



Aktueller Begriff

Deutscher Bundestag ■ Wissenschaftliche Dienste

Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Frauen in Wissenschaft und Forschung sind in Deutschland immer noch deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, für fast alle Fachrichtungen und Karrierestufen. Sowohl die Wissenschaftsorganisationen als auch die Ministerien von Bund und Ländern haben jüngst Initiativen gestartet, um das Wachstum des Frauenanteils zu beschleunigen, ohne jedoch auf feste Quotenregelungen zurückzugreifen.

Anteil von Frauen in der Wissenschaft

Das Geschlechterverhältnis am **Anfang des Studiums** ist in Deutschland noch so gut wie ausgeglichen: 2006 lag die Frauenquote bei 49,4%. Im selben Jahr haben sogar mehr Frauen einen ersten **Hochschulabschluss** erworben als Männer (51,6%). Die nach Studienabschluss folgenden Qualifikationsstufen sind jedoch von einem stufenweise abnehmenden Frauenanteil gekennzeichnet. Dieses Phänomen wird auch als „leaky pipeline“ („undichte Leitung“) bezeichnet, da ein ausgeglichenes Verhältnis auf einer Stufe keinesfalls die entsprechende Wirkung auf der darüberliegenden entfaltet. So sind im Jahre 2006 nur 40,8% der **Promotionen** von Frauen verfasst worden. Der Anteil bei den **Habilitationen** erreichte 22,2%, wobei Frauen in den Fachrichtungen Veterinärmedizin (50,0%) sowie Sprach-, Kultur- (38,0%) und Kunstwissenschaften (39,1%) relativ gut vertreten waren. Dagegen liegen Mathematik und Naturwissenschaften deutlich darunter (18,8%). Diese fachspezifischen Unterschiede sind zum Teil auf unterschiedliche Frauenquoten schon unter den Studierenden zurückzuführen; das Phänomen der „leaky pipeline“ ist jedoch in allen Fächergruppen zu beobachten.

Etwa ein Drittel aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/-innen an deutschen Hochschulen sind Frauen (2006: 32,3%). Von ca. 37.700 Professorenstellen an deutschen Hochschulen waren im Jahr 2007 jedoch nur 16,3% mit Frauen besetzt. Dieser Anteil war in den Jahren zuvor bereits kontinuierlich gestiegen (2002: 11,9%). In den höchsten Besoldungsstufen (C4/W3) ist sogar nur gut jede zehnte Stelle durch eine Frau besetzt (2006: 11,0%). Die regionale Verteilung ist sehr heterogen: Während in Berlin und Niedersachsen Frauen ca. jede fünfte Stelle innehaben, ist es in Bayern wie in Schleswig-Holstein nur jede neunte. Eine Position in der Hochschulleitung hatten 2006 insgesamt 220 Frauen inne, was einem bundesweiten Anteil von 15,9% entspricht.

Die Unterrepräsentierung von Frauen spiegelt sich auch an den bewilligten **Fördermitteln** wider. So wurden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2007 nur 14,5% der Fördermittel für Einzelanträge an Frauen vergeben. Bei Betrachtung der Fachrichtungen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Beschäftigungsverhältnissen: Natur- und Ingenieurwissenschaften liegen bei 7,8% bzw. 7%, während sich Geistes-, Sozial und Lebenswissenschaften im Bereich um 20% bewegen. Diese geringen Anteile sind mit auf die Tatsache zurückzuführen, dass Frauen nur den kleineren Teil der Neuanträge stellen (17,0% im Jahr 2007). Die entsprechenden **Förderquoten** lagen für männliche Antragssteller bei 47,4%, für weibliche bei 42,3%.

Geschichte und Ursachen der Ungleichheit

Die seit dem 15. Jahrhundert in Deutschland gegründeten Universitäten öffneten sich auf Druck der Frauenbewegung erst ab dem Anfang des 20. Jahrhunderts nach und nach für Frauen im regulären Studium. Akademische Berufe blieben ihnen aber in den meisten Fällen zunächst weiterhin verschlossen. Im Nationalsozialismus wurde der Frauenanteil im Bildungssystem durch Einführung eines geschlechtsspezifischen Numerus Clausus gezielt reduziert. Nach dem 2. Weltkrieg behinderten arbeits- und tarifvertragliche Regelungen (z.B. „Zölibatsklausel“) die berufliche Etablie-

rung auch von Wissenschaftlerinnen. Erst seit Beginn der achtziger Jahre gewinnt das Thema Gleichberechtigung zunehmend an Bedeutung in der hochschulpolitischen Diskussion und wird schließlich auch zu einem eigenen Forschungsgegenstand.

Zur Klärung der Ursachen für den größeren Anteil von Männern auf höheren akademischen Ebenen werden in der Forschung, abhängig von Untersuchungsmethoden und Fragestellungen, verschiedene, zum Teil durchaus umstrittene Thesen und Erklärungsmuster bemüht. Zum einen würden Frauen ihre wissenschaftliche Kompetenz oft niedriger einschätzen und seien selbstkritischer als Männer. Auch seien Frauen in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere tendenziell benachteiligt. Gerade in den für die Familiengründung entscheidenden Jahren sind feste Stellen in der Wissenschaft kaum zu bekommen, da der sog. „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen durch Stellenabbau stark reduziert wurde. Das daraus resultierende hohe Mobilitäts-Erfordernis bedeute für hochqualifizierte Paare („dual career couples“) besondere Nachteile.

Zum ändern würden im Hochschulsystem männerdominierte, informelle Strukturen vorherrschen und Frauen auf ihrem akademischen Karriereweg weniger durch Mentoren oder Vorgesetzte gefördert. In Hinblick auf die bisher geringe Zahl an Professorinnen wird außerdem kritisiert, dass in Berufungskommissionen Männer überrepräsentiert sind und bei der Auswahl von Gutachtern/-innen sowie der Erstellung der Berufslisten oft wenig Transparenz herrscht.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Im Dezember 2007 haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesländer gemeinsam das mit 150 Mio. € dotierte **Professorinnenprogramm** angekündigt. Damit wird über fünf Jahre eine Anschubfinanzierung für insgesamt 200 unbefristete Professuren bereitgestellt, die neu geschaffen oder vorzeitig wiederbesetzt werden. Voraussetzung für die spätere Förderung war die Bewerbung der Hochschulen mit einem umfassenden Gleichstellungskonzept. Ein Expertengremium aus Wissenschaft und Hochschulmanagement bewertete diese Entwürfe in Hinblick auf vorgegebene Kriterien, zu denen u.a. eine realistische Stärken-Schwächen-Analyse, nachprüfbar Zielformulierungen, eine systematische Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Hochschulstrukturen sowie ein wirkungsvolles Qualitätsmanagement zählten. Von 113 Bewerbern wurden im September 2008 insgesamt 79 Hochschulen aus 15 Bundesländern positiv bewertet. Diese können nun Anträge auf Förderung von bis zu drei Erstberufungen von Professorinnen mit jeweils maximal 150.000 € pro Jahr stellen. Die sieben als „herausragend“ begutachteten Konzepte stammen aus den Ländern Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

Gleichstellungsstandards

Das Professorinnenprogramm wurde vielfach begrüßt, jedoch auch kritisiert: Es wirke als punktuelles Sonderprogramm zu wenig auf die systematische Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaft hin. Dies hatte z.B. der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen (2007) gefordert. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als wichtigste Forschungsförderungsorganisation in Deutschland hat daraufhin am 2. Juli 2008 „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beschlossen. Diese Selbstverpflichtung sieht die systematische Verankerung von Gleichstellungsprinzipien bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen sowie eine kontinuierliche Evaluation vor. Weiterhin soll das sog. **Kaskadenmodell** Anwendung finden: Wird festgestellt, dass auf einer Karrierestufe der Frauenanteil signifikant unter der jeweils vorigen Stufe liegt, sollen die einzelnen DFG-Mitglieder konkrete Ziele definieren, um diesen Abstand zu verringern, und ihre diesbezüglichen Konzepte auch publizieren. Die DFG macht die Einhaltung der vereinbarten Standards zu einem „entscheidungsrelevanten Kriterium“ bei der Bewilligung von Forschungsverbänden, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragssteller sind.

Quellen

- Blome, Eva et al. (2005). Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BMBF (2008). Bekanntmachung Professorinnenprogramm: <http://www.bmbf.bund.de/foerderungen/12321.php>.
- Stat. Bundesamt (2007). Bildung und Kultur - Kennzahlen 1980–2006. Fachserie 11, Reihe 4.3.1.
- BLK (2007). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008). Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Im Internet: http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html.
- Wissenschaftsrat (2006). Offensive für Chancengleichheit. <http://www.wissenschaftsrat.de/chancengleich.html>
- Wissenschaftsrat (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>
- Der Tagesspiegel (2008). Eine Allianz gegen Gleichstellung. Artikel vom 04.07.2008.
- Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, BT-Drs. 16/8491
- Anträge und Anfragen im Bundestag: BT-Drs. 16/9756, 16/9604, 16/8753, 16/8742, 16/5898, 16/5181

Verfasser: Jochen Ahlswede (Prakt.), Dr. Daniel Lübbert – Fachbereich WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung und Forschung