerlich. Auch das gehört zur Wirklichkeit dazu. Das ist nicht aus dem Hut gezaubert, sondern auch diese Gesprächskonstellation gibt, es und das macht es uns in der Hochschulleitung natürlich wahnsinnig schwer. Aber es gibt auch Fächer, in denen wir inzwischen einen Mentalitätswechsel und eine Personalveränderung in eine Richtung haben, in denen wir in den Berufungskommissionen nicht mehr nur die zwei „Alibi-Frauen“ haben. Nehmen Sie als Fach die Anglistik, mein eigenes. Dort haben wir in den letzten Jahren einen fundamentalen Personalwechsel, nicht nur an meiner Universität, an vielen Universitäten, erlebt. Das trifft genauso auf viele andere sprachliche, kulturwissenschaftliche Fächer zu, nicht auf die Romanistik, das stimmt. Das ist inzwischen ein Selbstläufer, weil einfach diese kritische Maße an Frauen in den Berufungskommissionen dafür Sorge trägt, dass sich auch Frauen nach der Bestenauslese und dem Eignungsprinzip durchsetzen.

In meiner Universität haben wir mal das Gender-Pay-Gap in einer eigenen Erhebung untersucht und sind auch zu einem verblüffenden Ergebnis gekommen. Ich würde sehr dafür plädieren, das einmal wirklich hochschulübergreifend zu machen, allerdings ohne das C- und das W-System zu vergleichen. Ich glaube, das C-System funktioniert nach ganz anderen Mechanismen, und wir vergleichen ohnehin die jetzigen Stelleninhaber, die naturgemäß bereits in sehr hohen Stufen – 13 bis 15 in der Regel – sind, mit den Grundgehältern bei W. Alle Vergleiche, die im Moment kursieren, sind etwas schief.

Ich würde aber mal, nach Berufungs- und Bleibeverhandlungen sortiert, schauen, wie erfolgreich die Männer und die Frauen bei den vereinbarten Leistungszulagen waren. Wir an der Universität haben den Eindruck, dass die Männer tendenziell schlechter bei uns verhandeln. Das ist nicht generalisierbar. Deswegen bin ich sehr daran interessiert, denn mein intuitives Gefühl sagt mir, dass es eigentlich bundesweit nicht so sein kann. Vielleicht haben wir jetzt einfach nur ein Zeitfenster der letzten fünf Jahre, das wir auswerten, was auch nicht generalisierbar ist. Aber eine solche Erhebung würde ich sehr anregen, das würde sicherlich vielen

bei ihrer Verhandlungsführung helfen.

Zur Frage nach dem internationalen Vergleich kann man, glaube ich, sehr viel sagen. Ich glaube, die Frauen sind letztendlich genauso wie die Männer Opfer dessen, dass in Deutschland viele Aspekte des Wissenschaftssystems im Vergleich zu anderen möglichen Tätigkeitsfeldern, das ist von Fach zu Fach sehr unterschiedlich, einfach unattraktiv sind.

Wenn Sie Gehälter vergleichen, wenn Sie die Nicht-Planbarkeit der Karrierewege in Deutschland mit anderen Ländern vergleichen, wenn Sie die Möglichkeiten, in eine Leitungsfunktion zu kommen, vergleichen, dann ist es schon so, dass das deutsche System noch Nachholbedarf hat. Meine Erfahrung ist, dass an vielen Ecken und Enden Frauen für sich einfach rationaler entscheiden.

Das haben wir auch in verschiedenen Erhebungen erlebt, etwa in der Veterinärmedizin. Dort haben uns die Wissenschaftlerinnen gesagt, sie hätten viel eher die Möglichkeit, verlässlich in einer Karriere außerhalb der Universität unterzukommen. Also lassen sie sich mit ihren Anforderungen und ihren Lebenskonzepten gar nicht auf diesen steinigen, unverlässlichen, akademischen Weg ein. Das kann ich rational nachvollziehen. Was mich nur wundert, ist, was die Männer treibt, sich auf diesen Weg einzulassen. Aber das ist sicherlich ein Aspekt, der bei den internationalen Vergleichen eine Rolle spielen sollte.

Dritter Punkt: Frau Dr. Sitte, Sie hatten das Thema „Anreiz versus Sanktion“ angesprochen. Ich kann nur bestärken, was Herr Marquardt angesprochen hat. Sehen Sie es mir nach, ich glaube, auch wenn Sanktionen kurzfristiger wirken und letztendlich auf diese Art effizienter sein können, sind die Anreizsysteme im Wissenschaftssystem eindeutig wichtiger und nachhaltiger. Mit Anreizsystemen meine ich auch all die Instrumente, die bislang gut funktionieren, die sozialen Druck erzeugen. Ich glaube, man sollte nicht unterschätzen, wie sehr wir Wissenschaftler nach sozialem Druck, nach Erfolg oder Nichterfolg von Projekten und Anträgen funktionieren, auch in der Kollegenschaft in unserer Akademie-Community. Wenn wir dann sehen, wie alle Hochschulen bei Verbundprojektbegutachtungen,

gerade in der Exzellenzinitiative, bei der auch Gleichstellungskonzepte, die Erfolge bei der Chancengleichheit oder auch Nichterfolge bei der Frauenförderung eine Rolle spielen, in die Waagschale geworfen werden, ist das ein sozialer Druck, den wir weiter ausbauen sollten. Aber ich glaube, es gilt auf dem Weg weiterzumachen. Auch im DFG-Förderatlas ist transparent für jeden aufgezeigt, welche Hochschulen es geschafft haben, überdurchschnittlich viele Wissenschaftlerinnen anzuziehen. Ich bin über das Gießener Ergebnis froh, andere Hochschulen sind auch gut platziert, andere Hochschulen stehen zurück. Ich plädiere nachhaltig, diese Art von sozialem Druck, diese Art von Anreizsystemen auszubauen. Bezüglich der monetären Sanktionen weiß ich nicht, ob sie letztendlich den Effekt haben werden, den wir wirklich wollen.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank, und nun Frau Prof. Schraudner.

Prof. Dr. Martina **Schraudner** (Technische Universität Berlin):

Zur Frage von Herrn Dr. Feist: Wenn es doch von außen so deutlich gemacht wird, dass es von Vorteil ist, mehr Frauen zu haben, warum muss man dann immer noch argumentieren? Ich glaube, dass ist noch nicht das Gleiche. Wenn ich von außen gesagt bekomme, es sei von Vorteil, heißt es noch nicht, dass ich das innerhalb der Organisation glaube. Das ist der große Unterschied. Ich glaube, gerade diese Glaubwürdigkeit – und da kann ich meinen Vorrednern und Vorrednerinnen nur zustimmen – gilt es noch zu erzeugen. Dazu sind all die Ansätze, die gerade genannt wurden, mit Sicherheit ein wichtiger Part.

Die zweite Frage: Wie kann ich schon früher für technische Fächer begeistern? Wann muss ich anfangen? Es gibt so viele Ansätze. Die MINT-Kampagnen laufen überall, und jede Technische Universität ist beteiligt. Das Feld der Robotik ist nicht gerade mit einem besonders hohen Frauenanteil gesegnet. Aber die wenigen Frauen, die es in Europa gibt, sitzen alle im Bereich Social Robotik, sitzen alle im Bereich Pflege-Robotik. Das fällt auf. Ich möchte jetzt jemanden zitieren, der selber eine Robotik-Firma in Deutschland leitet, als Geschäftsführer, als Inhaber der Firma: „Nein, nein, für mich kommt Pflege-Robotik als Anwendungsgebiet für

Robotik nicht in Frage. Ich kann mir nicht vorstellen, nicht von Menschen gepflegt zu werden.“ Aus der Perspektive ja, aber an die Frage, was die Arbeit dann für die Pflegekräfte, für die Frauen, die im typischen Fall die Pflege leisten, bedeutet, ist nicht gedacht. Wann beziehe ich eigentlich die Denkweise mit ein, und welche Forschungsrichtungen würde ich dann unterstützen? Wenn ich in Diskussionsforen, gerade im Bereich Social-Media zum Beispiel, die Möglichkeit schaffe, über solche Themen zu diskutieren und daraus stärker ableite, was denn eigentlich Forschungsthemen von Interesse sein könnten, wären das Ansätze, die Frauen und Mädchen noch in ganz anderem Maß und schneller für solche Themen zu interessieren.

Vorsitzende:

Wir haben noch Luft für eine dritte Runde und schon diverse Meldungen, das sind Frau Hübinger, Herr Dr. Rossmann, Frau Dr. Sitte, Frau Sager und ich.

Abg. Anette **Hübinger** (CDU/CSU):

Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Mukherjee. Sie sagten, man braucht eine kritische Masse, um genügend Frauen rekrutieren zu können. Bis dahin brauchen wir noch ein bisschen, das haben wir heute gelernt und gehört. Es gibt ja diese Datenbanken für Frauen, die finde ich gut. Auf der anderen Seite werden Frauen über Datenbanken gefunden und Männer über Netzwerke. Jetzt ist für mich die Frage, ob ich nicht mal für eine Übergangszeit sagen muss, dass alle über Datenbanken gefunden werden müssten, damit ich hier auch wieder eine Gleichberechtigung einführe, damit man eine Plattform hat, in die vergleichbare Daten eingestellt werden, nach dem gleichen System. Damit hätte ich eine Plattform, von der ich ordnungsgemäß aussuchen kann.

Vorsitzende:

Herr Dr. Rossmann bitte.

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

Wir haben gelernt, dass im Bezug auf die wissenschaftliche Exzellenz das Kaskadenmodell das Paradigma ist. Nun also meine Frage an Herrn Prof. Mukherjee.

Ich habe bei Herrn Marquardt nicht verstanden, weshalb in Bezug auf die Leitungsfunktionen das Kaskadenmodell mit in Anspruch genommen worden ist. Was ist die Basis in der Logik bei Leitungsfunktionen vom Kaskadenmodell her? Ist es nicht viel naheliegender, dort das Quotenmodell zu haben? Weshalb ich Sie fragen möchte, ob Sie dort der Logik folgen, dass in allen Bereichen das Kaskadenmodell Anwendung findet, auch dort, wo es um Verwaltungsleitung und Hochschulleitung geht. Diese sind weniger in der wissenschaftlichen Exzellenz, sondern in ihrer Verwaltungsleitung gefragt.

Deshalb geht die gleiche Frage noch einmal an Frau Dalhoff. Würden auch Sie das gleiche Paradigma der Exzellenzrekrutierung im wissenschaftlichen Bereich auf Rekrutierung von verwaltungsleitenden Persönlichkeiten in Hochschulen übertragen?

Vorsitzende:

Frau Dr. Sitte bitte.

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

Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Mukherjee und an Frau Dr. Kirsch-Auwärter. Sie befürworten die gleichstellungsorientierte Vergabe von Fördermitteln des Bundes und der Länder? Die Bundesregierung hat in unserer Großen Anfrage so geantwortet, dass wir das Gefühl haben, sie drücke sich ein bisschen. Ich zitiere mal diesen Satz: „Bei der Projektförderung des Bundes stellen personenbezogene Daten kein Entscheidungskriterium dar, entscheidend für die Bewilligung sind inhaltliche Kriterien im Hinblick auf die Erfüllung der jeweiligen Förderziele und sonstige fachliche, im Bundesinteresse liegende Gesichtspunkte.“ Nun frage ich, welche Argumente und Erfahrungen aus Ihrer Sicht dafür sprechen, dass auch der Bund in die Verantwortung geht?

Vorsitzende:

Frau Sager bitte.

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

Ich habe eine Frage an Frau Dalhoff. Was den Einrichtungen jetzt abverlangt wird, ist nicht „ganz ohne“. Es soll ambitioniert und trotzdem realistisch sein, und es soll den Pool berücksichtigen, sich an das Kaskadenmodell anlehnen und auch noch berücksichtigen, wie viel Stellen frei werden, damit es dann auch realistisch ist. Wie bekommen wir die nötige Kompetenz in den Einrichtungen und wie erreichen wir auch die Einrichtungen, die noch nicht an den Standards der DFG üben können, zum Beispiel die vielen Fachhochschulen im Lande?

Herr Prof. Mukherjee, Sie hatten im Grunde gesagt, die Verbindung der gleichstellungspolitischen Ziele mit der Geldvergabe funktioniert nur, wenn es bei der Grundfinanzierung mehr Geld „oben drauf“ gibt. Dass es immer Geld „oben drauf“ geben muss, damit man Ziele erreicht, kann natürlich auch ein schönes Instrument sein, um sich in den heutigen Zeiten politische Ziele vom Hals zu halten. Was spricht eigentlich dagegen, dass man, bevor man die Globalbudgets verteilt, einen bestimmten Anteil der Globalbudgets einfach zurückhält, und sagt, das sei der Teil, der nach gleichstellungspolitischen Kriterien verteilt wird?

Abg. Ulla **Burchardt** (SPD):

Ich habe eine Frage an Frau Dalhoff. Sie haben vorhin gesagt, Sie würden das mit den Sonderprogrammen kritisch sehen. Könnten Sie das noch etwas ausführen? Das wäre die Frage nach der Bewertung von Instrumenten, die es bislang schon gibt, wo die Gleichstellung quasi so etwas wie „Kunst am Bau“ ist.

Frau Dr. Kirsch-Auwärter, wenn Sie zwei Wünsche bei Bundes- und Landesregierungen frei hätten, was jetzt prioritär zu tun wäre, damit das ganze Rad besser in Schwung kommt, welche wären das?

Vorsitzende:

Damit sind wir auch am Ende der Fragerunde, sodass wir für die letzte Runde genügend Zeit haben, uns auf die Antworten zu konzentrieren. Es beginnt bitte Frau Dalhoff.

Jutta **Dalhoff** (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln):

Frau Hübinger, zu den Datenbanken als Rekrutierungsinstrument: Wir haben mit den Datenbanken, die es gibt, insofern gute Erfahrungen, als dass sie das Potenzial, das ja vorhanden ist, deutlich sichtbar machen. Das ist einfach so. In dem Antrag, der uns auch zugesandt wurde, ist gefordert worden, noch einmal eine neue Datenbank für die besonders unterrepräsentierten Fächer zu schaffen. Davon würde ich dringend abraten, denn wir haben mit „Femme Consult“, aber auch mit „AkademiaNet“, auf dieser Ebene schon Datenbanken, die man natürlich noch weiter fördern, nutzen und auch ausbauen muss – gerade in die Richtung der Fächer „Natur- und Technikwissenschaften“. Ja, sie sind ein Rekrutierungsinstrument hauptsächlich für Frauen, aber sie sind wahrscheinlich im Moment noch ein Vehikel, das wir noch für eine Zeitlang brauchen, um diese Sichtbarkeit deutlich zu machen und immer wieder darauf verweisen zu können, dass es Potenzial auf der Ebene gibt, das wir auch benötigen. Das kann man durch diese Abfragen sehr gut öffentlich machen, weil alle online zu bedienen sind. Das macht sehr viel aus für die Öffentlichkeit. Dort sehe ich den Hauptsinn, denn die Netzwerke kann man nicht einfach so aus dem Boden stampfen. Es gibt sie auch unter Wissenschaftlerinnen, aber ich glaube auch, dass sie nicht so eine große Rolle spielen, weil in diesen Netzwerken eben nicht diejenigen sind, die letztendlich einen Hauptteil der Entscheidungen treffen. Insofern ist mein Apell, die vorhandenen Datenbanken weiter in dieser Richtung zu nutzen und deren Benutzung im Rekrutierungsprozess verbindlicher zu gestalten und damit die Frauen für eine gewisse Zeit zu fördern. Dafür würde ich plädieren.

Herr Dr. Rossmann, Sie fragten nach dem Kaskadenprinzip für die Besetzung von Hochschulleitungsstellen, so habe ich Sie verstanden, ob man das auch dort anwenden könnte. Das sehe ich nicht so. Man könnte als Grundlage natürlich fragen, wie hoch an dieser einen Hochschule der Professorinnenanteil ist. Das wäre dann für die Hochschulleitung der Mindestanteil, den es zu erreichen gelte. Das wäre eine Möglichkeit, damit umzugehen. Aber für diese Leitungsposition würde ich eher nach dem Bundesgremiengesetz verfahren. Da wollen wir uns mehr vornehmen, das können wir nämlich auch erreichen. Dann müssen wir vielleicht eben auch über das vorhandene Potenzial hinaus, die Frauen mit in diese Lei-

tungsposition hinein nehmen. Das Bundesgremiengesetz wäre da die bessere Wahl, also das Prinzip des Gesetzes.

Frau Sager, das Kompetenztraining für die Hochschuladministration, gerade die Erstellung von Gleichstellungskonzepten, hat in diesen letzten Jahren wirklich große Aufgaben, ich meine es auch quantitativ, nicht nur qualitativ, geschaffen. Das stimmt! Nur sind solche Trainings erfahrungsgemäß nicht zu verlangen oder irgendwie vorzuschreiben, dann bringen die nämlich nichts. Insofern ist es auch an der Stelle so, dass die kritische Masse in diesen Gremien von Frauen vermutlich mehr bringen wird, wobei auch nicht jede Frau sich dafür einsetzen muss. Das haben wir auch hier schon bei den Antworten gehört. Es hat solche „Gender-Trainings“ in den USA in einem nationalen Programm gegeben, das sogenannte Advance-Programm. Es ist mir bisher nicht gelungen, von dort Erfahrungswerte zu bekommen, ob die das überhaupt evaluiert haben. Aber sie haben es in relativ großem Stile durchgeführt, um eine gewisse awareness in den Hochschulen zu erreichen, die eben auch solche Programme umsetzen, weil erkannt wurde, dass die Leitung dahinter stehen muss, und die muss entsprechend sensibilisiert sein. Ich wäre gespannt, ob so etwas überhaupt evaluierbar ist. Ich werde auch noch aus eigenem Interesse weiter nachfragen.

Letzter Punkt – Frau Burchardt – ist die Ausstattung der Sonderprogramme. Das sehe ich kritisch, ich hatte eben das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft genannt. Die fahren seit langer Zeit schon das C3-Programm, was dauerhaft zum ersten Platz unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, was den Professorinnenanteil angeht, geführt hat. Das ist in diesem Sinne nachhaltig, was diese Zahlen anbelangt. Für die Frauen selbst ist es leider nicht nachhaltig, weil diese Programme einen gewissen Drehtüreffekt haben, dadurch dass diese Professuren auf fünf Jahre beschränkt sind und eine schlechte bis gar keine Ausstattung beinhalten. Das hat sich auch noch nicht verändert. Diese Frauen müssen sich ganz schnell darum kümmern, wo sie nach den fünf Jahren hingehen. Daraus abgeleitet ist die Forderung für die Zukunft, diese Sonderprogramme, die wir nach wie vor als ein Instrument unter den anderen brauchen, gut auszustatten, sowohl personell als auch sachlich und sie auch nicht unbedingt immer nur befristet zu

haben, oder mit einer wirklich vernünftigen Tenure-Track-Option zu versehen. Da muss man noch Einiges tun, um das weiterzuentwickeln. Aber insgesamt haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, und wir brauchen sie auch weiter.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Frau Dr. Kirsch-Auwärter bitte.

Dr. Edit **Kirsch-Auwärter** (Universität Göttingen, BuKoF):

Ich will zunächst auf die Frage von Frau Dr. Sitte nach der Projektförderung des Bundes eingehen. Sie hatten dieses Zitat aus der Antwort der Bundesregierung gebracht. Das ist eine sehr akkurate, sehr gut formulierte Antwort, die den Status quo und die gesammelte Legitimität, die in der Forschungsmittelvergabe im Augenblick steckt, hervorragend beschreibt. Natürlich enthält das automatisch auch die Garantie, dass sich nichts ändert, solange wir daran festhalten. Ich darf auch mich zitieren. Ich habe versucht, dagegen zu halten mit: „Im Sinne der Großen Anfrage ist unter Gender-Forschung die durchgängige Erwartung an Forschungsvorhaben zu verstehen, den Beitrag ihrer jeweiligen Ansätze und Methodik zur Reproduktion bestehender Ungleichheiten und Ausschlusstendenzen zu reflektieren, beziehungsweise in Ermangelung dessen, transformative Impulse im Wissenschaftssystem anzustreben“. Das kann auf die Inhalte bezogen sein, das kann auf die Vermittlungsmethodik, die öffentliche Wirksamkeit, die Beteiligungsstrukturen – wer forscht und wie wird dafür gesorgt, dass sie auch ohne Kinderbetreuungssorgen forschen kann – bezogen sein. Wir haben versucht, das im 6. Europäischen Rahmenplan mit dem berühmten Gender-Action-Plan zu institutionalisieren, die als große bürokratische Hürde empfunden wurden und im besten Fall von den Gleichstellungsbeauftragten der forschenden Einrichtungen formuliert und präpariert wurden. Was davon umgesetzt wurde, entzieht sich unserer Kenntnis. Weil es eben auch nicht hochspezifisch evaluiert wurde. Im 7. Europäischen Rahmenplan war es dann auch mangels Reduzierung von Bürokratie folgerichtig verschwunden. Es hat auf europäischer Ebene dazu geführt, dass das Bewusstsein der forschungsfördernden, planenden Instanzen sich verändert hat und dass mehr Programme, die sich mit transformativen Interessen decken, ins Leben gerufen wurden. Das wäre sozusagen eine Gleichstellungswirkung durch die Hin-

tertür. Wir können das einfacher haben. Ich finde es machbar, und es ist hier auch schon von anderen thematisiert worden, dass man eine Anpassung des Systems der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die übrige Projektförderung, zumindest in einem gemeinsamen Lenkungsausschuss, angehen könnte. Wie weit wir damit kommen, ist die zweite Frage.

Dann gab es noch die drei Wünsche, Frau Burchardt. Ein Wunsch wäre, diese Gleichstellung auch in der Ressortforschung und auch in den großen Bund- und Länderprogrammen stärker zu betonen.

Wie viel Gleichstellung der Hochschulpakt am Ende erzeugt haben wird, ist fraglich. Bei der Qualitätssicherung in der Lehre hätten wir auch noch anders agieren können. Aber es sind auch immer unterschiedliche Ressorts im BMBF, die die Vorarbeit leisten, von daher ist Gleichstellung nicht automatisch in einer prioritären Position auf der Agenda.

Den zweiten Wunsch richte ich ebenfalls an den Bund. Versetzen Sie doch bitte die Hochschulen in die Lage, frühe autonome Forschung und Lehre vom Mittelbau flexibler zu honorieren, Verstetigungen zu ermöglichen. Der Rekurs auf die Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz greift einfach nicht. Da sind die Hochschulverwaltungen viel zu vorsichtig, als dass sie aus diesem Instrument Verstetigung und Flexibilisierungen zaubern würden. Das hat natürlich auch mit den Förderinstrumenten auf Bundesebene zu tun, nicht nur des Bundes, sondern eben auch der DFG. Es könnten auch Mobilitätsförderungsprogramme aufgelegt werden, wie das Marie Heim-Vögtlin-Programm in der Schweiz, mit denen dem Mittelbau schon einiges leichter gemacht werden könnte.

Für die Landesebene habe ich auch einen großen Wunsch: Zielvereinbarungen mit den Hochschulen anzustreben, und zwar mit allen Hochschulen, nicht nur immer mit den Universitäten – hochschultypisch, spezifisch.

Ich wünsche mir auch, dass Sie Regionalakzente setzen, die es ermöglichen, diese Dinge, zum Beispiel die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sankti-

ons- und anreizbewehrt an die Hochschulen weiter zu geben, weil das die Leitungen erstmals in die Lage versetzen würde, ihrerseits Ähnliches sanktions- und anreizbewehrt an die Fachbereiche weiterzugeben.

Jetzt liegt es im Dunst der Freiwilligkeit oder der Opportunität und wir wissen, was am Ende dabei herauskommt. Ich freue mich, wenn Herr Prof. Mukherjee Visionen für die nächsten 20 Jahre hat, aber die hatte ich vor 20, 30, 40 Jahren, und deswegen denke ich, mit Visionen ist uns heute nicht unbedingt geholfen.

Vorsitzende:

Sie sind dran, Herr Prof. Mukherjee.

Prof. Dr. Joybrato **Mukherjee** (Justus-Liebig-Universität, Gießen):

Frau Hübinger, Sie hatten nach der Rekrutierung von Frauen und Männern gefragt. Wir nutzen in der Tat die Datenbankabfragen verstärkt auch für die proaktive Rekrutierung von Frauen. Natürlich ist dieses Instrument auch per se nutzbar, um – stärker als bisher – geeignete Männer für Berufungsverfahren im Vorfeld zu rekrutieren.

Warum wir überhaupt zu dieser proaktiven Nutzung für Frauen als potenzielle Bewerberinnen stärker gekommen sind und das in allen Zielvereinbarungen auch jetzt festgelegt haben, dass das standardmäßig genutzt wird, hat damit zu tun, dass alle unsere Fachbereiche, die Herren des Verfahrens im Berufungsgeschäft sind, uns die Rückmeldung gegeben haben, dass sie eigentlich bei der Rekrutierung von Männern als Bewerber keine Probleme sehen. Sie haben in der Tat das Gefühl, in unterschiedliche Fachbereichen unterschiedliche ausgeprägt, dass sich ein mehr oder weniger größerer Anteil geeigneter Bewerberinnen nicht von selbst bewirbt und dass man von sich aus als Universität proaktiv auf sie zugehen muss und im Vorfeld erst mal identifizieren muss, wer überhaupt geeignet ist. Deswegen sind wir zur proaktiven Nutzung dieses Instruments für Frauen gekommen. Wenn sich aber herausstellen sollte, dass wir nicht alle geeigneten Männer abgreifen, liegt es natürlich in unserem ureigenen Interesse, dieses Instrument auch für die Rekrutierung zu benutzen.

Zu der Frage nach dem Kaskadenmodell, Herr Dr. Rossmann: Ich weiß nicht genau, ob ich Herrn Prof. Marquardt richtig verstanden habe. Ich glaube, er hat dafür plädiert, beide Modelle im Blick zu haben und nicht gegeneinander auszuspielen. In der Tat gibt es Gremien und Zusammenhänge, wo das Kaskadenmodell schlicht nicht greift, weil wir keine Kaskade haben, die wir auflegen könnten. Bei der Hochschulleitung würde ich es ein bisschen anders sehen als Frau Dalhoff. Ich glaube, die Zusammensetzung der Professorenschaft – Stichwort „Bestenauslese“ und „Eignungsprinzip“ für eine Hochschulleitungsfunktion – ist nicht das einzige Kriterium. Hier könnte ich mir schon vorstellen, dass man als Hochschulleitung zunächst einmal schaut, wie denn eigentlich die Kolleginnen in den darunter liegenden Leitungsfunktionen verteilt sind, sprich in den Dekanaten, auch in den Senaten. Insofern könnte dort eine wie auch immer geartete, etwas anders funktionierende Kaskade zum Tragen kommen. Aber natürlich kann die Kaskadenberechnung bei anderen Gremien und in anderen Leitungszusammenhängen so nicht funktionieren. Da würde natürlich die auf Evidenz basierte Marke von mindestens 30 bis 40 Prozent gelten, ab der man von einer kritischen Masse sprechen kann, die dann auch sicherstellt, dass wir nicht nur einzelne Frauen haben, sondern auch eine Interessenvertretung, die über die einzelne Fachvertretung hinausgeht.

Zu der Frage nach den Forschungsfördermitteln, die nach Gleichstellungszielen und dem Erreichen von Gleichstellungszielen vergeben werden sollten. Hier in der Stellungnahme habe ich auf den Bund und die Länder abgestellt. Ich kann den Bund nur ermuntern, in den Forschungsfördermitteln noch stärker als bisher die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen zu Rate zu ziehen – die Anzahl, die Qualität der beteiligten Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Landesebene. Wir haben im Land Hessen zum Beispiel das Landesexzellenzprogramm „Loewe“, das mit 90 Millionen Euro im Jahr ausgestattet ist und ein eigenes, herausragendes Forschungsförderprogramm darstellt. Auch dort spielt es eine Rolle, und ich glaube, das gehört zu dem großen Bereich „Anreizsystem, sozialer Druck im Forschungswettbewerb“, der immer härter wird, dazu. Dort kann ich mir auch sehr gut einen Ausbau dieser Orientierung an den Gleichstellungszielen vorstellen.

Frau Sager, Sie fragten nach dem Zusammenhang zwischen mehr Geld und der Orientierung an Gleichstellungszielen, Frauenförderzielen. Wir werden – ich spreche jetzt nicht von Visionen, Frau Dr. Kirsch-Auwärter – in den nächsten 10 bis 15 Jahren da nicht umhin kommen, solange wir noch nicht durchgehend die kritische Masse an Frauen haben, solange wir nach wie vor institutionell Frauenförderung betreiben müssen, alles zu versuchen, um die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, alle Entscheidungsträger und Akteure mitzunehmen, soweit es irgendwie geht – „the feed on the ground“.

Ich glaube, wir müssen die Akzeptanz mitgeben, die Policy nicht einfach nur nach einem Lippenbekenntnis einer Institution mit zu formulieren, sondern sie auch wirklich im täglichen „Klein-Klein“ mitzutragen in jedem Berufungsverfahren, bei jeder Stellenbesetzung, bei jeder Ressourcenentscheidung. Diese Akzeptanz vergrößert sich, wenn sie nicht mit der Zuordnung von Mitteln einhergeht, welche ohnehin in der Grundfinanzierung zurückgehen. Insofern tun wir uns allen ein Gefallen, wenn wir diese finanziellen Mittel, die Sie für die Dotierung von Gleichstellungszielen und Frauenförderzielen im Blick haben, mit zusätzlichen Mitteln dotieren, weil dann die Akzeptanz in diesen doch sehr eigenwillig funktionierenden Wissenschaftsapparaten, wie den Hochschulen, besser funktionieren wird.

Als Hochschulleitung können wir kein Interesse daran haben, dass für ein bestimmtes Aufgabengebiet, für ein bestimmtes Zielspektrum wie die Frauenförderung und die Gleichstellung im Wege des „Vorwegabzug,“ Mittel herausgenommen werden und erst dann den Hochschulleitungen die Globalbudgets zugeordnet werden.

Ich würde schon für mich beanspruchen wollen, jede Hochschulleitung würde das tun, dass die Hochschulleitung im Rahmen der Autonomie für die Erreichung aller Ziele und die Wahrnehmung aller Interessen einschließlich der Chancengleichheit, der Gleichstellung und der Frauenförderung verantwortlich ist. Ich glaube, wir müssen andere Wege finden, wie wir die Hochschulleitungen noch

stärker unter Druck setzen, dass sie sich auch diesem Ziel und diesem Interessensbereich verpflichtet fühlen, aber es kann kein richtiger Weg sein, aus systematischen Gründen doch ein Vorwegabzug vorzunehmen und nicht daran zu glauben, dass die Hochschulleitung als autonome Hochschulleitung auch die Interessen der Chancengleichheit und Frauenförderung wahrnimmt.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende unserer heutigen Anhörung angekommen. Ich habe es selten erlebt, dass sich mit vier Jahren Abstand zu einem Thema die Einschätzungen an vielen Stellen so verändert haben. Insofern hat eine gewisse Kontinuität auch in der Arbeit der Ausschüsse Notwendigkeit. Ich darf mich im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen bei Ihnen, unseren Expertinnen und Experten sehr herzlich bedanken. Ich glaube, Sie haben wesentlich zum Erkenntnisfortschritt beigetragen.

Schluss der Sitzung: 14.24 Uhr

Ulla Burchardt, MdB

Vorsitzende

Bearbeiter:

Friedhelm Kappenstein

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

**Liste der Sachverständigen
für die öffentliche Anhörung am 11. Juni 2012
zum Thema
„Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

Jutta Dalhoff	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Dr. Edit Kirsch-Auwärter	Universität Göttingen, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungs- beauftragten an Hochschulen (BuKoF)
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt	Wissenschaftsrat
Prof. Dr. Joybrato Mukherjee	Justus-Liebig-Universität Gießen
Prof. Dr. Martina Schraudner	TU-Berlin, Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V., München
Dr. Dagmar Simon	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Justus-Liebig-Universität Gießen

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

**Öffentliche Anhörung im Deutschen Bundestag
zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“
am 11. Juni 2012**

Stellungnahme

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee, Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

1. Trotz der Vielzahl gleichstellungsfördernder Maßnahmen in den vergangenen Jahren ist in vielen Fächern nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im Bereich der Professuren gegeben. Zielquoten zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen können vor dem Hintergrund der nur langsamen Gleichstellungsfortschritte ein sinnvolles Instrument sein, um die ‚gläserne Decke‘ zu durchbrechen und in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen eine ‚kritische Masse‘ in allen Qualifikationsstufen zu erreichen.
2. Zielquoten zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sind allerdings nur dann in Hochschulen wirksam zu implementieren, wenn sie
 - a. gemeinschaftlich verabredet werden,
 - b. die spezifischen Bedingungen an der jeweiligen Hochschule berücksichtigen und
 - c. durch Maßnahmen flankiert werden, die auf einen Mentalitätswandel unter Berücksichtigung der verschiedenen Fachkulturen zielen.
3. Bei der Formulierung von Zielquoten ist es wesentlich zu differenzieren zwischen Zielquoten, die
 - a. auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen (z.B. die Besetzung von Professuren) und
 - b. auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien zielen.Ist der Frauenanteil bei den Professuren nur gering, kann die Nichtberücksichtigung dieser Differenz zur ungewollten Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen im Sinne einer Mehrbelastung durch Gremienarbeit führen.
4. Die Bindung von Zielquoten an Konsequenzen in der hochschulinternen Mittelvergabe ist nur dann realisierbar, wenn die Grundfinanzierung der Hochschulen substantiell und nachhaltig verbessert wird.
5. Sinnvoll erscheint allerdings eine Kopplung der Vergabe von Forschungsfördermitteln an die Erfüllung quantitativer Gleichstellungsziele von Seiten des Bundes und der Länder. Denn die Erfahrung bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat gezeigt, dass erst die Verknüpfung der DFG-Förderentscheidungen an konkrete Gleichstellungsziele zu einem spürbaren Mentalitätswandel in den Hochschulen geführt hat.

Prof. Dr. Wolfgang Marquardt
Wissenschaftsrat

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

DER VORSITZENDE

Köln 31.05.2012

STATEMENT DES VORSITZENDEN DES WISSENSCHAFTSRATES

Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

BESTANDSAUFNAHME UND EMPFEHLUNGEN**VORBEMERKUNG**

Im November 2006 verständigten sich die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen¹ in der vom Wissenschaftsrat initiierten „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ darauf, den Anteil von Frauen in den Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben. Beschlossen wurde seinerzeit auch, die erreichten Gleichstellungserfolge nach Ablauf von fünf Jahren einer Evaluation zu unterziehen. In Abstimmung mit den Allianz-Organisationen hat der Wissenschaftsrat diese Aufgabe übernommen und auf seinen Frühjahrssitzungen (23.-25. Mai 2012) die Ergebnisse dieser Nachverfolgung intensiv diskutiert. Aus der Bestandsaufnahme resultieren zahlreiche Empfehlungen, die sich nach verschiedenen Handlungsfeldern sortieren.

FAZIT DER BESTANDSAUFNAHME

Die zentrale Botschaft der Bestandsaufnahme: Die Ziele der Offensive sind noch nicht erreicht, die erzielten Fortschritte maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben. Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen. Auch wenn mit der Offensive vor allem in der außeruniversitären Forschung ein sichtbares politisches Signal gesetzt und dadurch mehr Verbindlichkeit der Aktivitäten erzeugt werden konnte, ist in der Summe eine Fortsetzung der Offensive für Chancengleichheit und entsprechender Maßnahmen erforderlich. Der Wissenschaftsrat fordert die Wissenschaftsorganisationen

¹ DFG, FhG, HGF, HRK, MPG, WGL, WR.

auf, weiter gemeinsam mit Nachdruck daran zu arbeiten, die Ziele der Offensive zu erreichen und sich kurzfristig in Abstimmung mit ihren Mitgliedseinrichtungen ehrgeizigere Etappenziele auf dem Weg dorthin setzen. Die gleichstellungspolitischen Ziele sind konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten. Der Wissenschaftsrat würde auch weiterhin gern die Rolle eines Koordinators dieser Aktivitäten übernehmen und das weitere konkrete Vorgehen gemeinsam mit den übrigen Allianz-Organisationen abstimmen und planen.

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Der Wissenschaftsrat hat eine Reihe von Handlungsfeldern identifiziert, in denen er weitere Maßnahmen für erforderlich hält. Im Folgenden werden fünf dieser Felder genauer beschrieben:

- _ **Gleichstellung als strategische Aufgabe:** Ohne einen tief greifenden Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems wird Chancengleichheit nach Auffassung des Wissenschaftsrates nicht zu erreichen sein. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden. Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und ist als integraler Bestandteil des jeweiligen Governance-Konzeptes zu sehen. Den Gleichstellungsbeauftragten kommt – bei adäquater Ausgestaltung – als Bindeglied zwischen der Leitung und den Organisationseinheiten eine besondere Bedeutung zu.
- _ **Vereinbarung von Zielquoten:** Um der Entwicklung den notwendigen Nachdruck zu verleihen, sind umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verbindlich zu implementieren. Die Zielquoten sollten ambitioniert, aber realistisch zu erreichen sein und den unterschiedlichen Voraussetzungen an den Einrichtungen Rechnung tragen. Mit den Organisationseinheiten (Fakultäten, Abteilungen etc.) einer Einrichtung sind Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der fächerspezifischen Bedingungen zu vereinbaren. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen (z.B. durch die Einbindung in eine leistungsorientierte Mittelvergabe). Die Einführung und Überprüfung der Zielquoten muss transparent und durch ein entsprechendes Monitoring flankiert sein.
- _ **Partizipation in wissenschaftlichen Gremien und Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen:** Neben der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Füh-

rungspositionen kommt der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien eine entscheidende Funktion zu. Die Beteiligung von Frauen sollte daher mindestens 40 Prozent betragen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Es sollten entsprechende Verfahren etabliert werden, um geeignete Kandidatinnen nicht nur zu finden, sondern auch zu motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden. Besonderes Engagement sollte daher etwa im Rahmen einer leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) belohnt werden. Auch sollte verstärkt nach individuellen Lösungen für einen Ausgleich gesucht werden. Eine Vergrößerung des Pools der in Gremien tätigen Wissenschaftlerinnen ist elementar. Zentral bei Rekrutierungsverfahren ist die Verantwortung der Leitungen dafür, dass diese den Zielen der Gleichstellungskonzepte genügen. Die Verfahren müssen vor allem für alle Beteiligten transparent und mit verbindlichen Kriterien verbunden sein. Auch in Auswahlkommissionen ist eine verbindliche Mindestbeteiligung von Frauen in Höhe von mindestens 40 Prozent erforderlich.

– **Planbarkeit von Karrierewegen:** Derzeit erscheint vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern eine wissenschaftliche Karriere nur um den Preis der Kinderlosigkeit erreichbar zu sein. Es ist daher dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu erreichen, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen, aber auch Tenure Track- oder ähnliche Modelle mit Leistungskontrolle eröffnen längerfristige Perspektiven. Frauen dürfen nicht, wie in der Vergangenheit geschehen, häufiger als Männer auf befristete, schlechter dotierte und/ oder ausgestattete Positionen rekrutiert werden, die letztlich keine hinreichenden Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung bieten.

– **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein wesentliches Element der Gleichstellungspolitik. Die hier verfolgten Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung, flexibler Arbeitszeitregelungen und Betreuungsangebote müssen mit Nachdruck vorangetrieben werden, sowohl vom Staat (Grundversorgung) als auch von den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Arbeitgebern. Vor allem müssen die Angebote mit den Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens vereinbar sein, um eine echte Entlastung und damit Förderung der wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen. Konkrete Beispiele: Kinderbetreuungsplätze in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz und in ausreichender Anzahl für alle Altersgruppen, flexible Betreuungszeiten inklusive Abendbetreuung, Gleit- und Teilzeitarbeit, Eltern-Kind-Büros etc.

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 Baer¹, 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 Wissenschaftsrates²: „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.³

¹ Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Hrsg. BMBF 2010, http://www.bmbf.de/pub/massnahmenfoerderung_chancengleichheit_wissenschaft.pdf

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

³ 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)
W 3	19,0 % (1238)
C 3	15,2 % (1498)
W 2	25,0 % (2423)
C 2	21,1 % (1390)
W 1	37,8 % (467)

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 Evaluation⁴ 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.⁵ 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.“⁶ 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.

⁴ Der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK wird in Kürze der Evaluationsbericht zur Beratung vorgelegt werden.

⁵ 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

⁶ 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>

Dr. Dagmar Simon
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

4. Juni 2012

Dr. Dagmar Simon
Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik

Innovative Wissenschaftssysteme und Gleichstellungspolitik – wie sollte es weitergehen?

Seit über zwei Dekaden gehört zum deutschen Wissenschaftssystem eine aktive Gleichstellungspolitik. Dabei wurden Ziele, Instrumente und Verfahren weiterentwickelt, neue Akteure sind ins Spiel gekommen, neuen Herausforderungen musste begegnet werden. In dieser Zeit ist – im Vergleich zu den siebziger und achtziger Jahren Einiges erreicht worden: Die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen, vor allem im Mittelbau, wird kontinuierlich erhöht. Geschlechterstereotypen und andere Stereotypisierungen in der Wissenschaft (wie etwa *Gleichstellung oder Qualität*) haben zumindest in einigen Bereichen ihre Bedeutung verloren. Wissenschaftliche Einrichtungen haben Leitbilder entwickelt, die auf Geschlechtergerechtigkeit rekurrieren, Gleichstellungspolitik wurde in die maßgeblichen Organisationsabläufe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen integriert, Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen, Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen entwickelt, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf implementiert und vieles mehr.

Die vergangenen 20 Jahre demonstrieren anschaulich, dass Gleichstellungspolitik Wirkung zeigt. Allerdings kann man im Jahre 2012 mit dem Ergebnis in keiner Weise zufrieden sein, wie auch der Wissenschaftsrat in seiner jüngsten Stellungnahme (Drs. 2218-12) zu fünf Jahren Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern konstatiert. Insbesondere besteht Nachholbedarf den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft signifikant zu erhöhen: Professuren, leitende Positionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hier hat der Fortschritt das Tempo einer Schnecke.

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684
wzb@wzb.eu
www.wzb.eu

Geschäftsführung
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.
Heinrich Baßler
Sitz der Gesellschaft Berlin
Amtsgericht Charlottenburg
HRB 4303
Mitglied der Leibniz-
Gemeinschaft
Commerzbank Berlin
BLZ 100 400 00
Kto. 507 914 000
IBAN-Nr.
DE07100400000507914000
Swift-Code COBADEFF
USt-Ident-Nr. DE136782674

Jenseits von Gerechtigkeitsaspekten kann ein Wissenschaftssystem, das in Zeiten von Globalisierung und Europäisierung zunehmend in Konkurrenz mit den Systemen anderer Industriestaaten steht, es sich nicht leisten, auf Wissenschaftlerinnen insbesondere in Spitzenpositionen zu verzichten. Im Folgenden wird auf einige m. E. zentrale wirkungsvolle Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik fokussiert, ohne andere Initiativen damit ausgrenzen zu wollen.

1. *Zielquoten*

Angesichts der nach wie vor bestehenden erheblichen Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, insbesondere bei leitenden Positionen, sind verbindliche Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für die jeweilige wissenschaftliche Einrichtung das Mittel der Wahl. Sie sollten mit entsprechenden Maßnahmen und Instrumenten unterlegt sein, um in einem realistischen Zeitraum die selbst definierten Ziele zu erreichen. Die Nichteinhaltung der Quoten muss Konsequenzen für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufweisen: so bei Anreizsystemen wie der leistungsorientierten Mittelvergaben, bei Programmen der Forschungsförderung etc. Mit der verbindlichen Festlegung von Zielquoten erhöhen sich die Chancen, die Teilhabechancen von Wissenschaftlerinnen im deutschen Wissenschaftssystem in einem absehbaren Zeitraum zu justieren. Dieses Instrument hat den zusätzlichen Vorteil, institutionelle und auch disziplinäre Besonderheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen berücksichtigen zu können.

2. *Institutionelle Verantwortung*

Mit den Zielquoten lassen sich natürlich nicht alle Probleme der Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft lösen. Entscheidend für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist nach wie vor, dass Leitungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für diese Aufgabe die strategische Verantwortung übernehmen. Gleichstellung sollte in alle relevanten Managementaufgaben und Organisationsabläufe der wissenschaftlichen Einrichtungen integriert werden. Dies betrifft auch die Entwicklung von Leitbildern und Leitorientierungen, die im Rahmen von Profildbildungsprozessen an den Hochschulen einen Bedeutungsauswuchs erfahren haben. Denn Frauen erleben nach wie vor im Gegensatz zu Männern eher „ein Organisationsklima geschlechtsbezogener Ungleichheit“.¹

3. *Wissenschaftsrat und Deutsche Forschungsgemeinschaft*

Dem Wissenschaftsrat (WR) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), aber auch anderen Forschungsfördereinrichtungen wie Stiftungen kommen bei der Initiierung und Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen eine zentrale Rolle zu. Wenn sich diejenigen Institutionen - DFG und WR -, die für die Reputation der deutschen Wissenschaft stehen, gleichstellungspolitisch engagieren und von ihnen das Signal ausgeht, dass die immer noch bemühte und beliebte Gegenüberstellung von Qualität (heutzutage Exzellenz) und Gleichstellung allenfalls in den Geschichtsbüchern noch einen dokumentarischen Wert haben kann, Gleichstellungsmaßnahmen in Exzellenzprogramme integriert werden, und für Zielquoten votiert wird, dann hat dies eine Signalwirkung für das gesamte Wissenschaftssystem.

¹ Ergebnis einer Online-Befragung des Instituts für Gründung und Innovation der Universität Potsdam, zitiert in WR (2012): Fünf Jahre Offensive... S. 24.

4. *Anreize und Sanktionen*

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG können bislang eine eindrucksvolle Bilanz in den Universitäten vorweisen. Es wurden spezifische gleichstellungspolitische Ziele formuliert, neue Instrumente und Maßnahmen eingeführt und Zielquoten vereinbart. Insgesamt konnten sich viele Universitäten im Zeitraum von der Erstberichterstattung bis zu den Zwischenberichten 2011 bei der Eingruppierung durch die DFG signifikant verbessern. Ein wichtiger Faktor ist dabei, dass ein schlechtes Abschneiden bei den Standards Konsequenzen bei der Beantragung von koordinierten Programmen der DFG nach sich zieht, also nicht folgenlos bleibt. Nach diesen erfreulichen Entwicklungen wäre es ein fatales Signal, wenn nach den Abschlussberichten 2013 die eingesetzte Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beendet würde. Es ist zu befürchten, dass viel Erreichtes in den Universitäten nicht stabilisiert werden kann bzw. rückgängig gemacht wird. Daher kann man sich nur der Empfehlung des Wissenschaftsrats anschließen, der eine Fortsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nach Ablauf der Implementierungsphase 2013 empfiehlt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Berichterstattung in der bisherigen Weise nicht einfach fortgesetzt werden kann. Auch solche Instrumente nutzen sich ab. In welcher Weise die forschungsorientierten Standards weiterentwickelt werden können, darüber sollte in absehbarer Zeit beraten werden.

Auch Forschungsprogramme anderer Förderer wie bspw. der Ministerien sollten gleichstellungspolitische Elemente aufnehmen und klarstellen, dass Fördermaßnahmen vom Gleichstellungserfolg abhängen.

5. Um Gleichstellungspolitik zu modernisieren und von good practice- Beispielen lernen zu können, ist zu empfehlen, Initiativen und Programme zu evaluieren wie jüngst das Professorinnenprogramm.

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland im Blick auf die Teilhabechancen von Wissenschaftlerinnen seit längerem nicht gerade im oberen Bereich. Die Fortsetzung und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Instrumenten könnte aber für andere Länder wichtige Anregungen geben, wie wissenschaftspolitische Instrumente dieser Art in das Wissenschaftssystem integriert werden können. Sie sind nur nicht für die Dimension von Geschlechterpolitik von Bedeutung.

Berlin, den 4. Juni 2012

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 Maßnahmen 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.

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Universität Göttingen

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“

am 11. Juni 2012

Göttingen, 06.06.2012

STELLUNGNAHME

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

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

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

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

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

1. Zum Sachstand

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

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

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

2. Zu den Strategien und Zielen

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

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

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

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

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

3. Zu den Instrumenten und Förderprogrammen

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

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

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

4. Zur Genderforschung und Gleichstellungsforschung

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

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

5. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs

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

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

FAZIT

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