



Ulla Burchardt
Mitglied des Deutschen Bundestages

Vorsitzende des Ausschusses für Bildung,
Forschung und Technikfolgenabschätzung

Platz der Republik 1 | 11011 Berlin |
Tel. +49 (0) 30 227 73 303 | Fax +49 (0) 30 227 76 303
ulla.burchardt@bundestag.de | www.ulla-burchardt.de

Argumentationspapier

Stand: 10.03.2011

Frauen in Wissenschaft und Forschung

„Da wo gesteuert wird und wo die Macht ist, sind kaum Frauen.“ (Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel)

1. Die Zeit ist reif für eine Quote

Frauen in Leitungspositionen in Wissenschaft und Forschung – die Fakten:

Von 1992 bis 2008 hat sich an den Hochschulen der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Professuren von 7,5% auf 17,4% erhöht. In allen Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil gestiegen, doch je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger ist auch weiterhin der Frauenanteil.

Der Anteil von Frauen in Positionen der Hochschulleitungen hat sich im Zeitraum von 1996 bis 2009 von 9,8 % auf 19,3% gesteigert und damit fast verdoppelt. In Hochschulräten sind Frauen mit einem Anteil von 22% deutlich unterrepräsentiert.

In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen betrug der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Jahr 2009 32,4%, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Einrichtungen (WGL 43,0%, MPG 35,8%, HGF 28,2%, FhG 17,7%). Doch gibt es hier trotz Steigerungen mit einem Anteil von durchschnittlich 11,8% eine auffallende Unterrepräsentanz in Führungspositionen (MPG 19,0%, WGL 11,4%, HGF 7,7% FhG 2,4%).

Auch in den Ressortforschungseinrichtungen und bemerkenswerterweise in den von der Bundesregierung bestellten Beratungsgremien ist die Unterrepräsentanz von Frauen auffallend.

Bei allen Erfolgen ist festzuhalten: Eine dem Bevölkerungsanteil oder der dem Studierendenanteil angemessene Repräsentanz ist noch nicht erreicht. Das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, wird noch nicht ausgeschöpft. Frauen sind auf anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Diese Unterrepräsentanz ist kein Indiz fehlender Qualifikation. Bei Betrachtung der Zahlen zum Frauenanteil in der Wissenschaft wird deutlich, dass mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Akademikerinnen auf dem Karriereweg in Hochschulen verloren gehen bzw. offensichtlich an existierenden Barrieren, der sog. „Glasdecke“ scheitern.

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist Verfassungsauftrag. Art. 3 des Grundgesetzes sieht in seiner Ergänzung nach der Wiedervereinigung die aktive Herstellung der Gleichberechtigung vor. Dies gilt auch für die Wissenschaft. Art. 5 GG garantiert die Freiheit von Forschung und Lehre. Bisher genießen Frauen nicht die gleiche Freiheit von Forschung und Lehre, da sie überwiegend in abhängigen Verhältnissen wissenschaftlich tätig sind. Infolgedessen bestehen für Frauen nicht ausreichend Partizipationsmöglichkeiten in der Gestaltung der Wissenschaftsentwicklung. Dies ist ein Demokratiedefizit.

2. Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung - keine Frage alleine von Quantität

Die quantitative Repräsentanz von Frauen ist kein hinreichendes Kriterium für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung, es geht auch um qualitative Maßstäbe die Beschäftigungsverhältnisse betreffend.

Da Frauen deutlich seltener in Führungspositionen aufsteigen, sondern trotz hoher Qualifikation erheblich häufiger dauerhaft im akademischen Mittelbau verbleiben, sind sie in verstärktem Maße von prekärer Beschäftigung und Entgelten betroffen, die kaum eine eigenständige Existenz ermöglichen. Dass bedeutet für junge Wissenschaftlerinnen eine weit verbreitete große Unsicherheit sowohl in Bezug auf Familiengründung sowie die

Karriereplanung. Anders formuliert: Während Männer den akademischen Mittelbau als Durchgangsstation für die eigene Karriere durchlaufen, verharren die Frauen dort und sind dauerhaft von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

Ein weiteres Kriterium für die geschlechtergerechte Qualität der Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung ist die Entgeltgleichheit (Equal Pay) bei gleicher Qualifikation und Position. Das Prinzip „Equal Pay“ muss auch in Wissenschaft und Forschung gelten.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – dass dieses Prinzip für Leitungs- und Führungspositionen gilt, wird von Wissenschaftlerinnen angezweifelt. Gehälter sind dort, wo es Leistungszulagen gibt, nicht transparent. Dies scheint insbesondere für Hochschulen wie für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bei der Professorenvergütung zu gelten. Hier wirken offensichtlich die „old-boys-networks“ über den Mechanismus der Externen Rufe.

Führen die Externen Rufe bei Männern in der Regel zu „Bleibeverhandlungen“ und können erfolgreich für das Durchsetzen von Gehaltssteigerungen genutzt werden, greift dieser Mechanismus bei Frauen nicht. Bekanntwerdende „Externe Rufe“ wirken bei Frauen erfahrungsgemäß eher karrierehemmend.

3. Initiativen zur Gleichstellung unter Rot-Grün 1998 bis 2005

Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn und die rot-grüne Koalition starteten gleich mit Beginn der Regierungsübernahme zahlreiche Initiativen zur Gleichstellung sowie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

So wurde u. a. die Förderung von Chancengleichheit von Frauen in Bildung und Forschung als Titel im Bundeshaushalt verankert und von 3,5 Mio. € (1999) auf 6 Mio. € (2005) gesteigert. Bund und Länder zahlten für das Programm zur Weiterentwicklung von Hochschulen (HWP) gemeinsam 180 Mio. € für den Zeitraum 2001 bis 2006. Ein Ziel des Programms war, die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen, indem strukturelle Hindernisse abgebaut und Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen forciert wurden. Eine Vielzahl der Projekte im Rahmen des HWP fokussierten sich darauf, bereits Schülerinnen für MINT -Studiengänge zu gewinnen oder Frauen in männlich dominierten Studiengängen speziell zu fördern.

Ein Meilenstein war die 2002 ins Leben gerufene Juniorprofessur. Damit zielte die rot-grüne Koalition darauf ab, jungen Nachwuchswissenschaftlern bereits im Alter von Anfang 30 eigenständiges Forschen und Lehren zu ermöglichen, ohne langjährige Abhängigkeiten von einem Lehrstuhlinhaber. Insbesondere Frauen nutzten und nutzen diese Karrieremöglichkeit erfolgreich. So ist jede dritte Juniorprofessur 2009 weiblich besetzt.

Zur Durchsetzung von Chancengleichheit diente auch die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes in Forschungseinrichtungen. So wurde den Forschungseinrichtungen ab 1999 ermöglicht, Haushaltsmittel kostenneutral für Kinderbetreuung zu verwenden. Dies zeigte positive Wirkung: Bereits 2005 verfügte ein Großteil der Forschungsinstitute über entsprechende Angebote und auch durch diese neu geschaffenen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf erhöhte sich der Frauenanteil in den institutionell geförderten Forschungseinrichtungen von 20 auf 26 Prozent.

Wesentliches Anliegen der 1999 gegründeten Kompetenzzentren „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ und dem „Center of Excellence Women und Science (CEWS)“ ist, Capacitybuilding für Chancengleichheit zu betreiben durch Wissenstransfer, spezifische Forschung, Politikberatung, Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen und Frauen auf Führungspositionen u. a. in Wissenschaft und Forschung vorzubereiten. Das CEWS fungiert als Think Tank, stößt Veränderungsprozesse an und begleitet sie.

Ein Angebotsbestandteil des CEWS wurden Karrieretrainings- und Coachingseminare für Wissenschaftlerinnen. Die einzelnen Seminare dienten der gezielten Karriereplanung und der Optimierung individueller Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien sowie dem Aufbau von Netzwerkstrukturen. Diese Seminare waren Teil des Projekts „Anstoß zum Aufstieg“, mit dem sich mehr als 1.000 Wissenschaftlerinnen auf die Übernahme einer Professur bzw. Juniorprofessur vorbereiten konnten.

Das Projekt „Peer Mentoring in Forschungseinrichtungen“ des CEWS legte seinen Schwerpunkt auf die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen im Wissenschafts- und Forschungsmanagement.

Die „Exzellenzinitiative“ (2005), die für den Zeitraum bis 2011 1,9 Mrd. € zur Forschungsförderung bereitstellt, der „Pakt für Forschung und Innovation“, der den großen Forschungsorganisationen einen jährlichen Aufwuchs von mindestens 150 Mio. € zusicherte, beinhalten u. a. die Verpflichtungen für die Länder, beim Ausbau des Frauenanteils bei Professuren und weiterer bzw. zusätzlicher Stellen einen Schwerpunkt zu setzen.

Die Initiativen der SPD-Forschungsministerin und der rot-grünen Koalition hatten somit erheblichen Anteil an den Fortschritten.

In der Großen Koalition haben wir das Professorinnenprogramm forciert und beim Hochschulpakt auf die Komponente Gleichstellung gedrungen.

4. Gleichstellungsinitiativen der Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen

Offensive für Chancengleichheit (2006): In den Wissenschaftsorganisationen verstärkte sich der Wille, im Interesse der Wissenschaftsentwicklung, aktiv weibliche Potenzial zu fördern und auf Gleichstellung in Leitungsfunktionen der Wissenschaft hinzuwirken. Im November 2006 unterschrieben die Präsidenten von DFG, FhG, HGF, HRK, MPG, WGL und WR die Vereinbarung „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Ziel der gemeinsamen Erklärung: Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen im Wissenschaftssystem bei Neubesetzungen von Leitungsfunktionen mit Hilfe einer (unverbindlichen), flexiblen, dem Kaskadenmodell folgenden Quote zu steigern.

Als Eckpunkte wurden formuliert: Der Frauenanteil ist in Entscheidungs- und Führungspositionen, in Gremien und Gutachtungsgruppen zu steigern, Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind familiengerechter auszugestalten. Eine Evaluation ist für Mitte 2011 vorgesehen.

Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG): Die Mehrheit der Mitgliedseinrichtungen der DFG vereinbarten gemeinschaftlich am 2. Juli 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Diese Standards sind zunächst als eine freiwillige Selbstverpflichtung, aller unter dem Dachverband der DFG organisierten universitären als auch außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zu verstehen. Sie sollen eigenständig Konzepte zum Gleichstellungsstandard entwickeln.

Helmholtz Gemeinschaft (HGF): Die HGF hat zur Förderung der Chancengleichheit ein eigenes Fünf-Punkte-Programm aufgelegt. Zentrale Aspekte sind hierbei: Aufbau einer Führungskräfteakademie zur Weiterqualifizierung von Frauen für Führungspositionen; ein Netzwerk-Monitoring-Programm; neu geschaffene Wiedereinstiegsstellen, die die Rückkehr von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Unterbrechungen ermöglichen sowie ganztägige Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr und flexible Arbeitszeitmodelle.

Fraunhofer Gesellschaft (FhG): Die FhG verfolgt zur Realisierung der Chancengleichheit die Work-Life Balance mit verschiedenen Förderinstrumenten wie dem Girls Day, dem Pakt für mehr Frauen in MINT, Doktorandinnenprogramm, besser ausgebaute Kinderbetreuung sowie die Unterstützung der „aktiven Vaterschaft“.

Max Planck Gesellschaft (MPG): Die MPG hat speziell für Frauen ein W2-Minerva-Programm zur Förderung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen eingerichtet. Zudem existiert das „Minvera-FemmeNet“, ein Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen, Diplomandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Die MPG räumt außerdem eine Verlängerungsmöglichkeit befristeter Arbeitsverträge um sechs Monate bei Schwangerschaft und Geburt ein und unterhält einen Arbeitsausschuss zur Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Leibniz Gemeinschaft (WGL): Die WGL war die erste außeruniversitäre Wissenschaftsorganisation, die am 28. November 2008 beschloss, die Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Mit der Förderlinie „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“, finanziert aus dem Pakt für Forschung und Innovation, wurde zudem Möglichkeit geschaffen, vermehrt Forschungsgruppen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen einzurichten.

5. Viel gemacht – nichts passiert?! Schlussfolgerungen nach über 10 Jahren freiwilliger Selbstverpflichtungen zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Trotz Selbstverpflichtungen, Gleichstellungsgebot und Fördermaßnahmen belegen die eingangs erwähnten Zahlen die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft geht im Schneckentempo voran – weitere Geduld zahlt sich nicht aus: Die Zeit ist reif für die Quote

- um dem Demokratiedefizit entgegenzuwirken,
- die „Glasdecke“ zu durchbrechen,
- dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Der Mangel an Spitzenkräften in der Wissenschaft ist eine Sache der Definition: Spitzenkräfte werden ‚gemacht‘, und sie lernen ‚on the job‘, Professor/innen auch. Professorinnen wirken als Modell und ziehen Nachwuchswissenschaftlerinnen in bisher weitgehend frauenfreien Wissenschaftsbereichen nach. Wissenschaftlerinnen liefern (als Mütter) Reformimpulse für eine kinder- und familienfreundliche Hochschulentwicklung und eine menschenfreundliche Arbeitskultur.

Die erhöhte weibliche Repräsentanz bricht die asymmetrische Geschlechterkultur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf. Gleichzeitig überwindet sie informelle männerzentrierte Netzwerke. den Druck auf die derzeit geringe Kinder- und Familienfreundlichkeit der Hochschulen.

Die Voraussetzungen zur Umsetzung einer Quote sind jetzt erreicht: So beträgt der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen seit längerem ca. 50%, an den Promotionen über 40% und an den Habilitationen knapp 30%.

Der demografische Wandel bietet insbesondere jetzt Chancen, Frauen in Wissenschaft und Forschung stärker zu beteiligen. So eröffnet z. B. die zu erwartende Emeritierungswelle an den deutschen Hochschulen die Möglichkeit für verstärkte Neu-Berufungen von qualifizierten Frauen.

Es ist also höchste Zeit, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gesetzlich verbindlich zu verpflichten, Zielquoten zu bestimmen, deren Nichterfüllung

Konsequenzen in der regulären Mittelvergabe zur Folge haben: 40%-Quote für Führungsgremien und die Kaskadenquote für die Wissenschaften.

Hierzu hat das CEWS im Oktober 2010 einen konkreten Vorschlag vorgelegt, der diese Forderung unterstützt: Eine zeitlich befristete Einführung einer leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote für die Besetzung von Führungspositionen gemäß dem Kaskadenmodell. Diese Zielquote muss verbindlich sein und eine Nichterfüllung zu Konsequenzen in der Mittelvergabe zu führen. Das sowohl in Wissenschaftsorganisationen als auch in der Politik geschätzte Kaskadenmodell legt als Bezugsgröße der Zielquote den Anteil der Frauen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zugrunde.

Das Modell befindet sich im Einklang mit den europäischen und nationalen Voraussetzungen von positiven Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst. Das CEWS führt hierzu aus: „Leistungsabhängige Zielquoten sind als positive Maßnahme mit Art. 3, Art. 5 Abs 4 und Art. 33 Abs, 2 GG sowie mit § 5 AGG vereinbar, sofern im Rahmen der jeweiligen Auswahlentscheidung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt bleibt.“

In der Würdigung des Handlungsbedarfs und der rechtlichen Möglichkeiten kommt das vom BMBF herausgegebene Gutachten von Frau Prof. Dr. Susanne Baer „Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“, im Gegensatz zur Ministerin, zu klaren und eindeutigen Schlüssen: „Europarechtlich ist zudem klar, dass Gleichstellungsmaßnahmen mit ‚wirksamen und abschreckenden‘ Sanktionen einhergehen müssen. Diese müssen in Deutschland entweder noch normiert oder aber eingefordert, also realisiert werden.“

In Bezug auf die Erfordernis von Sanktionen heißt es weiter: „Gleichstellungsmaßnahmen sind auch im Rahmen derjenigen Finanzierungsentscheidungen des Bundes geboten und zulässig, denen nach der Föderalismusreform noch größeres Gewicht zukommt als zuvor. Hier geht es um die sanktionsbewehrte Bindung aller Finanzierungsentscheidungen an das Gleichstellungsziel.“

Die Baer-Studie bilanziert schließlich in Bezug auf Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten seitens des Bundes: „Das Handlungsfeld für den Bund hat sich in Fragen der Gleichstellung mit den jüngeren Entwicklungen im europäischen, aber auch im

internationalen und nationalen Recht eher erweitert. Gleichstellungsrecht liefert heute genauere und umfassendere Maßstäbe für eine größere Palette staatlichen Handelns als zuvor. (...) Mit den aktuellen Entwicklungen des Rechts gegen Diskriminierung und zur Gleichstellung ergeben sich somit in Wissenschaft und Forschung zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Für die Beurteilung einzelner Maßnahmen haben sich klare Maßstäbe entwickelt. Auch eingedenk der föderalen Ordnung kann der Bund aktiv zur Realisierung des Verfassungsauftrages tatsächlicher Gleichstellung beitragen.“

Kurz-Erläuterungen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) war früher das Antidiskriminierungsgesetz. Ziel des AGG ist es Benachteiligungen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu verhindern. Am 17. August 2006 wurde das Gesetz im Gesetzblatt verkündet.

Bundesgleichstellungsgesetz: Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) ist eine Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetz (FFG). Es sieht die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes vor.

Bundesgremienbesetzungsgesetz: Das Bundesgremienbesetzungsgesetz regelt die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes. Ziel des Gesetzes ist es, die Teilhabe von Frauen an Gremien im Einflussbereich des Bundes zu verbessern. Dieses Gesetz erfasst über 1.000 Gremien (Beiräte, Kommissionen oder Ausschüssen), bei denen der Bund entweder die Berufung vollzieht oder seinerseits Mitglieder in Gremien außerhalb des Bundesbereichs entsendet.

Wesentliches Instrument ist die Pflicht zur Doppelbenennung: Für jeden Sitz sind jeweils eine Frau und ein Mann vorzuschlagen oder zu benennen, sofern der vorschlagsberechtigten Stelle Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. Die berufende Stelle hat dann ein Auswahlrecht und muss bei der Berufung von Mitgliedern in ein Gremium Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe berücksichtigen. Das Gesetz ist als Artikel 11 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. September 1994 in Kraft getreten. (Quelle: Homepage BMFSFJ)