18. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Wortprotokoll
der 76. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Berlin, den 19. Oktober 2016, 09:30 Uhr
Marie-Elisabeth-Lüders-Haus - Anhörungssaal - (3.101)

Vorsitz: Patricia Lips, MdB (CDU/CSU)

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

Berichterstatter/in:
Abg. Dr. Claudia Lücking-Michel [CDU/CSU]
Abg. Marianne Schieder [SPD]
Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]
Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

Vorlagen zum Fachgespräch:

Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft durchsetzen

BT-Drucksache 18/9667

Federführend:
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)
"Pakt für Forschung und Innovation - Fortschreibung 2016-2020"

Ausschussdrucksache 18(18)253

Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 19.11.2007

Ausschussdrucksache 18(18)254

Bund-Länder-Vereinbarung über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II) vom 29.06.2012

Ausschussdrucksache 18(18)255

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
"Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG"

Ausschussdrucksache 18(18)256

Europäische Kommission
Bericht "She Figures 2015"

Ausschussdrucksache 18(18)257

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)
"Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung"
19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Ausschussdrucksache 18(18)258

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)
"Pakt für Forschung und Innovation - Monitoring-Bericht 2016"

Ausschussdrucksache 18(18)259

Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Gesis)
CEWS_Positionspapier Nr. 5

"Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten", März 2016

Ausschussdrucksache 18(18)260

Stellungnahmen der Sachverständigen

Ausschussdrucksachen

18(18)270 a	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragen an Hochschulen (BuKoF), Anneliese Niehoff, Mitglied des Vorstands / Universität Bremen
18(18)270 b	Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V., Geschäftsführerin Franziska Broer, Berlin
18(18)270 c	GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Leiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Jutta Dalhoff, Köln
18(18)270 d	Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) Prof. Dr. Peter Strohschneider, Bonn

18. Wahlperiode

Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 19. Oktober 2016, 9.00 Uhr

CDU/CSU

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift
Albani, Stephan	
Albsteiger, Katrin	
Benning, Sybille	
Dinges-Dierig, Alexandra	
Feist Dr., Thomas	
Giousouf, Cemile	
Heller, Uda	
Jung, Xaver	
Kaufmann Dr., Stefan	
Lengsfeld Dr., Philipp	
Lips, Patricia	
Lücking-Michel Dr., Claudia	
Rupprecht, Albert	
Schipanski, Tankred	
Schummer, Uwe	
Stefinger Dr., Wolfgang	
Volmering, Sven	

19. Oktober 2016

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 1 von 5

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 19. Oktober 201

SPD

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift
De Ridder Dr., Daniela	
Diaby Dr., Karamba	
Esken, Saskia	
Kaczmarek, Oliver	
Raatz Dr., Simone	
Rabanus, Martin	
Röspel, René	
Rossmann Dr., Ernst Dieter	
Schieder, Marianne	
Scho-Antwerpes, Elfi	
Spiering, Rainer	

Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
Castellucci Dr., Lars	
Felgentreu Dr., Fritz	
Gerdes, Michael	
Heil (Peine), Hubertus	
Katzmarek, Gabriele	
Reimann Dr., Carola	

19. Oktober 2016

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 3 von 5

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 19. Oktober 201

SPD

Stellvertretende Mitglieder	**Unterschrift**
Schlegel Dr., Dorothee	
Schulz (Spandau), Swen	
Wicklein, Andrea	

DIE LINKE.

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift
Gohlke, Nicole	
Hein Dr., Rosemarie	
Lenkert, Ralph	

Stellvertretende Mitglieder	**Unterschrift**
Menz, Birgit	
Müller (Potsdam), Norbert	
Tank, Azize	

0/1.

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 19. Oktober 201

BÜ90/GR

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift
Gehring, Kai	
Mutlu, Özcan	
Walter-Rosenheimer, Beate	
Stellvertretende Mitglieder	**Unterschrift**
Ebner, Harald	
Kotting-Uhl, Sylvia	
Wagner, Doris	

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Sachverständige

	Seite
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen	10, 18, 28, 38
Franziska Broer Geschäftsführerin der Helmholtz-Gemeinschaft, Geschäftsstelle Berlin	11, 30, 40
Jutta Dalhoff Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln	12, 19, 31, 41
Anneliese Niehoff Vorstandsmitglied Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), Leiterin des Referats Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Universität Bremen	13, 20, 32, 41
Prof. Dr. Peter Strohschneider Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn	14, 23, 33, 35

Ausschussmitglieder	Seite
CDU/CSU	
Abg. **Alexandra Dinges-Dierig**	25
Abg. **Dr. Stefan Kaufmann**	36
Abg. **Dr. Philipp Lengsfeld**	27
Abg. **Dr. Claudia Lücking-Michel**	17, 37
SPD	
Abg. **Dr. Daniela De Ridder**	26, 35
Abg. **Dr. Karamba Diaby**	28
Abg. **Dr. Simone Raatz**	37
Abg. **Marianne Schieder**	16
Abg. **Elfi Scho-Antwerpes**	36, 37
DIE LINKE.	
Abg. **Nicole Gohlke**	16, 26
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Abg. **Kai Gehring**	17, 27, 37

Beginn der Sitzung: 9.30 Uhr

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Kolleginnen und Kollegen, werte Gäste, ich darf alle herzlich zum öffentlichen Fachgespräch am heutigen Morgen begrüßen. Es geht um Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem. Ich begrüße die Ausschussmitglieder, die Sachverständigen, das werde ich nachher auch nochmal namentlich tun, alle auf der Tribüne und gegebenenfalls auch anwesende Pressevertreter.

Folgender Ausschuss ist miteingeladen, insofern Interesse besteht: der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wir kommen zur individuellen Begrüßung unserer Gäste. Ich begrüße zunächst Frau Professor Dr. Beisiegel, Präsidentin der Georg-August-Universität in Göttingen. Schön, dass Sie da sind.

Franziska Broer, Geschäftsführerin der Helmholtz-Gemeinschaft, Geschäftsstelle Berlin.

Jutta Dalhoff, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln.

Anneliese Niehoff, Vorstandsmitglied, Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungs-beauftragten an Hochschulen (BuKoF), Leiterin des Referats Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Universität Bremen.

Und Herrn Professor Dr. Peter Strohschneider, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Bonn. Ich habe ihn vorhin unter vier Augen gefragt, was er heute ist. Er betrachtet sich ein bisschen als Quotenmann in dieser Runde.

Ich gebe zu, wir haben selten eine solche Zusammensetzung. Umso mehr freut es uns an dieser Stelle; Ihnen allen ein herzliches Willkommen.

Zur Strukturierung des Fachgesprächs, die allermeisten kennen es, nichtsdestotrotz muss ich auch immer wieder darauf hinweisen. Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung werden die Sachverständigen die Gelegenheit haben, ein circa dreiminütiges Statement abzugeben. Ich bitte herzlich darum, nicht zu überziehen, ich möchte Sie nicht unterbrechen müssen. Aber Sie kriegen noch so viele Fragen gestellt. Was Sie am Anfang nicht loswerden, werden Sie dann ganz sicher später noch sagen können. Der Aufruf wird in alphabetischer Reihenfolge erfolgen. Die Fragerunden werden wie folgt gestaltet: Ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Fragerunde maximal zwei Fragen; das können zwei Fragen an einen Sachverständigen sein oder jeweils eine Frage an zwei Sachverständige. Das Fragerecht für eventuell anwesende Abgeordnete, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind, richtet sich dann nach dem Kontingent der jeweiligen Fraktion. (Ich kann allerdings bisher niemanden sehen.) Das Ende des Fachgesprächs ist für spätestens 12 Uhr vorgesehen. Wir müssen es ein paar Minuten früher schaffen, das wäre sehr angenehm im Hinblick auf die sich anschließende Ausschusssitzung. Es wird ein Wortprotokoll erstellt werden, das Fachgespräch wird im Parlamentsfernsehen übertragen und ist danach im Internet über die Mediathek des Bundestages abrufbar. Gegebenenfalls können einzelne Teile auch in der Presse zitiert oder als Originalton verwendet werden.

Als Grundlage unseres Fachgesprächs gibt es eine ganze Reihe verschiedener Drucksachen, die ich jetzt hier nicht alle aufführen möchte. Dafür sind es zu viele. Sie sind aber für alle verfügbar und auch vor dem Anhörungssaal ausgelegt, inklusive natürlich auch der Stellungnahmen der Sachverständigen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Gäste, wir beginnen mit Ihrer Einführungsrunde, und Frau Professor Beisiegel, Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
(Georg-August-Universität Göttingen):

Guten Morgen in die Runde. Die Situation an den Hochschulen in Bezug auf die Gleichstellung verbessert sich nur langsam, aber ich möchte gleich am Anfang sagen, ich sehe auch sehr viele, sehr gute junge Frauen im System und würde unterstreichen, was die DFG sagt: „Deutliche Dynamik“.

Die Zahlen liegen Ihnen allen vor, deswegen möchte ich darauf nicht eingehen und nur zwei Dinge hervorheben:

Bei den Studierendenzahlen sind wir seit circa 10 Jahren um die 50 Prozent, das heißt, da haben wir 50 Prozent Frauen. Das ist gut. Bei den Professorinnen sind wir in den letzten zehn Jahren von 14 auf 21 Prozent gestiegen und in der Hochschulleitung in etwa vergleichbar. Für uns in den Hochschulleitungen ist allerdings extrem wichtig, das Ganze fachspezifisch zu sehen, denn da schwanken die Zahlen enorm. Auch das liegt Ihnen vor.

Die Zahlenwerke sind wichtig, sehr wichtig und notwendig für die Orientierung. Aber um längerfristig wirklich Chancengleichheit hier zu erreichen, müssen auch die richtigen Maßnahmen im Alltag ergriffen werden. Und dazu müssen wir verstehen, was heute die Gründe sind, was Frauen daran hindert, in Führungspositionen zu gehen. Da gibt es eine Fremd-, aber auch eine Selbstselektion, die man erwähnen muss. Vier Gründe ganz kurz angesprochen: Einmal fehlende Vorbilder, fehlende Motivation. Oft sind Frauen zufrieden in unterstützenden Funktionen. Die starke Sachorientierung von Frauen, die Unterschätzung der eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen, zum Teil auch eine realere Zeiteinschätzung, die Abschreckung durch gesetzte Spielregeln in einem System, das natürlicherweise männlich geprägt ist, und auch die damit verbundenen anderen Qualifikationsanforderungen. Ein hohes Engagement ist der vierte Punkt und weniger Einsatz für die eigene Karriere. Das sind vier Fremd- und Selbstselektionsgründe, warum Frauen nicht in Führungspositionen streben.

Und das hat natürlich viel mit unterschiedlicher Kultur zu tun, die sich eben nur langsam ändert. Und ich habe oft den Eindruck, dass Frauen sich dann in dem Wissenschaftssystem nicht so wohlfühlen, wie sie sich vielleicht in ihrer Wissenschaft wohlfühlen. Was können Frauen im System bewirken? Natürlich gibt es Frauen, die ihre Karriere darauf aufbauen, sich in dem männergeprägten System anzupassen; die lasse ich jetzt aber außen vor. Vier Gründe oder vier Dinge, die sie bewirken können:

Durch die unterschiedlichen Ansätze und Diversität bringen Frauen neue und wichtige Ideen und Denkansätze ins Wissenschaftssystem, in die Wissenschaft. Frauen in Führungspositionen können – das bezieht sich auf den eben genannten Punkt – entscheidend die Motivation junger Frauen stärken und ihnen durch Mentoring den Einstieg in das System erleichtern, ohne sie der Gefahr einer Anpassung an das männliche System auszusetzen.

Die andere Kommunikationsform, die Frauen pflegen, hilft oft beim Kulturwandel und kann, das erlebe ich täglich, verhärtete Prozesse und Konflikte auch lösen. Der Blick für gesellschaftliche Bedarfe eröffnet im Wissenschaftssystem ein zusätzliches – und das unterstreiche ich dreimal – ein zusätzliches Feld im Wissenschaftssystem, also auch in den Themen der Wissenschaft.

Wege zur Veränderung – natürlich sind Programme und Auditierungsprozesse, all das, was wir kennen, was Sie kennen, extrem wichtig und notwendig; das ist aber auch viel Papier. Rahmenbedingungen für bessere Betreuung der Familie, Arbeitszeiten, Entlastungen sind wichtig, sehr wichtig, sind auf einem guten Weg. Aber wenn wir wirklich effektiv zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem kommen wollen, brauchen wir eine wirklich ständige Ermutigung im Alltag an allen Stellen. Gleichstellung muss ganz eindeutig eine Führungsaufgabe werden. Einbindung der Geschlechterforschung ist wichtig für die Entscheider; in vielen Bereichen werden im Management die Ergebnisse der Geschlechterforschung noch nicht berücksichtigt. Und die Einbindung der Männer, wie Herr Voßkuhle letztens in einem Gespräch gesagt hat, „der neuen Männer“ in den gesellschaftlichen oder kulturellen Wandel ist absolut notwendig. Und die tägliche Erfahrung in meiner Universität, als Senatorin bei der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft und als Aufsichtsratsmitglied in zwei Helmholtz-Zentren, und die Beobachtungen, die mich dazu führen zu sagen, das sind dann Wege zum Kulturwandel. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank an Sie.

Frau Broer bitte.

Franziska Broer
(Helmholtz-Gemeinschaft, Berlin):

Eine Gruppe, die bisher unterrepräsentiert ist in einem System, zumindest in Führungsriegen, da

gibt es drei Wege: Man muss erstens erstmal Personen aus dieser Gruppe, die in das System sollen, reinholen, aktiv reinholen; man muss zweitens das System anpassen, dass diese Gruppe sich dort adäquat entwickeln, also aufsteigen kann, aber auch im System bleibt. Drittens muss man aber auch auf die Gruppe einwirken, dass sie sich auch etwas anpasst, um in dem System zu reüssieren.

Die Helmholtz-Gemeinschaft versucht das mit der aktiven Rekrutierung; in den vergangenen Jahren haben wir ein Rekrutierungsprogramm gehabt, das gezielt auf Frauen ausgerichtet war, Frauen aus dem internationalen Bereich, um so auch vielleicht eine andere Mentalität in das System zu bringen. Das bedeutet, dass wir bei den Neuberufungen mittlerweile bei 40 Prozent sind, also ein Frauenanteil von 40 Prozent, was ungefähr auch dem Verhältnis der Studierenden in unseren Fächern entspricht, die wir vertreten. Das bedeutet, dass man auch das System ändern muss, dass man über Förderinstrumente nachdenken muss, die auf Familienplanung ausgerichtet sind, wo man über Lab-Manager in der Phase der Nachwuchsgruppen nachdenkt oder auch mal eine Verlängerung der Nachwuchsgruppenphase, wenn jemand in der Familienplanung oder in der aktiven Familiengründung in dieser Phase zwischen 30 und 40 ist. Es heißt aber auch, dass man auf die Gruppe durch spezielle Programme, Mentoring-Programme einwirken muss, zum Beispiel in einer Helmholtz-Akademie, wo man mit Rollenmodellen, wo man mit speziellen Programmen auch an die Frauen herantritt, um auch ihr Rollenverständnis nochmal aktiv mit zu entwickeln, um in dem System auch bestehen zu können. Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Dalhoff.

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

Guten Morgen, Frau Vorsitzende. Ich möchte mich für die Einladung zu diesem Fachgespräch, was das dritte in diesem Ausschuss für mich ist nach 2008 und 2011, wieder sehr herzlich bedanken. Durch diese lange Beschäftigung mit dem Thema, und die weist noch deutlich über 2008 hinaus in die Vergangenheit, neige ich zu, sagen wir mal, einer längsschnittlichen Betrachtungsweise des ganzen Themas. Und das werden Sie auch meiner Stellungnahme entnommen haben. Ich habe mir für diese Stellungnahme in diesem Jahr jetzt einen Schwerpunkt bei zwei übergreifenden Programmen gesucht, nämlich den „Pakt für Forschung und Innovation“ (PFI) und die „Exzellenzstrategie“, weil sich das ja schon über einen sehr langen Zeitraum entwickelt hat und schon in die Zukunft bis 2026 weist. Das heißt, da werden echte Weichen gestellt, und deshalb habe ich mir den Werdeprozess sozusagen unter die Lupe genommen.

Das Ergebnis meiner Stellungnahme kann dabei jedenfalls aus meiner Sicht nicht verwundern. Aufgrund mangelnder Verbindlichkeit dieser Förderinstrumente und der projektförmigen und damit auch befristeten finanziellen Förderung von Gleichstellungsarbeit an den wissenschaftlichen Einrichtungen, aufgrund der Rezeptionssperren gegenüber den einschlägigen Forschungsergebnissen, aufgrund der zu wenigen Abstimmungen zwischen diesen einzelnen Programmen, die wir in den letzten 15 Jahren erlebt haben, und, das zum Ende, zu viel freiwilliger Selbstverpflichtung ohne steuernde Kontrolle durch die Mittelgeber, kann Gleichstellungspolitik aus meiner Sicht nicht nachhaltig sein. Wenn es wie bisher weiter geht und beim PFI und bei der Exzellenzstrategie zeichnet sich das leider ab, wird es bei 0,77 Prozentpunkten Steigerung des Frauenanteils an den Professuren jährlich bleiben. Und der allenthalben beschworene Kulturwandel zugunsten auch von Frauen in unseren wissenschaftlichen Einrichtungen wird weiter auf sich warten lassen. Ich würde mich sehr freuen, wenn wir in unserem Fachgespräch auf dieser Meta-Ebene, nenne ich das jetzt mal, über die Themen „Verbindlichkeit“, „Nachhaltigkeit“ und eine mehr steuernde und koordinierte Gleichstellungspolitik von Bund und Ländern sprechen würden. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Danke auch an Sie.

Frau Niehoff.

Anneliese Niehoff (BuKoF):

Sehr geehrte Abgeordnete, herzlichen Dank auch von meiner Seite für die Einladung zu diesem Fachgespräch. Das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ ist präsent in den Hochschulen, für manche gefühlt all zu präsent. Allein die Daten wollen die rhetorische Erfolgsgeschichte nicht so recht bestätigen. Dazu haben die Vorrednerinnen hier schon einiges ausgeführt. Viele Frauen entscheiden sich nach der Promotion gegen eine Wissenschaftskarriere. Die Forschung zeigt deutlich auf, dass dieser scheinbar individuellen Entscheidung tiefgreifende strukturelle Prozesse vorangehen. Hier sei nur darauf verwiesen, dass Geschlechterstereotypen bezogen auf Kompetenzzuschreibung und Förderkultur noch eine immens große Rolle spielen bei der Verfolgung eines Karriereweges. Zudem ist der hohe Konformitätsdruck wichtig, auch gerade für Wissenschaftlerinnen, die sich erstmal häufig als Minderheit in der Wissenschaft fühlen.

Der GWK-Bericht zeigt aber auch, der Anteil von erstberufenen Professorinnen liegt seit einigen Jahren kontinuierlich über dem Anteil an den Bewerbungen auf eine Professur. Also ein Lichtblick und ein Zeichen, dass die Geschlechterpolitik durchaus Spuren im System hinterlassen hat. Allerdings gibt es eine Schieflage zwischen Aufwand und Ertrag. Was also tun? Zum einen muss es aus unserer Sicht darum gehen, die expliziten Bund-Länder-Programme zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft klug fortzuführen. Zuvorderst sei hier auf das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder verwiesen, das aus unserer Sicht unbedingt noch in dieser Legislaturperiode mit einem deutlich aufgestockten Budget fortgesetzt werden sollte.

Hinweisen möchte ich auch am Rande auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, aber dazu wird Herr Professor Strohschneider sicherlich gleich selbst Ausführungen tätigen. Zudem möchten wir als BuKoF auch darauf verweisen, dass die Prinzipien der Gleichstellungsstandards auch auf bundesgeförderte Forschungsaktivitäten endlich angewendet werden sollten; dies gilt nicht zuletzt für das BMBF selbst, das millionenschwere Förderlinien fährt, die sich weder konzeptionell noch finanziell mit dem Gender Bias auseinandersetzen.

Zudem reicht es aber nicht aus, an bestehenden Programmen weiter Verbesserungen vorzunehmen, denn die laufenden Programme liegen häufig recht unverbunden nebeneinander und haben zum Teil gravierende Unterschiede bezogen auf ihre Reichweite, Ansatzpunkte und Verbindlichkeiten. Beispielhaft sei hier auf die Offensive für Chancengleichheit verwiesen, die ausschließlich auf Selbstverpflichtungen basiert, oder mit einer ganz anderen Thematik auf das Professorinnenprogramm, was letztendlich nur von einem guten Drittel der Hochschulen finanziell auch wirklich genutzt wird. Zudem gibt es dort eine große Unterscheidung zwischen Universitäten auf der einen und Fachhochschulen auf der anderen Seite, was die Beteiligung angeht. Und auch die viel gelobte Chancengleichheitspolitik der DFG kann natürlich erstmal nur unmittelbar an ihre Mitgliedsuniversitäten adressieren. Es braucht deshalb neue abgestimmte Wege, und die BuKoF empfiehlt, Allgemeine Gleichstellungsstandards einzuführen. Diese umfassen alle Bundesländer, Föderalismus hin oder her, alle Hochschultypen, alle Handlungsfelder und alle Mitgliedsgruppen an Hochschulen. Mit der Verabschiedung würden sich die Akteurinnen auf Bundes- und Länderebene sowie in den Wissenschaftsorganisationen auf ein gemeinsames Qualitätsverständnis hinsichtlich geschlechtergerechten Handelns verständigen. Wenn also für die Wissenschaft relevante Gesetze novelliert, Förderprogramme entwickelt oder Handlungsempfehlungen geschrieben werden, so bestünde die selbstverständliche Verpflichtung, durchgängig und kompetent die Standards einem TÜV ähnlich anzulegen.

Hier nur noch, aufgrund der mangelnden Zeit, eine Andeutung, was das sein kann: Einmal sind es strukturelle Standards - das habe ich in der Stellungnahme auch ausgeführt – aber auch personelle; da lehnen wir uns fachlich sehr stark an das an, was von der DFG schon erarbeitet wurde. Dazu Kompetenzstandards. Führungskompetenz verlangt Genderkompetenz, und Genderkompetenz braucht aber auch eigene Stellen und Ressourcen, um sich weiter entwickeln zu können. Es braucht auch inhaltliche Standards. Hier hat Frau Professor Beisiegel auch schon auf den Wert der Geschlechter- und Diversitätsforschung als eigenen Wissenschaftsschwerpunkt hingewiesen. Und es braucht Ressourcen. Geschlechtergerechtes

Handeln benötigt verlässliche personelle und finanzielle Grundlagen. Geschlechterpolitik kostet Geld. Dies würde auch für die verbindliche Einführung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards gelten. Sie müssten von Seiten des Bundes und der Länder finanziell unterlegt werden.

Wir sehen die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz in der Rolle der Koordinatoren dieses Prozesses, denn die GWK vereint unter ihrem Dach nicht nur Bund und Länder, sondern ist als Geldgeberin für die Allianz auch eine zentrale Akteurin und Gesprächspartnerin. In diesem Sinne lässt sich zwar Kulturwandel in der Wissenschaft nicht steuern, aber es lässt sich, glaube ich, gut systematisch begleiten und mit Impulsen unterfüttern, die wir uns von diesen Standards erhoffen. Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Danke auch an Sie.

Und jetzt noch Herr Professor Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider (DFG):

Guten Morgen allerseits. Förderung von Gleichstellung ist bei der DFG ein Satzungsziel seit einer ganzen Reihe von Jahren; und zwar nicht etwa, weil es irgendwie ein Menschenrecht wäre oder in der Verfassung steht oder weil wir uns Satzungen geben müssten, wo drinsteht, dass wir zusätzlich auch noch verfassungstreu sind, sondern aus funktionalen Gründen, weil Perspektivenvielfalt, wissenschaftliche Produktivität von personellen diversen Forschungssystemen abhängt. Das ist sozusagen der Grund. Also, Gleichstellung ist ein Mittel zum Zweck bester Forschung für die DFG, nicht andersherum: Beste Forschung ist nicht Mittel zur Beförderung von Gleichstellungszielen. Das würde sozusagen die Konstitution der DFG betreffen, dass sie ein Satzungsziel ist. Die Gleichstellung von Männern und Frauen hat dazu geführt, dass Fragen der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein entscheidungsrelevantes Kriterium in sämtlichen Begutachtungs-, Bewertungs- und Entscheidungsprozessen der DFG sind und auch berücksichtigt wird.

Ich will das an einem aktuellen Beispiel ganz kurz vorführen. Das aktuelle Beispiel ist das Expertengremium für die Exzellenzstrategie. Ich werte das anders als Frau Dalhoff, die das gerade beschrieben hat. Die Mitglieder haben am 20./21. September nach der Konstitution dieses Gremiums eine Ausschreibung und die Förderkriterien für die Förderlinie Exzellenzcluster veröffentlicht. Und Sie können den Unterlagen entnehmen, dass Chancengerechtigkeit in der Bewertung der Exzellenzcluster in zwei verschiedenen – es gibt insgesamt vier Kategorienbündel – Kategorienbündeln eine Rolle spielt; nämlich einmal auf der personellen Ebene, dort, wo es um die Vielfältigkeit der Gruppenzusammensetzungen geht, und zum anderen auf der institutionellen Ebene, dort, wo es um die Förderung von Chancengleichheit und die Strategien und die institutionellen Strukturen zur Förderung von Chancengleichheit in den Exzellenzclustern geht. Knapp ein Drittel der Mitglieder des Expertengremiums, 12 von 39 Mitgliedern, sind weiblich. Das hängt damit zusammen, dass auch dem Senat der DFG und der wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates, die Vorschläge an die GWK zur Besetzung dieses Gremiums formuliert haben, Gleichstellung ein wichtiges Anliegen ist.

Was meine eigene Organisation betrifft und den Bereich, den sie tatsächlich selbst direkt beeinflussen kann - das Forschungssystem beeinflusst sie ja indirekt - da will ich nur mit einigen Hinweisen deutlich machen, wie sich das in den letzten Jahren verändert hat. In den zentralen Entscheidungsgremien der DFG beträgt der Frauenanteil zwischen 30 und 50 Prozent, beim Vorstand, bei den Vizepräsidenten, beim erweiterten Vorstand und bei den Abteilungsleitern ist es fifty-fifty; in den Entscheidungsgremien, im Senat, ist der Frauenanteil bei 36,7 Prozent, im Senatsausschuss für die Sonderforschungsbereiche bei 30 Prozent und bei den Graduiertenkollegs bei 50 Prozent. Das sind Entwicklungen in den letzten Jahren. Das ist der Bereich, den die Organisation selber steuern kann. Im Senatsausschuss für die Sonderforschungsbereiche, will ich nur mal sagen, war vor vier Jahren der Frauenanteil noch bei 11 Prozent, jetzt ist er bei 30 Prozent. Das kann man schon steuern.

Ich lasse den ganzen Bereich jetzt zunächst mal weg, der das Fördergeschäft selber betrifft und die

forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die nicht nur die Mitgliedsuniversitäten, sondern die tatsächlich alle, die DFG-gefördert sind, betreffen. Aber das heißt, dass hier in einem sehr viel geringerem Umfang zum Beispiel die außeruniversitären Forschungseinrichtungen betroffen sind, insofern sie eben nicht antragsberechtigt sind. Das betrifft vor allem das professorale oder das direktorale Personal in den Forschungsorganisationen.

Die DFG wird in der nächsten Mitgliederversammlung 2017 über die Arbeitsgruppe, die die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und den Instrumentenkasten entwickelt hat und weiter pflegt, über die nachdrückliche Weiterführung dieser Aktivitäten auf der Grundlage eines ziemlich sorgfältigen Monitorings unserer Aktivitäten beraten, die jetzt gerade in der Arbeit ist. Und die DFG wird ganz gewiss auch politisch die Frage der Chancengerechtigkeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen künftig nachdrücklich mit befördern.

Und das Thema wird auf der Tagesordnung bleiben. Ich vermute, dass dabei dann auch künftig ein paar komplexere Probleme noch in den Blick geraten werden, als sie es bisher in der wissenschaftspolitischen Debatte sind. Zu diesen etwas komplexeren Problemen gehört, dass das Wissenschaftssystem ganz entscheidend auf quantitativ parametrisierte Selbstbeobachtung umgestellt hat und auch auf quantitativ parametrisierte Fremdbeobachtung durch die Wissenschaftspolitik des Bundes und der Länder. Diese Parameter sind genderfeindlich. Solange die Zahl der Doktoranden eine Rolle spielt und nicht die Qualität der Dissertationen verweise ich auf die Männer, die nehmen keinen Schwangerschaftsurlaub. Solange es um die Anzahl der Publikationen geht und nicht um die Qualität der Publikationen, können die „Jungs“ immer noch einen Artikel „rausjucksen“, während die Frauen sich um ihre Familie kümmern müssen. Wir haben einen quantitativ parametrisierten Wettbewerbs- und Beschleunigungsdruck im Wissenschaftssystem erreicht, der aus meiner Überzeugung strukturell die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Beruf und die Chancengleichheit von Männern und Frauen erschwert.

Ein zweites Problem, das ich da nennen will, dass nach wie vor die strukturellen Probleme der Postdoc-Phase, insbesondere der Postdoc-Phase, nicht der Promovierenden-Phase, nicht gelöst sind und das Problem einer Diversität der Stellenstruktur beim nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personal unverändert und aller Aktivitäten in der vergangenen Legislaturperiode ungeachtet einer Bearbeitung harrt.

Und der dritte Punkt, den ich hier nennen will, ist, dass es eine deutliche Diskrepanz gibt zwischen den Fächerpräferenzen der Wissenschaftspolitik und der Hochschulen und den Fächerpräferenzen der Frauen. Herzlichen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank auch an Sie und vielen Dank auch für die Disziplin an dieser Stelle. Wir treten jetzt ein in eine erste Fragerunde aus den Reihen der Kolleginnen und Kollegen.

Das Wort hat Frau Dr. Claudia Lücking-Michel von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Dr. Claudia Lücking-Michel** (CDU/CSU):

Guten Morgen in die Runde. Vielen Dank, Frau Vorsitzende, und vielen Dank als allererstes an alle unsere Sachverständigen dafür, dass Sie uns heute Morgen hier begleiten.

Ich habe mit Freude gehört, dass wir in der Grundannahme offensichtlich alle einig sind: Es gibt Handlungsbedarf, und der Handlungsbedarf geht jedenfalls in die gleiche Richtung zur der Frage: Wie und was zu tun ist? Darüber reden wir jetzt heute. Aber mir ist sehr wichtig, dass ich raushören konnte, vor allen Dingen bei Herrn Professor Strohschneider und bei Frau Professor Beisiegel, dass eine Debatte über Chancen- und Gleichstellungsgerechtigkeit in der Wissenschaft nicht im Gegensatz zu der Frage der Exzellenz steht, sondern Bedingung der Möglichkeit für Exzellenz ist. Denn das ist gleich das erste Gegenargument, womit man ausgebremst wird. Ich bin unbedingt für Exzellenzorientierung und finde, schon mal schönen Dank für diese Feststellung, es geht nicht ohne Diversität und ohne ein Mehr an Chancengerechtigkeit, wenn man mehr Spitzenforschung erreichen will.

Wie wir dahinkommen, da haben wir jetzt sehr unterschiedliche Vorstellungen raushören können. Ich möchte mich mit meiner ersten Frage an Herrn Professor Strohschneider wenden. Sie betonten vorhin und auch in Ihren Papieren ja so unbedingt, wie wichtig das Prinzip der Selbstverpflichtung ist und dass das deshalb auch Grundlage der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG geworden ist. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass die DFG ja durchaus mit mehr als sanftem Druck dieser Selbstverpflichtung bei den beteiligten Playern nachhilft. Wie hängt das zusammen? Und müsste man dem Druck nicht einerseits durch Sanktionen oder womöglich dann durch Anreize doch nicht noch ein bisschen mehr auf die Sprünge helfen, um der Dynamik, die Sie feststellen, deutlichen Rückenwind zu erteilen? Also deutlich nochmal die Frage: Wie ist das Maß zwischen Selbstverpflichtung und den veränderten Rahmenbedingungen - freundlich und neutral formuliert –, mit denen man der Motivation zu selbstverpflichteten Zielen nachhelfen kann?

Und meine zweite Frage an die zweite Sachverständige, Frau Professor Beisiegel. Ganz anderes System, ganz anderer Ansatz, den wir hier mit Mitteln des Bundes deutlich unterstützen: das Professorinnenprogramm. Die zweite Runde steht vor der Evaluation und natürlich steht die Frage an: Ist denn das ein, wie die Evaluation ja wohl zu zeigen scheint bei allem, was wir wissen, ein anderer oder ein kompatibler Ansatz? Was sind denn Ihre Erfahrungen mit den bisherigen Steuerungseffekten des Professorinnenprogramms, sowohl auf der personellen wie auf der strukturellen Ebene? Hält es, was es verspricht oder anzielt? Und nicht nur die Frage, sollte es fortgesetzt werden, sondern mit welchen Lehren und Verbesserungsideen sollten wir das Programm fortsetzen? Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Marianne Schieder von der SPD-Fraktion hat das Wort.

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

Dankeschön, liebe Frau Vorsitzende, und auch von meiner Seite zunächst einmal vielen Dank an unsere Expertinnen- und Expertenrunde, vielen Dank für die schriftlichen Stellungnahmen, die uns zugegangen sind und auch die mündlichen. Es ist ja Gott sei Dank doch so, denke ich, dass dieses Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ schon überall ein Thema ist in Wissenschaft und Forschung und dass wir da auch schon ein Stück vorwärtsgekommen sind, aber dennoch gibt’s noch viel zu tun.

In den schriftlichen Stellungnahmen vor allen Dingen wird explizit auch auf das Professorinnenprogramm eingegangen. Und da gilt es ja für uns zu entscheiden, ob dieses Programm verlängert wird - wofür ich wäre. Mich hat dabei aber stutzig gemacht, dass sich nur ein Drittel der Hochschulen an diesem Programm beteiligt hat.

Deswegen wäre meine Frage an Frau Niehoff: Wie kann man sich denn das erklären, dass diese anderen zwei Drittel sich nicht beteiligen? Und wie kann es denn da gelingen, auch die Beteiligung auszuweiten?

Und die zweite Frage geht an Herrn Professor Strohschneider: Sie haben angesprochen, Herr Professor Strohschneider, dieses nichtprofessorale Personal und diese besondere Situation in der Postdoc-Phase. Ich würde Sie bitten, ein bisschen näher zu erklären, was Sie denn damit meinen oder wo Sie denn meinen, dass es da Ansatzpunkte gebe für uns?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Nicole Gohlke von der Fraktion DIE LINKE. hat das Wort, Sie sitzt etwas schräg hinter Ihnen.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Und auch einen ganz herzlichen Dank von unserer Seite an die Sachverständigen für die wirklich sehr informativen und sachkundigen Ausführungen. Die einzelnen Beiträge waren für mich wirklich sehr hilfreich, weil wir als Linksfraktion uns unter anderem deswegen auch so bemüht haben, dieses Thema nochmal ins Plenum zu bringen und auch auf die Tagesordnung des Ausschusses, um es in seiner Gesamtheit tatsächlich zu beleuchten und

auch die vielen unterschiedlichen strukturellen Faktoren, die eben in ihrer Gesamtheit heutzutage Frauendiskriminierung und fehlende Gleichstellung bedingen, auch einfach nochmal alle anzusprechen. Und da wurden jetzt auch schon viele genannt. Darüber war ich sehr dankbar. Da fällt die Beharrlichkeit sexistischer Rollenklischees mit Sicherheit genauso rein, wie eben das Phänomen der homosozialen Reproduktion, wie der ungesunde Wettbewerbsdruck, den Herr Professor Strohschneider nochmal angesprochen hatte, aber eben auch Faktoren, wie das Befristungsunwesen oder mangelnde Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aus unserer Sicht eben auch jenseits oder neben der Professur, um es mal so zu sagen. So sehr man loben kann und muss, dass sich eben in den letzten Jahren und Jahrzehnten da schon einiges getan hat, dass da viel ins Rollen gekommen ist, so sehr müssen aber auch dann die nackten Zahlen auf der anderen Seite an manchen Stellen noch Anlass zur Sorge geben. Und es wirft natürlich die Frage auf, ob die bisherigen Instrumente der Politik zielsicher genug waren, effektiv genug waren oder ob sie es eben heute noch sind, und an welchen Stellen vielleicht auch strukturelle Faktoren noch gar nicht in den Blick genommen wurden. Und wir würden ganz gerne die Diskussion in die Richtung lenken, wo wir auch, glaube ich, uns ganz nahe an den Empfehlungen der BuKoF befinden, die sich ja auch nochmal für die Allgemeinen Gleichstellungsstandards ausgesprochen hatte, nämlich die Frage: Wie kann das, was bisher im Rahmen einzelner Programme auf der Ebene einzelner Einrichtungen bisher schon formuliert und auch angegangen wurde, eigentlich zusammen kommen in einem Gesamtkonzept zur Gleichstellung für das gesamte Wissenschaftssystem, das eben verbindlich von Bund und Ländern gemeinsam vorangetrieben wird? Und wie kann aber zugleich auch die zweite große Stellschraube zufriedenstellend gedreht werden und auch mit der Frage der Gleichstellung verzahnt werden, nämlich der ganze Komplex „Karriereperspektiven“?

Und unter dem Gesichtspunkt hätte ich zwei Fragen. Einmal die Frage an Frau Dalhoff: Wo würden Sie nochmal speziell den Bund auch in der Pflicht sehen, Initiativen zu starten? Also es ist klar, wir reden immer über die Zusammenarbeit, über die Vernetzung von Bund und Ländern und natürlich auch mit den Einrichtungen, aber wo kann der Bund nochmal ganz speziell auch Impulse geben, Regelungen verändern, um stärker dieses Thema tatsächlich auch zur Durchsetzung zu bringen?

Die zweite Frage an Frau Niehoff: Also das ist eine Debatte, sage ich mal, eine offene Debatte oder ein Streitpunkt ja durchaus auch unter uns, was Sie vielleicht auch mitbekommen haben, wenn Sie die Plenardebatte mitbekommen haben oder sich dazu angeschaut haben. Die Frage: Wo sind mangelnde Karriereperspektiven oder eben auch Befristungen tatsächlich ein Hindernis auch für Gleichstellung? Und inwiefern betreffen sie Frauen eben auch wirklich nochmal stärker? Und was müssten da jetzt die nächsten Schritte sein, die gegangen werden? Es wurde ja in der Legislatur auch tatsächlich schon einiges verändert, einige Weichen gestellt, die auch eine Verbesserung ermöglichen würden, aber was muss dann jetzt eben auch folgen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Der Kollege Kai Gehring von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat das Wort.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Sachverständige, ich freue mich erstmal für die grüne Bundestagsfraktion, dass es inzwischen fraktionsübergreifender Konsens hier im hohen Haus ist, dass wir mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem für Frauen und Männer brauchen, dass wir auch mehr Frauen in der Führung in der Wissenschaft brauchen und gleiche Chancen für alle Geschlechter. Das ist auf jeden Fall ein ziemlich großer Fortschritt. Die gleiche Repräsentanz von Frauen, und da bin ich froh, dass die Sachverständigen das sehr, sehr deutlich auch in den Eingangsstatements gemacht haben, ist eine Gerechtigkeitsfrage, eine Qualitäts- und Wettbewerbsfrage und auch eine Frage von wissenschaftlicher Exzellenz, denn die Kreativität in unserem Wissenschaftssystem kann eben nicht auf die Talente von Frauen verzichten und ist nicht exzellent genug, wenn wir bei der Überrepräsentanz von Männern bleiben.

Ich glaube, dass hier in der Realität zwischen Rhetorik und Praxis noch einiges auseinanderklafft. Wir haben sicherlich viele Fortschritte erreicht in den letzten Jahren und Jahrzehnten. Der Kulturwandel ist da, die Richtung stimmt, aber es ist und bleibt eine Entdeckung der Langsamkeit. Und deshalb ist für uns vom Erkenntnisinteresse heute her wichtig, wie können wir verbindlich und ambitionierte Gleichstellungsziele einerseits setzen, aber andererseits auch fifty-fifty besser, zügiger, nachhaltiger und auch verbindlicher erreichen? Ich möchte auch nochmal auf die Parlamentsdebatte verweisen, wo ich finde, dass gute Punkte angesprochen wurden. Und ich möchte auch nochmal auf den Antrag von SPD, Linksfraktion und Grüne aus der letzten Wahlperiode verweisen, wo man auch fraktionsübergreifend sehr gute Vorschläge unterbreitet hat.

Ich möchte mit Frau Dalhoff beginnen. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme ja nochmal dargelegt, wie sich die Frauenanteile an Wissenschaftspositionen verändert haben, dass Gleichstellungspolitik der vergangenen zwanzig Jahre Wirkung entfaltet hat, aber dass man mit dem Erreichten noch überhaupt nicht zufrieden sein kann. Sie sehen die Ursache in fortgesetzter Inkonsequenz, die sich seit rund zehn Jahren wie ein Webfehler durch die Wissenschafts-, Hochschul- und Forschungsprogramme ziehen. Sie haben Ihre Stellungnahme auch unter das Motto „Zuverlässig unverbindlich“ gestellt, was ich sehr passend fand, denn es fehlen klare und verbindliche Sanktionen bei der Nichterreichung von Zielen. Deshalb möchte ich Sie jetzt fragen, weil wir immer über die Anreizseite sprechen und über Selbstverpflichtungen: Was kann man denn einführen, um die Verbindlichkeit zu erhöhen? Welche Sanktionsmöglichkeiten sind denkbar? Welche guten Beispiele gibt es in dem Zusammenhang?

Die zweite Frage richtet sich an Herrn Professor Strohschneider. Und zwar haben Sie ja jetzt die Weiterentwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auf der Agenda. Ihr Eingangsstatement hat mich aber mehr zu der Frage animiert: Wie können denn die Parameter im Wissenschaftssystem geschlechter- und genderfreundlicher gestaltet werden, weil Sie die als ein Hemmnis gesehen haben? Also an welchen Stellschrauben sollte hier gedreht werden?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Professor Beisiegel, Sie hatten eine Frage von der Kollegin Dr. Lücking-Michel.

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
(Georg-August-Universität Göttingen):

Die Frage, die sich ja auch an einigen Stellen nochmal wiederholt hat, also Professorinnenprogramm. Ich habe in beiden Runden aktiv mitmachen dürfen, sowohl auf der Seite der Antragsstellen, also unsere Universität, als auch im Begutachtungsprozess, und kann sagen, es war ein sehr wichtiges Programm, was sehr viel gebracht hat dadurch, dass es ja Konzepte eingefordert hat. Und insofern erstmal ein großes Plus.

Es wurde aber auch die Frage gestellt: Warum ist es nur ein Drittel der Hochschulen, die sich beteiligt haben? Ich kann dann auch für meine und andere Hochschulen sagen, dass es eben nicht einfach war, und das hat man ja meinem Eingangsstatement entnommen, die Dinge dann auch wirklich umzusetzen, sprich, die Fakultäten dazu zu bringen, dieses Instrument anzunehmen, obwohl sie es selber noch mitfinanzieren müssen und dann auch das Geld noch klug in die Gleichstellung zu setzen. Das war ganz, ganz schwierig. Und viele haben deswegen auch schon gar nicht den Antrag gestellt, weil sie wussten, wie schwierig das ist. Also: Ja, die Konzepte waren ein großer Erfolg, auch da, wo die Professorinnen dann tätig sein konnten, war es ein großer Erfolg. Was eigentlich intendiert war, hat man aber nicht immer erreichen können.

Die Frage: Soll es so weitergehen, oder kann man andere Ideen haben, wie ein Professorinnenprogramm in Zukunft gestaltet sein sollte? Da würde ich zwei Punkte aufgreifen. Einmal den, den ich gerade genannt habe, also die noch nicht volle Akzeptanz in den einzelnen Hochschulen und damit Umsetzungsprobleme. Und das andere ist ganz wichtig, was Herr Professor Strohschneider eben angesprochen hat, dass wir im Gesamtsystem, aber insbesondere für junge Frauen, früher ansetzen müssen. Das Professorinnenprogramm baut ja darauf, dass wir Professorinnen haben und dann natürlich in die Gleichstellungsarbeit hinein finanzieren. Ich würde aber im Moment einen we-

sentlich größeren Bedarf an so etwas wie Nachwuchsgruppen sehen, also junge Frauen in der Forschung in der Phase zu schützen, in der sie uns verloren gehen. Das wäre für mich ein ganz wichtiger Ansatz auch deswegen, weil wir ja viele verschiedene Programme haben, die Exzellenzinitiative einerseits, aber auch den Nachwuchspakt, wo wir mehr Professuren kriegen. Und da ist die Forderung, dass diese Professuren nach allen Regeln, wie eben von Herrn Professor Strohschneider ausgeführt, und nach allen Papieren, die wir haben, an junge Frauen vergeben werden müssen, an Frauen vergeben nach den Exzellenzkriterien, die viele der jungen Frauen erfüllen. Aber wenn man noch ein zusätzliches Programm machen möchte, würde ich da eher - was wir immer bei der HRK, für die ich ja auch als Vizepräsidentin aktiv bin - Positionen neben der Professur, also Nachwuchsgruppen für junge Frauen, die dann ihre Karrieren an genau der richtigen Schnittstelle weiterführen können, einrichten. Das ist der Bedarf im Moment. Man muss es auch deswegen so betonen, weil, was wir jetzt über den Nachwuchspakt ins System kriegen, damit haben die Hochschulen ja schon eine ganze Menge Probleme, also jetzt von der Zahl der Professuren her gesehen. Und ich würde nur dafür plädieren, da an die Schnittstelle zu denken, an die Stelle zu denken, wo Frauen aus dem System fallen. Und auf der anderen Seite noch stärker als vielleicht bisher auch für den Nachwuchspakt, bei den Professuren, ich sage jetzt mal bewusst das Wort „Quote“, ohne das so zu meinen, ernst zu nehmen. Wir brauchen, das möchte ich gern noch sagen, in all den Programmen natürlich genau den Wandel im Wissenschaftssystem, den Herr Professor Strohschneider eben angesprochen hat, nämlich - auch das jetzt nur mit einem Schlagwort –, dass wir durch die Entschleunigung zur größeren Qualität und weniger quantitativen Parametern kommen. Und das wird sicher einen ganz starken Effekt haben auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Und das zweite, auch ganz wichtig, was wir brauchen, ist die Transparenz.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Frau Dalhoff, Sie hatten Fragen von den Abgeordneten Gohlke und Gehring.

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

Vielen Dank, Frau Lips.

Frau Gohlke, Ihre Frage war die nach den Stellschrauben des Bundes zur Schärfung der Instrumente der Gleichstellung. Dazu möchte ich gerne drei Beispiele herausgreifen. Das eine betrifft den Pakt für Forschung und Innovation. Ich hatte in meiner Stellungnahme dargelegt, dass die sehr umfangreichen Monitoring-Berichte der letzten Jahre eigentlich eine sehr deutliche Sprache sprechen, was da verändert werden müsste, weil die Ergebnisse in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht zufriedenstellend sind, was die Gleichstellung anbelangt. Das wird dort immer wieder wiederholt, aber es hat keinerlei Konsequenzen. Diese Konsequenzen könnten aber der Bund als Mittelgeber für diese Einrichtungen durchaus treffen bei der Mittelvergabe. Das ist aber in der Vergangenheit nicht geschehen und das wäre eine deutliche Stellschraube des Bundes zur Schärfung dieses Instrumentes. Und als solches sind ja die Monitoring-Berichte, nehme ich mal an, auch gedacht, dass man an dieser Stelle verfolgt, wie weit sind denn Erfolge erzielt worden und dann eben auch im Sinne einer Umsteuerung in dieser Politikrichtung handelt.

Das zweite Beispiel wäre auf meiner Seite das Professorinnenprogramm. In der Evaluierung, die ja gerade von meinem Institut durchgeführt wird, deswegen halte ich mich da auch gerade etwas zurück, ist es allgemein bekannt, dass die durch das Professorinnenprogramm initiierten Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen sehr an dieser Finanzierung durch Bund und Länder hängen. Und das heißt, die Hochschulen sind jetzt schon in der Lage, dass sie sich überlegen müssen, nach dem Ende dieser jetzt gerade noch laufenden Runde, wie sie denn diese gut installierten Gleichstellungsmaßnahmeneinrichtungen, die ganz Struktur, die an den Hochschulen eben wirklich sehr gut entstanden ist, wie sie die denn halten können. Und sie hängt am Tropf dieser Bund-Länder-Finanzierung. Das heißt, bei einer zukünftigen hoffentlichen Weiterführung, auch das sage ich hier ganz deutlich, sollte das unter Modifikation weitergeführt werden. Wenn die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen auch weiter gefördert wird, und das wird vermutlich so kommen, dann könnten Bund und

Länder da auch in den Verwaltungsrichtlinien, die es dazu ja gibt in den Förderrichtlinien, eine, sagen wir, größere Verbindlichkeit erreichen, in dem klargemacht wird, die Hochschulen müssen auch über die Laufzeiten dieser Bund-Länder-Programme hinaus das einmal aufgebaute und gute funktionierende und die Strukturen der Hochschule verändert habende Gerüst aufrechterhalten, und zwar mit eigenen Mitteln. Dazu könnte man die Hochschulen eben im Zuge dieser Mittelvergabe verpflichten.

Dritter Vorschlag zur Stellschraube für den Bund betrifft das Thema „Gender in der Forschung“, was in dieser Anhörung jetzt hier nicht groß zu Wort kommen wird, deswegen möchte ich diese Stelle dafür nutzen. Es hat vor Kurzem eine Bekanntmachung im Bundesanzeiger gegeben, eine Richtlinie zur Förderung der Maßnahme „Zusammenhalt stärken in Zeiten von Krisen und Umbrüchen im Rahmen des Forschungsprogramms Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften“. Im Vorfeld hat es auch hier von den einschlägigen Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Vorschläge gegeben, wie „Gender in der Forschung“ in diese Bekanntmachung integriert werden könnte; das alles ist nicht aufgenommen worden. An dieser Stelle ist der Bund in der Verantwortung, dieses Thema „Gender in der Forschung“ auch wirklich zu verankern.

Die Frage kam von Herrn Gehring, welche Sanktionsmöglichkeiten sind denn tatsächlich gegeben, um die Verbindlichkeit zu erhöhen? Ich muss da leider doch das Wort „Quote“ in den Mund nehmen. Es ist ja allgemein so, auch hier in der letzten Anhörung, da ist die Rhetorik ja entschieden weiter als die Realität. Diese leistungsbezogenen Quoten aufgrund des Kaskadenmodells sind nicht nur in aller Munde, sondern auch schriftlich vereinbart an verschiedenen Stellen in unserem Wissenschaftssystem, nur leider sind sie völlig unverbindlich an der Stelle. Ob man die Selbstverpflichtung, die man sich selbst gegeben hat, erreicht, ja oder nein, hat keinerlei Auswirkungen auf die Förderung selbst an dieser Stelle. Ich möchte da eben den Pakt für Forschung und Innovation heranziehen. Wir haben seit 2011 diese Leistungszielquoten sozusagen als Verpflichtung für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verankert. Bisher haben diese allerdings ausschließlich zur Berichterstattung gedient. Jedes Jahr wird wieder erneut berichtet, wie viel haben wir umgesetzt von den Ansprüchen, die wir uns selbst bis zum Jahre 2017 gegeben haben. Die Forschungsorganisationen sind sehr unterschiedlich an diesem Punkt. Herr Professor Strohschneider hat eben zurecht die DFG wirklich deutlich herausgehoben, die hat ihre Hausaufgaben an dieser Stelle mehr als gemacht, aber die Bandbreite ist sehr groß. Ich nehme jetzt nur mal die Fraunhofer-Gesellschaft hier heraus mit den 5 Prozent in Führungspositionen nach wie vor, und das über die gesamten letzten Jahre hinweg. Da bedarf es nur einer Meldung „Wir haben es nicht geschafft“, die nicht dem entspricht, was da im Pakt für Forschung und Innovation, in dem Monitoring-Bericht drinsteht? Und diese Tatsache, dass das seit Jahren so ist, hat keinerlei Konsequenzen auf den Aufwuchs der Mittelzuwendung über die Laufzeit des Paktes hinweg. An dieser Stellschraube könnte der Bund mit Sicherheit drehen, weil er der Hauptmittelgeber an dieser Stelle ist. Und es tut sich nichts und es muss sich etwas tun.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Niehoff, bei Ihnen waren die Fragen der Abgeordneten Schieder und Gohlke.

Anneliese Niehoff (BuKoF):

Herzlichen Dank für die Nachfragen. Ich gehe auch nochmal zuerst auf das Professorinnenprogramm ein. Einiges davon haben ja schon meine Vorrednerinnen erläutert.

Die Frage, wieso am Ende nur ein Drittel der Hochschulen faktisch finanziell von diesem Programm in der zweiten Phase profitiert hat. Dazu kurz nochmal als Erläuterung. Also grundsätzlich gibt es ja ungefähr 270 HRK-Hochschulen, davon gab es knapp unter 200 Einreichungen, soweit wir das nachvollziehen können. Positiv begutachtete Gleichstellungskonzepte gab es 147. Also wenn wir da von Beteiligung sprechen, dann ist das noch eine gute Beteiligung, wie auch immer wir das deuten, auf jeden Fall über 50 Prozent. Faktisch gefördert nach unserem Kenntnisstand, und das ist der Kenntnisstand, den auch Herr Gehring im Jahre 2015 beim BMBF nachgefragt hat, sind

96 Hochschulen, das heißt, die wirklich auch finanzierte Professuren aus diesem Programm haben. Es kann sein, dass das BMBF mittlerweile neuere Zahlen hat; wir haben diese nicht! Das ist diese Ein-Drittel-Zahl. Wie es dazu kommt, hat natürlich mehrere Ursachen. Das eine ist, man kann gucken, welche Hochschultypen sich stärker oder weniger stark beteiligen. Nach dem, was wir im BuKoF intern ermittelt und auch aus Fachgesprächen herausgefiltert haben, ist es so, dass sich tendenziell Universitäten und große Hochschulen an sich sehr viel leichter getan haben mit der Bewerbung, aber auch mit der erfolgreichen, fristgerechten Berufung einer Professorin, die in dieses Programmformat hineinpasst, als dies für kleinere Hochschulen oder für Fachhochschulen und Kunsthochschulen der Fall ist. Das ist auch nochmal interessant, wenn man zum Beispiel schaut, dass viele Fachhochschulen eher MINT-Schwerpunkte haben und da tendenziell der Anteil von zu berufenden Professorinnen sehr viel geringer ist, als wenn man auch einen starken geistes- oder sozialwissenschaftlichen Kontext hat; so sind diese auch schon strukturell wieder ein bisschen benachteiligt. Wir haben das Problem mit den diversen Hochschultypen. Wir haben aber auch einen anderen Aspekt, der wieder mit dem Föderalismus zusammenhängt. Die Kofinanzierung der Länder ist sehr unterschiedlich. Es gibt Bundesländer, die haben von Anfang an gesagt, wir finden es enorm wichtig, dass sich unsere Hochschulen an diesem Programm beteiligen und diese Hälftigkeit, was da an Kofinanzierung geplant ist, wird von den jeweiligen Bundesländern übernommen. Manchmal wird sogar noch aufgestockt. In Berlin ist das zum Beispiel so oder auch in Niedersachsen, jedoch nicht in anderen Bundesländern. Da wurde gesagt: „Hochschulen, ihr seid in der Finanzautonomie, ihr könnt mit eurem Geld machen, was ihr wollt. Und wenn ihr das eben hierfür ausgeben wollt, dann müsst ihr das aber selber kofinanzieren.“ Das verlangt natürlich eine ganz andere Form von Eigeninitiative der Hochschulen, sich in diesem Bereich der Geschlechterpolitik oder der Personalpolitik für Professorinnen auch engagieren zu wollen.

Zudem muss man sagen, und da kommt auch wieder das Thema mit den größeren und kleineren Hochschulen, dass der Verwaltungsaufwand für das Programm sehr hoch ist. Das hat auf der positiven Seite damit zu tun, dass das Programm sehr komplex konstruiert ist, was wir auch aus BuKoF-Sicht sehr unterstützen, denn es gibt erstmal den Anspruch, sich mit einem Gleichstellungskonzept zu bewerben. Das bedeutet, diese Gleichstellungskonzepte müssen positiv evaluiert werden oder jetzt auch die Weiterentwicklung, die Dokumentation des bereits Erreichten. Dann müssen die Professorinnen in einem bestimmten Zeitrahmen berufen werden und es müssen Erstberufungen von Frauen sein, auf W2, W3 entfristet. Was wir auch alles richtig finden, aber natürlich auch nochmal den Level wieder hochsetzt. Da ist es so, dass, um nochmal in die Niederungen der Verwaltung in den Hochschulen zu gehen, die Haushaltsabteilungen da sehr komplexe Prozesse zu steuern haben, weil es zum Teil direkte Drittmittel oder Sondermittel sind. Die müssen aber wieder anders verbucht werden. Und es kommt zu anderen, zum Teil auch zu wirklich sehr rechtsunklaren Situationen, was Befristungen von Mitarbeiterinnen angeht, die aus diesen Programmen bezahlt werden. Da ist eine Menge Arbeitsstoff hinter, dem sich natürlich Hochschulen mit einem besseren Equipment, mit erfahrenen Haushaltsdezernaten ganz anders widmen können als kleine Hochschulen, die kaum eigene Drittmittel haben. Soviel erstmal zu dem Hintergrund. Nichtsdestotrotz hat das Professorinnenprogramm eine hohe Bedeutung, was man zumindest ja auch an dieser ersten Zahl sehen kann, dass sich nämlich schon knapp 200 überhaupt beteiligt haben.

Vom Effekt her ist es so, das hat Frau Dalhoff auch schon ausgeführt, zum einen hat es die Aufmerksamkeit auf das Thema „Erstberufung von Professorinnen“ gelenkt. Das ist gut. Rein statistisch ist aber die Auswirkung marginal. Natürlich wissen wir nicht, da wir ja kein Gegenbeispiel haben, was denn passiert wäre, wenn man das Professorinnenprogramm nicht gehabt hätte? Aber ein 1-Prozent-Aufwuchs pro Jahr hätten wir vielleicht auch so erreicht. Aber was das ganze Thema „Kulturwandel“ angeht, was Bewusstseinsschaffung und überhaupt den Wert auch von Gleichstellungskonzepten angeht, die Hochschulen zu beauftragen und zu sagen, macht euch Gedanken, was ihr in diesem Feld wollt, was eure strategischen Ziele sind, wofür ihr auch euer Geld ausgeben wollt, dafür hat das Professorinnenprogramm - was ja dann fast zeitgleich war, ein bisschen früher als die ersten Stellungnahmen zu den forschungsori-

entierten Gleichstellungsstandards der DFG - einen enormen Beitrag geleistet. Und auf jeden Fall auch, darauf wies auch Frau Dalhoff gerade hin, in Bezug auf die Hochschulen, die sich für Regelprofessuren entschieden haben. Auch da ist ja nochmal ein zusätzlicher Komplexitätsaspekt, im Rahmen des Professorinnenprogramms zwischen Vorgriffs- und Regelprofessuren entscheiden zu können. Diejenigen, die sich für Regelprofessuren entschieden haben und damit auch eben entschieden haben, zusätzliches Geld in ihre Gleichstellungsaktivitäten zu setzen, haben eben auch zusätzliches Geld bekommen. Das ist der einzige Bundestopf, aus dem man Geld für Gleichstellungsmaßnahmen bekommen konnte. Zum Teil wurde das auch richtig für Strukturaufbau genutzt, um auch innovative Dinge zu entwickeln, und beides hat seinen Wert und ist aus BuKoF-Sicht auch wichtig.

Nun die Frage: Was tun damit, um auch diese Einschränkung, die am Ende rausgekommen ist, zu beheben? Es hat ja eine deutliche Überzeichnung des Programms gegeben, sprich, der Geldtopf muss einfach größer werden. Nach unseren Vorstellungen oder Wünschen könnte man ihn gut verdoppeln und, ich glaube, das täte der Sache keinen Abbruch. Aber gut, das ist das Haushaltsthema.

Das andere ist, getrennte Töpfe einzuführen für Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen, so dass alle verschiedenen Hochschultypen auch eigene Zugangswege haben. Dann sollten alle Hochschulen, die einmal positiv begutachtet, das heißt, im Gleichstellungskonzept als förderungswürdig anerkannt wurden, die Chance haben, mit Sicherheit wenigstens eine Professur finanziert zu bekommen. Das ist nicht trivial, bis man dann wirklich auch eine Professorin gefunden hat, der ganze Berufungsprozess durch ist, das dauert. Und da sollte man eben auch den kleineren Hochschulen die gleichen Chancen geben und sagen, okay, eine muss es mindestens geben.

Und inhaltlich qualitativ würden wir sagen, aus der BuKoF-Praxis heraus, es braucht dann doch auch noch ein bisschen mehr Mumm auf Seiten des BMBF, das Thema „Geschlechterverhältnisse, Geschlechterverständnisse“ ein Stück moderner auch zu denken. Also bis dato ist es ein sehr wertkonservatives Bild von „Es geht um Frauenförderung“. Und da, wo zum Teil auch gesagt wird, naja, wir müssen Geschlecht auch als eine Dimension unter mehreren verstehen, wir müssen es klug verknüpfen, da haben doch die Kolleginnen vor Ort sehr viel Schwierigkeiten. Das dazu führte, dass sie argumentieren mussten, warum auch junge Männer in einem Projekt zur Förderung von studentischen Eltern unterstützt wurden. Das sind so die Dinge, die aber in der Praxis natürlich eine Rolle spielen. Insoweit weiter mit dem Professorinnenprogramm und klug steuern, das wäre unser Plädoyer.

Die zweite Frage, die ich bekommen habe, war von Frau Gohlke und bezog sich auf das Thema „Karriereperspektiven“ und dann damit auch auf das Thema „Personalstrukturen in der Wissenschaft“. Sie hatten gefragt, ob es für Frauen ein besonderes Hindernis ist, wie die Verhältnisse zurzeit sind? Also unsere Wahrnehmung, das lässt sich ja auch an den Daten gut ablesen, ist so, dass tatsächlich sich da der Gender Bias auch niederschlägt bei dem Thema „Mangelnde Karriereperspektiven“. Tendenziell werden Frauen öfter befristet und auch kürzer befristet, und sie arbeiten mehr in Teilzeit. Und wir kriegen auch aus der unmittelbaren Praxis mit, wenn es quasi ganz unmittelbare Konkurrenzsituationen gibt, kann ich den einen Mitarbeiter verstetigen oder die andere Mitarbeiterin, dann wird häufig sich dafür entschieden, den Mitarbeiter eher zu verstetigen. Und immer mit dieser Idee, was wir eben schon ausgeführt hatten: Wem traue ich eher zu, in der Wissenschaft Karriere zu machen? Wo lohnt es sich aus meiner Wahrnehmung? Wer ist mir ähnlicher? Wen halte ich für förderungswürdiger?

Da kommen wir natürlich auf das ganze grundsätzliche Thema. Aus unserer Sicht muss natürlich auch die Grundfinanzierung der Hochschulen aufgestockt werden, um das Geld zu haben, als Hochschule mehr planbare Karrierewege in der Wissenschaft, spätestens nach der Erreichung der Promotion, entwickeln zu können. Es ist ja schon so, dass sich einzelne Hochschulen da auch auf den Weg gemacht haben und auch nicht zuletzt jetzt befördert durch das neue Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, auch zu überlegen, welche Formen von Personalkategorien kann man auch im wissenschaftlichen Mittelbau aufbauen? Wo kann man auch mehr mit

Tenure-Track arbeiten? Das halten wir grundsätzlich für die richtige Richtung. Aus unserer Sicht muss das unbedingt immer flankiert werden mit geschlechtergerechten Qualitätsstandards, so wie ich sie eben schon angedeutet habe. Das bedeutet wirklich, wenn eine einzelne Hochschule so etwas aufsetzt, sich von Anfang an auch zu überlegen: Welche quantitativen Ziele verbindet sie damit? Wo sagt sie auch, wenn wir meinetwegen ein Tenure einführen, einen Senior Researcher einführen, dann aber mit der Maßgabe, 50 Prozent davon sollen auch an Frauen im Haus vergeben werden.

Ein weiterer Punkt nochmal zum Thema „Strukturen“, auf das Wissenschaftliche Zeitvertragsgesetz werde ich jetzt hier nicht weiter in Vertiefung eingehen. Aber es gibt ein Ärgernis, was ja die GEW auch stark kritisiert hat und wir aber auch, was die familienpolitische Komponente auch für Drittmittelbefristungen angeht, das ist nicht vom Gesetzgeber aufgenommen worden. Das halten wir für äußerst problematisch. Und das sind dann die Feinschliffstellen, wo sich der Bund nach wie vor auch nicht gerade als förderlich, gerade was die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie angeht, erwiesen hat. Soweit erstmal bis dahin.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Ich habe das Ganze jetzt etwas laufen lassen, aber möchte bereits jetzt darauf hinweisen, dass wir noch 13 Wortmeldungen à 2 Fragen haben.

Herr Professor Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider (DFG):

Hier herrscht ja vermutlich ein Konsens darüber, dass die Richtung stimmt, aber die Schrittfolge zu langsam ist. Es ist, glaube ich, so nehme ich die Situation wahr, gewissermaßen ein Beschleunigungsproblem, ein politisches Beschleunigungsproblem. Wenn das der Konsens ist, ist es vielleicht doch angezeigt, für eine Sekunde nur zu sagen, dass es nur der Konsens in diesem Raum ist, kein gesamtgesellschaftlicher Konsens. Das Wissenschaftssystem wird auch von gesellschaftlichen Teilen beobachtet, die durchaus nicht finden, dass Gender in der Forschung und Gender als Thema irgendwie befördert werden müsste. Es gibt auch parlamentarisch vertretene Parteien in der Bundesrepublik, die zum Beispiel die ersatzlose Abschaffung der Genderforschung fordern; und das gibt’s nicht nur auf einer populistischen Seite, das gibt es auch auf einer szientistischen Seite. Also das ist durchaus kein gesamtgesellschaftlicher Konsens, in dem das Wissenschaftssystem und die Wissenschaftspolitik ihre Beschleunigungsfrage diskutieren. Und ich vermute, das ist einer der Punkte, die ich vorhin am Ende meines Eingangsstatements unterschlagen habe. Ich vermute, dass auch diese Auseinandersetzungen in der Zukunft härter werden, also die Auseinandersetzungen um die grundsätzlichen Richtungen von Genderpolitik und Genderforschung.

Und vielleicht sollte ich noch sagen, dass die Frage der Bewertung: Was ist zu langsam oder was ist zu schnell in der Entwicklung in dieser Entwicklungsdynamik von Gleichstellungsfragen im Wissenschaftssystem? Die kann man schon unter zwei verschiedenen Perspektiven sehen. Eine Perspektive der Wünschbarkeit, und da würde ich mich ganz anschließen und sagen: Natürlich ist es zu langsam, es muss schneller gehen! Ich würde aber auch sagen, und das erlaube ich mir hier sozusagen als Kulturwissenschaftler: Ich glaube, dass die Veränderung der Geschlechterrollen im 20. Jahrhundert der tiefgreifendste sozialstrukturelle Wandel ist, den es überhaupt gegeben hat im 20. Jahrhundert, viel tiefgreifender als zum Beispiel die Armut-Reichtumsverteilungen auf der Welt, viel tiefgreifender und viel irreversibler. Ich sage das mit einer gewissen Dramatik, um anzudeuten, es handelt sich nicht um ein Oberflächenphänomen von Gesellschaften. Und dieser Ausdruck von Kulturwandel ist ein Ausdruck, der einen extrem komplexen Sachverhalt beschreibt. Und es ist schwer vorstellbar, wie das Wissenschaftssystem, insofern es auch ein Sozialsystem in einer immer noch patriarchalisch strukturierten Gesellschaft sein sollte, ein nicht-patriarchalisch strukturiertes Sozialsystem werden sollte.

Also will ich nur für die DFG sagen, Frau Lücking-Michel, das ist ja eine Idee, auf die man ab und an verfällt, dass die Drittmittel der DFG ein Instrument sein könnten, mit denen man dann sozusagen sekundäre Strukturinterventionen, so nenne ich das, verknüpfen könnte. Wo muss man dann den sanften Druck etwas verschärfen? Für

die Organisation - und ich glaube nicht, dass ich da weder als Person noch als Vertreter der DFG meine Position dauernd rhetorisch besonders stark machen muss - für die DFG will ich schon sagen, dass wir ihre Funktion im deutschen Wissenschaftssystem so verstehen, dass sie nicht ein Instrument ist, an jeder beliebigen Stelle, wenn ich das mal polemisch sagen darf, solche sekundären Strukturinterventionen zu benutzen und als Instrument durchzusetzen. Es gibt nämlich zu viele politische Präferenzen, die man mit DFG-Drittmitteln gerne verknüpfen möchte. Aktuell zum Beispiel Dual-Use, Gleichstellung, Nachwuchs, gute wissenschaftliche Praxis, Open-Access, Nachhaltigkeit und Inklusion. Wenn Sie sich jetzt vorstellen, dass wir sozusagen an jeder Stelle versuchen, solche sehr legitimen gesellschaftlichen Interessen im Sanktionsmodus mit DFG-Drittmitteln zu verknüpfen, dann kollabiert das System.

Man muss auch bedenken, dass sekundäre Strukturinterventionen, und das kommt ja in allen unseren Antworten immer wieder mit zum Ausdruck, generalisierend sind, sie sind indifferent gegenüber den Fächerkulturen und gegenüber den Fächerpraxen. Und gerade in der Gleichstellungsfrage sind die Fächerkulturen und die Fächerpraxen extrem divers. Also ich sage mal in der Tiermedizin sind ungefähr 93 Prozent der Studierenden Frauen. Das hat enorme Auswirkungen auf die Selbstreproduktion der Tiermedizin, auf die Fragen der Großtierpraxis und das ist völlig dysfunktional. Aber es hat also keinen Sinn, in der Tiermedizin ein Frauengleichstellungsprogramm zu machen. Wenn Sie aber über die DFG insgesamt solche Strukturinterventionen durchsetzen, dann müssen die das ganze System betreffen. Wir machen keine fachspezifischen Förderprogramme, sondern wir machen offene Förderprogramme, die für alle Fächer gleichermaßen offen sind. Das ist eine Stärke der DFG und ihrer Funktion im deutschen Wissenschaftssystem, aber es begrenzt die Möglichkeiten, gewissermaßen den sanften in einen deutlich härteren Druck, also in ein Sanktionssystem, zu übersetzen. Meine Formel wäre dafür: Ich bin ganz froh, dass die DFG eine Forschungsförderungs- und nicht eine Forschungsnötigungsorganisation ist.

Frau Schieder, zu der differenzierten Personalstruktur. Ich kann da anschließen, Sie haben das ja gerade ausgeführt. Das Wissenschaftssystem ist in der Situation, wo drei Basisprozesse in den letzten 30 Jahren prekäre Situationen vor allem in der Postdoc-Phase erzeugt haben. Diese Basisprozesse sind die Umstellung auf befristete Mittelbaustellen in der alten Bundesrepublik seit den 80er Jahren; das hat vor allem mit der Diskussion über die Pensionskassen im neoliberalen Staat zu tun. Die zweite ist die Umstellung auf Projektfinanzierung, also auf befristete Finanzierung, und der dritte Prozess ist die Expansion des Personals durch die Exzellenzinitiative. Diese drei Prozesse haben sich so überlagert, dass ganz überraschend vor zwei oder vier Jahren sichtbar geworden ist, dass ab 2017 da eine Abrisskante entstehen wird. Und diese Abrisskante betrifft vor allem die Postdocs, nicht die Docs; es gibt ein gutes aufgestelltes System zur Finanzierung von Promovierenden, Männern wie Frauen. Das funktioniert auch auf der Genderebene oder mit Hinblick auf Genderfragen vergleichsweise erfreulich, aber es gibt ein Problem in der Postdoc-Phase. Das ist spezifisch für das deutsche Wissenschaftssystem. Ganz anders als zum Beispiel im US-amerikanischen Wissenschaftssystem, wo es eine Doc-Krise gibt, keine Postdoc-Krise. Diese Doc-Krise kann strukturell nur dann schrittweise bewältigt werden, wenn es beim nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personal eine größere Diversität der Stellentypen gibt. Also ich bin nicht dafür, alle befristeten Stellen, da wir jetzt eine total Befristungsstruktur haben, auf eine totale Entfristungsstruktur umzustellen. Dieser Auffassung bin ich nicht. Ich bin dafür, dass es unterschiedliche Stellentypen geben muss, weil diese unterschiedlichen Stellentypen die Karriereflexibilität und die Perspektivensicherheit der Karrieren erhöht, weil sie die Handlungsoptionen an jedem einzelnen Karriereschritt, und zwar der Männer wie der Frauen, verbessert. Und jetzt könnte man sich ja fragen: Warum setzt das Professorinnenprogramm, das hat Frau Niehoff beschrieben, das eine sehr vernünftige Mechanik mit den richtigen Steuerungseffekten hat, warum konzentriert sich eigentlich auf Professorinnen und nicht auf nichtprofessorales wissenschaftliches Personal? Es stabilisiert sozusagen dieses Dilemma, dass es immer noch keine Alternative gibt zwischen dem Aufstieg auf eine Professur und dem Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem. Also das wäre eine Frage, die ich jetzt nicht weiter im Detail beschreiben kann, aber man könnte mal

ganz abgesehen von den Bund-Länder-Zuständigkeiten und den verfassungsrechtlichen Fragen, sich überlegen, ob nicht das Professorinnenprogramm ein Instrument ist, das Regulierungsmuster realisiert, die auch an anderen Stellen, als denen des professoralen Personals, verfolgt werden könnten.

Und die dritte Frage, Herr Gehring, für den DFG-Bereich, wie kann man solche Parameter gendergerecht gestalten? Da würde ich sagen, für den DFG-Bereich bei einer wirklich großen Zahl von Mikroprozessen versuchen wir, von Quantität auf Qualität umzusteuern, als das wir da groß Presseerklärungen schreiben. Im Wissenschaftssystem heißt es letztlich, es muss gelesen werden. Es genügt keine Tabelle, Sie müssen lesen und die Zeit organisieren für‘s Lesen. Und das ist eine nicht triviale Aufgabe. Eine Entscheidung, die ich loben kann, weil ich für sie völlig unverantwortlich bin, aber einer der wichtigsten der DFG ist, würde ich sagen, ist die Begrenzung der Schriftenverzeichnisse in den Anträgen. Also früher hat man ja sozusagen alles rein auf Quantität gesetzt, jetzt dürfen Sie maximal zehn eigene Schriften mitteilen. Das hat zwei Effekte: Es lockt sozusagen heraus aus der reinen Quantifizierung, und es eröffnet eine neue Beobachtungsebene. Wer wählt von seinen Schriften nämlich was aus, kann selbst zum Gegenstand von Begutachtung werden. Und das kann man an vielen Stellen beschreiben. Das gilt hier gleichermaßen für die Berufungsverfahren von Hochschulen; zum Beispiel Harvard macht das seit, weiß ich nicht, 20 oder 25 Jahren, dass man da nur fünf Schriften abgeben darf. Das ist ganz bestimmt im Hinblick auf Gleichstellungsfragen eine der wichtigsten Punkte. Und was man über die DFG hinaus dazu sagen muss, das ist jetzt hier auch schon gesagt worden: Solange die Strukturen der Grundfinanzierung der Hochschulen so sind, wie sie sind, ich rede jetzt nicht von der außeruniversitären Forschung, solange die Strukturen der Hochschulen so sind, wie sie sind, also eine Form von strukturellem Misstrauen, keine Grundfinanzierung, sondern nur Drittmittelfinanzierung, nur befristetes Geld, solange sie so sind, wird es bei diesen Dysfunktionen rein quantitativ parametrisierter Entscheidungssysteme bleiben. Und darüber können wir auch nicht verfügen. Also die DFG kann sagen, Drittmitteleinwerbung ist keine Forschungsleistung. Wir können aber nicht verhindern, dass die Universitäten und die Länder über die eingeworbenen Drittmittel ihre Finanzierungssysteme weiterentwickeln. Ich kann aber sagen, dass ich das für falsch halte.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Wir kommen zu einer weiteren Abgeordnetenrunde, wobei ich jetzt mehr Abgeordnete aufrufen werde.

Das Wort hat die Kollegin Dinges-Dierig von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Alexandra Dinges-Dierig** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank erstmal für die interessanten Ausführungen heute Morgen. Es ist immer schön, wenn man viele Dinge hört, die sehr zum Weiterdenken anregen, aber natürlich auch Dinge hört, wo man selber sagt, das ist nun gar nicht mein Ding. Dazu gehören zum Beispiel so absolute Zahlen wie 50 Prozent. Es hat ein bisschen was zu tun, dass wir hier eigentlich über Gleichstellung reden wollen und nicht über Frauenförderung, aber der Eindruck mag vielleicht etwas zu kurz gewesen sein in der letzten Stunde.

Ich hätte zwei Fragen. Eine geht an Frau Professor Beisiegel und eine an Herrn Professor Strohschneider.

Frau Professor Beisiegel, ich habe einige Ausführungen von Ihnen gelesen, und wir kennen uns ja auch schon ein bisschen. Sehen Sie einen Zusammenhang im Sinne einer positiven Korrelation zwischen Gleichstellungsmaßnahmen, einem nicht auf dem Papier vorhandenen Personalentwicklungskonzept und einer Personalberatung? Wenn ja, weil Sie vorhin von der Schnittstelle sprachen, mit welchem Ergebnis?

Und die zweite Frage wäre an Herrn Professor Strohschneider. Jetzt kann es sein, dass Sie das nicht wissen, dann dürfen Sie das ruhig sagen. Mich würde schon mal interessieren: Haben Sie einen Vergleich bei der Geschlechterverteilung der Forschenden in Europa oder vielleicht auch international? Und können Sie da ein bisschen was zu sagen, falls das extrem voneinander abweichen sollte?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Dr. De Ridder von der SPD-Fraktion.

Abg. **Dr. Daniela De Ridder** (SPD):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich muss gestehen, Herr Professor Strohschneider, meine Damen, es gibt ein paar Punkte, die habe ich, glaube ich, verstanden; aber ein paar offene Punkte habe ich und manche machen mich schlicht ratlos.

Ich habe verstanden, dass es Kulturwandel geben muss, dass Sie sich den anders wünschen, beispielsweise moderner und frischer. Das habe ich bei Frau Niehoff verstanden: Möglicherweise auch die Männer miteinbeziehen, die Väter. Kollegin Dinges-Dierig hat hier schon gesagt, es geht nicht nur um Frauenförderung, es muss möglicherweise auch nochmal um Gleichstellung gehen. Und wenn man den Kulturwandel vielleicht ein bisschen unterstützen will, dann wird es nicht ohne die Männer und die Herren in der Wissenschaft gehen. Wenn sie ein Teil des Problems sind, müssen sie auch ein Teil der Lösung sein. Da bin ich allerdings auch aus langjähriger Erfahrung etwas ratlos, das will ich gerne konzedieren, weil der Fortschritt hier eine Schnecke zu sein scheint.

Ich glaube aber, und jetzt will ich konkret werden, dass wir ein ganz massives Passagenproblem haben. Sie haben alle evoziert, dass wir eine Postdoc-Krise haben, insbesondere Herr Professor Strohschneider, an den sich auch meine Frage richtet. Aber ich sehe, dass wir das nicht nur im universitären Kontext haben, sondern auch bei den Fachhochschulen, die ja einen ganz anderen Weg gehen, die Kunsthochschulen und die pädagogischen Hochschulen, die es auch noch gibt in unserem Lande. Das hätte ich gern nochmal ein bisschen aufgefächert. Ich sage auch gleich gerne nochmal, von wem ich die Antwort erwarte an der Stelle.

Was mich auch ratlos macht, auch das will ich gerne konzedieren, ist, warum immer Monitoring betrieben wird und aus den Zahlen, die uns vorgelegt wurden, keine Effekte resultieren. Ich habe insbesondere bei Frau Dalhoff und bei Frau Niehoff verstanden, dass hier das BMBF offensichtlich in seiner Verantwortung gesehen wird. Ich denke, dass dazu auch gleich die Regierung nochmal antworten wird. Und last but not least, glaube ich, verstanden zu haben, dass in der Tat nicht nur das Professorinnenprogramm zu adressieren ist, aber vor allem auch alle anderen Programme, und wir jetzt auch mit dem Blick auf die Exzellenzstrategie nochmal schauen müssen, wo können wir denn Verbesserung ansetzen.

Ganz grundsätzlich, und jetzt die konkreten Fragen an Anneliese Niehoff und Herrn Professor Strohschneider: Nicht nur die Kriterien und Dimensionen interessieren mich, Herr Professor Strohschneider und Frau Niehoff, die man dem Monitoring unterlegen sollte, sondern: Was würden Sie uns empfehlen, um das, was es an Monitoring und an Untersuchungen gibt, noch effizienter in der Praxis zur Umsetzung zu führen?

Und zweitens: Wer sind eigentlich die Akteurinnen und Akteure, die das tun sollen? Ich habe noch nicht gehört, dass hier beispielsweise die Gleichstellungsbüros ins Spiel gerückt würden, um da unter anderem auch nochmal über Personalkategorien, das wurde schon angesprochen, nachzudenken. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Gohlke.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe nochmal zwei Fragen. Einmal an Frau Niehoff auch zur Arbeit oder Situation der Gleichstellungsbeauftragten. Also teilweise ist oder oftmals, muss man ja sagen, von einer prekären Situation und Ausstattung auch der Arbeit und der Stellen an sich zu sprechen. Das heißt, die Frage: Was bräuchte es eigentlich, um zu einer soliden Arbeitsgrundlage zu kommen?

Und meine zweite Frage nochmal an Frau Dalhoff: Wir haben die Situation insgesamt in der Finanzierungspraxis im Wissenschaftssystem, dass sehr viel über die Projektförderung und über einzelne Programme angestoßen, aber auch abgewickelt wird, manchmal eben auch sehr kurzatmige Programme und Projekte. Für wie bedeutend halten Sie eine verlässliche Finanzausstattung für eine

strukturierte und strategische Frauenförderung? Was müsste da aus Ihrer Sicht noch passieren?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Der Kollege Gehring.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Vielen Dank. Das zentrale Novum der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war ja, dass ein schlechtes Abschneiden bei den Standards Konsequenzen bei der Beantragung von koordinierten Programmen der DFG nach sich gezogen hat, also nicht folgenlos geblieben ist. Und da würde ich jetzt bei Herrn Professor Strohschneider aber nochmal kritisch nachfragen wollen: Hat die DFG mal analysiert, ob und wie oft eine schlechte Gleichstellungsperformance zur Nichtförderung von Projekten geführt hat, die bei der DFG beantragt wurden? Also gab es überhaupt solche Fälle, und besteht diese Verknüpfung, schlechte Performance gleich Verringerung von Förderchancen, auch heute noch oder nutzt sich dieses Instrument ein Stück weit ab?

Die zweite Frage geht in Richtung Frau Niehoff. Wir hatten für die Bund-Länder-finanzierten Hochschulen ein Wissenschaftsprogramm (HWP) bis Ende 2006 die Basis für zahlreiche frauenfördernde und strukturbildende Maßnahmen gelegt. Jetzt haben Sie und Frau Dalhoff zurecht, denke ich, dargelegt, dass die ganzen Wissenschaftspakte, Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation, Exzellenzinitiative, Tenure-Track-Programm eigentlich eine Serie verpasster Chancen für verbindliche Gleichstellungsstandards war. Oder ist das eine Zuspitzung? Wie kommen wir denn dahin, dass wir jetzt nicht nur an der einen oder anderen Stellschraube so ein bisschen rumdrehen und das Professorinnenprogramm alle miteinander ganz toll finden, sondern dass Gleichstellung insgesamt eine Goldmarke und ein allgemeiner Standard und Selbstverständnis im Wissenschaftssystem wird, zum Leitmotiv entwickelt wird. Was sind aus Ihrer Sicht da Strategien und Vorgehensweisen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Das Wort hat der Kollege Dr. Philipp Lengsfeld von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Dr. Philipp Lengsfeld** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich hätte zwei Fragen. Ich glaube, die Thematiken sind auch in der Form noch nicht aufgerufen worden.

Erstes Thema, aus meiner Sicht ist es ja ganz wichtig und schön und gut, an Symptomen rumzudoktern, aber es gibt ja in dem einen oder anderen Fachgebiet - ich bin selber durch die Physik geprägt, durch tieferliegende Ursachen, die mit Postdoc-Krise überhaupt nichts zu tun haben. Ich bringe es einfach nochmal in Erinnerung. Ich glaube, ich habe es in dieser Runde schon mal gesagt: Ich habe 1991 an der TU Berlin Physik studiert, wir hatten einen Frauenanteil von 10 Prozent, schnell fallend. Dann war ich in England 1993/94 und habe dort zu meinem großen Erstaunen gesehen, dass dort der Anteil von weiblichen Studierenden in der Physik bei 30 bis 40 Prozent lag. Wir reden von 1993. Jetzt hatte ich letztens eine Gruppe von der jungen DPG, junge Deutsche Physikalische Gesellschaft, und habe die mal gefragt, wie jetzt der weibliche Studierendenanteil in der Physik in Deutschland ist und habe zu meinem großen Erstaunen und Bedauern gehört, dass der sich weiterhin bei um die 15 Prozent befindet. Und da muss ich nochmal ganz klar sagen, ich meine, was wollen wir denn für die Chancengleichheit in der Physik, was ja nun immerhin doch eine relativ zentrale Naturwissenschaft ist, machen, wenn wir einen weiblichen Studierendenanteil von unter 20 Prozent haben? Und ich wollte ursprünglich die Frage an Herrn Professor Strohschneider stellen, aber ich würde jetzt Frau Professor Beisiegel eher mit dieser Sache belasten. Als Unipräsidentin kann sie da vielleicht was zu sagen. Weil ich glaube, wir müssen dieses Problem schon adressieren und die Tiermedizin ist sicherlich das Gegenbeispiel, aber wir haben ja da Unwuchten im System, die wir nicht irgendwie auf der Postdoc-Ebene ausgleichen können.

Zweites Thema, sehr unangenehmes Thema, deshalb hat das wahrscheinlich auch keiner angesprochen, aber wir haben ja gerade eine Debatte

über Sexismus in männlich geprägten Parteistrukturen. Und deshalb rufe ich das jetzt mal auf, ob das Thema „Sexismus“ in männlich geprägten Wissenschaftssystemen vielleicht auch ein Thema ist? Und wie gut die Institutionen auf diese Art von Thematiken und Problemen, die ja dann auch sehr ins Persönliche gehen, auch im Zweifelsfall für alle Beteiligten massiv karriereschädigend oder –gefährdend sind? Die Frage würde ich in Richtung Helmholtz-Gesellschaft stellen. Frau Broer, wie gut sind Sie auf diese Art von Thematiken vorbereitet und spielt es nicht in der ganzen Diskussion auch eine gewisse Rolle? Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Und zum Abschluss dieser Runde hat der Kollege Dr. Karamba Diaby von der SPD-Fraktion das Wort.

Abg. **Dr. Karamba Diaby** (SPD):

Unsere wissenschaftlichen Einrichtungen leben natürlich auch von der Internationalisierung, und um die Nachhaltigkeit herzustellen oder dauerhaft auch sicherzustellen, sind wir darauf angewiesen. Deshalb meine Frage an Frau Broer und Herrn Professor Strohschneider, inwieweit die Internationalisierungsstrategien der Einrichtungen, speziell Ihre Einrichtung, konkret dazu beiträgt, auch Chancengleichheit zu fördern? Gibt es da Zusammenhänge, oder gibt es auch Erkenntnisse darüber, ob in dieser Richtung Handlungsbedarf besteht?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Jetzt die Antwortrunde. Diesmal waren alle Sachverständigen beteiligt.

Frau Professor Beisiegel.

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
(Georg-August-Universität Göttingen):

Zur ersten Frage von Frau Dinges-Dierig: In der Tat ist das ein wichtiger Punkt und es hängt zusammen. Ich glaube, dass für die Universitäten, die sich sehr ernsthaft mit der Personalentwicklung, Beratung und der Postdoc-Phase befassen, genau diese Dinge eine wichtige Rolle spielen. Da ist auch häufig die Gleichstellung ein großes Thema. Das heißt, das hängt zusammen, je besser wir in der Personalentwicklung arbeiten, je mehr wir die Wertschätzung der Postdocs und ein Postdoc-Netzwerk aufbauen, desto mehr haben wir auch die Möglichkeit, Transparenz zu schaffen. Und die Transparenz wiederum in dem System und der Support oder die Unterstützung durch Mentoring machen einfach einen sehr positiven Effekt in Richtung Gleichstellung. Das ist kein notwendiger Zusammenhang, aber ein oft beobachteter Zusammenhang. Und ich würde ganz stark dahin gehen, und das hat Herr Professor Strohschneider ja auch schon angedeutet, dass, wenn wir wirklich im Postdoc-Bereich jetzt aktiv werden und solche Postdoc-Netzwerke, wie sie in den USA ja schon gängig sind, etablieren, dann sollten wir sehr darauf achten, dass diese damit geschaffene Transparenz für Karriereperspektiven bei den jungen Frauen ankommt und damit auch die Gleichstellung und die zukünftigen Professorinnen fördert. Das ist mit eines der wichtigsten Probleme, die wir lösen müssten. Aber, ich denke, die Personalentwicklung und die Unterstützung dieser Postdoc-Phase ist etwas, wo wir auch noch sehr viel tun müssen, das muss man ganz klar sagen. Wir haben in der HRK das Papier, den Orientierungsrahmen veröffentlicht, den kennen Sie alle. Und die Durchsetzung dieses Papiers, welches ich miterarbeitet habe in der Governance-AG, in den Universitäten und Hochschulen ist nicht einfach. Das muss man einfach sehen. Und deswegen habe ich auch so einen großen Wert auf die Einbeziehung der Leitungen gelegt. Es ist auch Personalentwicklung, und Nachwuchskonzepte in den Hochschulen müssen von der Leitung getragen werden. Es geht einfach nicht, wenn man das delegiert: Wir haben da ein paar nette junge Frauen, die machen jetzt Nachwuchsprogramme oder Gleichstellungsprogramme. Die Leitungen müssen da voll hinter stehen. Und wenn ich in der Hochschulrektorenkonferenz sehe, dass eben viele Leitungen nicht zu 100 Prozent hinter beidem, Personalentwicklung und Gleichstellung, stehen, ist das das wirkliche Problem. Und da möchte ich gerne so eine kleine Schleife auch für die Politik ziehen. Die Führungskräfte werden ja in dem Hochschulsystem auch durch die Politik

ausgewählt und bei den Außeruniversitären. Da sollte man auch mal darauf achten, dass man vielleicht davon wegkommt, dass nur Männer die Direktoren und Präsidenten sein können. Das ist, glaube ich, extrem wichtig. Ich habe da sehr viele Verfahren beobachten dürfen, bei Max Planck, bei Helmholtz, bei anderen Stellen, und da ist dann oft auch die Politik beteiligt, naja, der hat schon mehr Erfahrung. Ja, natürlich haben die Männer mehr Erfahrung, ist ja klar, die haben das ja auch schon, weiß ich nicht, wie viele Jahre gemacht. Und das Risiko mal einzugehen, eine tolle Frau in so eine Führungsposition zu setzen, würde genau den Rattenschwanz nach sich ziehen, den wir hier die ganze Zeit diskutieren. Und dazu gehören natürlich auch Vorbilder, wie ich es eben schon gesagt habe. Also ganz klar, da gibt's einen Zusammenhang, und den müssen wir fördern, und da können Sie unterstützend tätig sein. Das war die eine Frage.

Die andere Frage, warum haben wir so wenig weibliche Studierende in der Physik oder auch in anderen naturwissenschaftlichen Fächern? Ja, das ist eine Aufgabe, der sich die Hochschulen und vor allen Dingen die Universitäten unbedingt annähern müssen, um das zu lösen. Das heißt aber, wir müssen mit den Schulen zusammenarbeiten. Ich habe ja keinen Einfluss darauf, wer sich bei mir bewirbt in der Hochschule. In Göttingen haben wir das XLAB, da sind wir ganz gut aufgestellt, aber wir brauchen viel intensivere Kontakte zwischen den Universitäten und den Schulen. Wir brauchen Schülerlabore, das kann man auch anders nennen, um junge Frauen oder junge Mädchen in dem Fall zu begeistern für Physik, aber auch für andere Fächer. Und es gilt durchaus für andere Fächer. Das ist keine einfache Aufgabe, die auch wieder Geld kostet, das muss man ganz klar sagen. Das wird aber auch an vielen Standorten wahrgenommen. Dann muss es noch interessant sein, und ich habe auch beobachtet, dass es wichtig ist, dass genau in diesen Schülerlaboren Professorinnen auftreten, damit wieder der Effekt ist: „Mensch, was die da kann, das kann ich auch oder das möchte ich auch." Diese fehlenden Vorbilder, auch wenn das so etwas ist, was wir schon lange diskutieren, das macht ganz viel aus. Ich erlebe immer wieder, dass junge Frauen zu mir kommen und sagen: Wie haben Sie das denn geschafft, dass Sie Präsidentin geworden sind? Also diese Frage, wie kann man überhaupt als Frau Präsidentin werden, die beschäftigt junge Frauen, junge Mädchen, auch Schülerinnen und natürlich auch weibliche Studierende, die dann auch sagen: „Ja, aber das ist doch – da komme ich ja nie hin." Also bei den Schulen anfangen, Schülerlabore einrichten ist der Weg, den wir gehen müssen, um genau in diesen sogenannten MINT-Fächern auch junge Frauen/Mädchen zu begeistern.

Diese Frage, da braucht man Geld, ist natürlich ein Punkt, den ich einfach noch erwähnen möchte. Ja, wir brauchen Geld für die Aktivitäten, wir brauchen eine bessere Grundfinanzierung. Ich glaube, das ist ein Problem, was wir immer wieder adressieren. Aber auf der anderen Seite muss ich nochmal sagen - auch wenn ich weiß, dass viele meiner Kolleginnen und Kollegen das nicht so gut finden - wenn wir in der Gleichstellungsfrage nicht auch selber Geld in die Hand nehmen, wenn eine Leitung nicht bereit ist, das Gleichstellungsbüro zu finanzieren, wenn eine Leitung nicht bereit ist, das Geld vom Professorinnenprogramm zu spiegeln, dann ist da was falsch im System, weil wir haben ja auch für andere Dinge Geld in der Hand. Wir können das Gleichstellungsproblem nicht lösen, indem wir immer nur Projektgelder nehmen. Wir müssen die Hochschulen dazu kriegen, auch einmal eigenes Geld in die Hand zu nehmen! Nur dann ist wirklich das Commitment da. Wie gesagt, ich weiß sehr wohl, wir brauchen auch Ihr Geld, aber wir müssen das einfach realisieren, und das gilt, und das ist mein letzter Satz, aber auch nochmal für das Professorinnenprogramm: Wir müssen daran denken, dass wir nicht wieder ein Zweiklassensystem machen – die Frauen kommen übers Professorinnenprogramm und die Männer über die Exzellenzinitiative. Ich weiß, das ist jetzt sehr platt gesagt, aber wir müssen bei der Exzellenzinitiative - und das macht die DFG in den Begutachtungen hervorragend - wir wären lange nicht so weit, wenn nicht die Gutachterinnen und Gutachter der DFG bei jedem SFB sehr ernsthaft, das ist ein bisschen eine Antwort auf Ihre Frage, sehr ernsthaft das Thema bringen. Wir haben in den Begutachtungsdiskussionen meistens mindestens 30 Prozent der Diskussionen mit den Gutachtern über die Frage: Ihr habt im Physik-SFB nicht genug Frauen. Das ist ein sehr wichtiges Thema, was in den Begutachtungsprozessen heute so ernst genommen wird wie vielleicht vor zwei Jahren, aber sehr viel ernster als vor vielleicht sieben Jahren. Das ist extrem

wichtig, dass diese Begutachtungsprozesse in der Exzellenzinitiative auch genau das Thema setzen. Wir brauchen Professorinnen, brauchen Frauen, die wir einstellen im Exzellenzprogramm und nicht im Professorinnenprogramm. Also bitte, verstehen Sie diese Verkürzung jetzt richtig, ich will nicht so viel Zeit nehmen, aber das ist das Entscheidende: Im System Frauen haben und in den Leitungen Geld in die Hand nehmen. Das ist der Kulturwandel, den ich gerne hätte.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Broer.

Franziska Broer
(Helmholtz-Gemeinschaft, Berlin):

Bevor ich zu den zwei Fragen komme, würde ich dann doch gern nochmal auf das Thema „Zahlen, Monitoring und Konsequenzen“ eingehen und dem doch vehement widersprechen, nicht nur aus Sicht der Geschäftsführung von Helmholtz, sondern aus Sicht eines ehemaligen Vorstands von einem der Zentren. Die Zahlen haben sich verändert in den einzelnen Zentren, auch fürs gesamte Helmholtz. Die Helmholtz-Gemeinschaft hatte 2005 5 Prozent weiblichen Anteil bei den Führungskräften und geht jetzt auf die 20 Prozent zu. Das kann ich einfach nicht stehenlassen, dass sich da nichts verändert. Es gibt eine Kaskade, und die wird sehr wohl gemonitort, und zwar permanent in den Aufsichtsräten der Zentren, aber natürlich auch durch den Monitoring-Bericht. Und als Vorstand haben sie eine Zielvereinbarung, und wenn sie ihre Kaskade oder ihre Zielquoten nicht erreichen, dann hat das Konsequenzen, wie auch ihr persönliches Gehalt. Also das ist eine Konsequenz, und das geben sie auch weiter.

In der Zeit, wo ich an einem der Helmholtz-Zentren war, gab es 60, 70 Prozent der Berufenen Frauen auch in den Führungsstrukturen der Administration. Da habe ich 100 Prozent der neu zu besetzenden Stellen, das waren, glaube ich, vier Stellen, mit Frauen besetzt. Aber wenn dann das System voll ist, das heißt, sie haben ein endliches Budget, und Professoren werden vielleicht mit Anfang Dreißig teilweise berufen, dann bleiben die bis zum 68. Lebensjahr oft im System, dann können sie ja nicht männliches Personal aktiv freisetzen, um weibliches wiedereinzustellen. Das Ganze hat eine Grenze. Sie müssen also schauen, dass bei den Nachbesetzungen oder bei der Schaffung von neuen Stellen die Quote stimmt. Und auch da können es nicht 100 Prozent Frauen sein, weil in einem System, wo nun mal 40 Prozent der Doktoranden, wie bei Helmholtz nur weiblich sind, kann ich nicht sagen, bei den Professoren oder bei den Nachwuchsgruppen stelle ich dann 100 Prozent Frauen ein, weil das irgendwo ja auch wieder eine Schieflage gegenüber dem anderen Geschlecht bedeutet. Das heißt, die Zahlen ändern sich, aber sie ändern sich eben langsam. Das ist so, weil ich nur über das, was neu ins System kommt und über die frei werdenden Stellen aktiv rekrutieren kann und da aber auch nicht nur Frauen berufe. Also von daher würde ich das schon noch zu bedenken geben.

Zum Thema „Internationalisierung“, ja, wir verknüpfen das, weil nämlich das Problem ist, dass in manchen Fächergruppen in Deutschland nicht genug Frauen das studieren. Und dann kann ich mich entweder damit abfinden oder sagen, ich nehme eben aus dem Ausland, wo es anders ist und es eben mehr Physikerinnen gibt. Und die verändern wiederum das System, weil die auch eine andere Einstellung zu den Dingen haben. Eine Frau, die sagen wir mal in den USA vielleicht auch ihre Kinder bekommen hat und dann nach acht Wochen wieder im Labor stand, die trägt das auch in das System in Deutschland. Das muss jetzt nicht heißen, die Debatte zu eröffnen, dass sich jetzt hier auch alles ändern muss, aber natürlich haben sie auch dadurch einen Kulturwandel. Und wir müssen ganz aktiv auch international rekrutieren.

Zum Thema „Sexismus“: Also ich war lange in einer operativen Ebene in der Führungsverantwortung in einem Zentrum tätig, und bin da, glaube ich, auch ganz gut vernetzt oder hatte auch viele andere Kolleginnen, die dort in Führungspositionen waren. Mir ist nicht ein einziger Fall bekannt, und ich habe wirklich mit vielen gesprochen, wo das ein Thema ist bei Helmholtz; kann ich einfach nicht bestätigen.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Frau Dalhoff.

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

Ich würde kurz nochmal zu der Frage von Herrn Dr. Lengsfeld etwas sagen wollen, zu der Erhöhung der Zahl der Physikerinnen.

Ich möchte Ihr Augenmerk zusätzlich noch zu dem, was Frau Professor Beisiegel gesagt hat, auf das Instrument der retrospektiven Karriereverläufe wenden, was in unseren Zusammenkünften sozusagen schon länger genutzt wird. Ich habe die Zahlen für die Physikerinnen nicht im Kopf, aber ich nehme mal die Ingenieurwissenschaften. Ich glaube, die sind da nicht verdächtig, großartig anders zu sein. Man muss dabei bei diesen niedrigen Zahlen auf der Studierendenebene bedenken, dass diese Fächer eine ganz andere Verlaufskurve bei diesen Karriereverläufen haben von Studienbeginn bis zur Berufung. Bei den Ingenieurwissenschaften halten nämlich die 10 Prozent bis zum Ende durch. Das gibt es bei den sogenannten feminisierten Fächern überhaupt nicht. Und das führt eben zu der Einschätzung, dass sich an den Gegebenheiten in der Karriereentwicklung für Frauen etwas tun muss, weil die Frauen es in diesen Fächern schaffen, es vom Anfang bis zum Ende an der Stelle durchzuhalten. Deswegen: Die Erhöhung der Studierendenzahlen ist nur eine Seite der Medaille.

Zweite Frage von Frau Gohlke: Die Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten, da kann ich nur den Satz eben von Frau Professor Beisiegel nochmal sehr betonen: Die Leitung muss dahinter stehen an diesen Stellen, und zwar sowohl mit der Überzeugung und auch der Verantwortung dafür, dass diese Ziele, die man sich als Hochschule oder als außeruniversitäre Forschungseinrichtung gestellt hat, auch tatsächlich umgesetzt werden. Und dafür muss man auch die Finanzierung, die eben nicht nur projektgebunden sein darf, zur Verfügung stellen. Das ist in beiden Bereichen noch nicht hinreichend der Fall. Wir haben das auch in den Leitungen der Hochschulen bei Einzelpersonen meistens auch männlichen Geschlechtes sehr wohl, dass sich ein einzelner Rektor sehr stark mit diesem Thema über seine gesamte Wahlzeit hin nach draußen auch deutlich dafür einsetzt; Strukturen schafft, die eben tatsächlich eine gute Gleichstellungsarbeit ermöglichen, auch die Gleichstellungsbeauftragte durch die Ausstattung in die Lage versetzt, kontinuierlich gute Arbeit zu machen. Selbst wenn in den Strukturen, mit den Leitzielen oder zum Beispiel auch mit einem Berufungsleitfaden, diese gibt es jetzt in sehr guter und sehr gut anwendbarer Form in einer Vielzahl von Hochschulen, selbst wenn man all das als Rektor geschafft hat, passiert es immer wieder, das, auch wenn es in den Strukturen verankert ist, wenn die eine Person, die sich auch sehr dafür eingesetzt hat, nicht mehr in diesem Amt ist, diese Struktur in sich zusammen fällt und nicht mehr wirksam wird. Und daran muss sich etwas ändern, dass es auch personenunabhängig ist. Wenn man einen solchen Rektor hat als Gleichstellungsbeauftragte, ist das ein sehr gutes Arbeiten. Das werden viele von unseren Kolleginnen bestätigen. Aber es kann sich mit einer Neuwahl plötzlich die ganze Welt verändern, kann ich Ihnen sagen, obwohl es innerhalb der Hochschule die Strukturen ja gibt, wenn die Leitung nicht dahinter steht und nicht eigenes Geld der Hochschule in die Hand genommen wird, und zwar für eine kontinuierliche Arbeit.

Herr Gehring, ich weiß nicht, ob Sie die Frage nach dem „Was tun?“, auch nochmal an mich gerichtet hatten, ich sag es ganz schnell, weil ich es mir nicht verkneifen kann. Ich glaube, in die ganzen Bund-Länder-Programmen, die jetzt ja schon auf den Weg gebracht worden sind, muss eine leistungsabhängige Quote für Frauen mit rein, weil sonst wird es bei der Besetzung zu einem freien Spiel der Kräfte kommen, und das wird uns nicht weiterbringen.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Sie machen das ganz geschickt, Fragen zu beantworten, die Sie gar nicht gestellt bekommen haben. Wir müssen ein bisschen aufpassen.

Frau Niehoff bitte.

Anneliese Niehoff (BuKoF):

Drei Fragen habe ich und einen Kommentar zu Herrn Dr. Lengsfeld. Ich möchte mich ausdrücklich bedanken bei Ihnen, dass Sie das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ aufgebracht haben. Für die BuKoF ist das ein großes Thema. Wir haben dazu eine kontinuierlich arbeitende Kommission, und wir gehen ganz explizit davon aus, dass das Thema „Sexualisierte Gewalt“ auch ein Thema der Hochschulen ist, insbesondere auch aufgrund der starken Abhängigkeit und Hierarchieverhältnisse, die im Ausbildungsverhältnis und auch im prekären Beschäftigtenverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau eine große Rolle spielen. Es gibt eine EU-Studie, die auch eher darauf hinweist, dass insbesondere Studierende betroffen sind im Vergleich zum Rest der Welt. Da mögen dann die Parteien nicht insbesondere untersucht worden sein, aber insoweit möchte ich da Frau Broer explizit widersprechen. Also aus allem, was wir mitkriegen, ist es ein Thema. Und auch hier ist die Leitung gefordert, professionelle Strukturen bereitzustellen, Beratungsstrukturen nach § 13 AGG Beschwerdestellen und -verfahren bereitzuhalten und sich in diesem Thema auch verantwortlich zu zeigen, was gerade bei so einem leicht tabuisierten Thema schnell mal passiert. Das war quasi die nicht gestellte Frage an mich.

Jetzt kommen die Fragen, zu denen ich was sagen soll. Zum einen hat mich Dr. De Ridder auch nochmal nach dem Thema „Akteurinnen im Feld“ gefragt, und das hatten Sie ja, Frau Gohlke, im Grunde auch mit einer anderen Ausrichtung gefragt: Was braucht es eigentlich an Arbeitsgrundlagen? Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen sind natürlich genauso wie die BuKoF oder wie auf Landesebene, in Landeskonferenzen in allen Bundesländern wichtige Akteurinnen, weil sie ein Stück die Kontinuität im geschlechterpolitischen Feld darstellen und weil sie auch die Fachexpertise und auch die Parteilichkeit haben. Natürlich ist das auch unsere Aufgabe, da ein Stück parteiisch draufzugucken und nicht immer alle Aspekte mitdenken zu müssen. Insoweit sind wir Experten- und Interessenvertretung und in diesem Zusammenhang auch immer zu beteiligen. Und da kommt natürlich das Thema „Arbeitsgrundlagen“ hinein. Viele Kolleginnen, je nachdem, in welchem Bundesland sie tätig sind, wie groß die Hochschule ist, an der sie tätig sind, wie die Haltung der jeweiligen Hochschulleitung ist, haben mehr oder weniger prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Und wir bekommen es auch immer wieder mit, dass Kolleginnen, weil es nur Wahlämter sind, dann, wenn sie in der Hochschule gerade in missliebige politische Dynamiken hineingeraten, einfach ihre Ämter wirklich relativ hoppla-die-hopp verlieren, wenn eben die Neuwahl sie nicht mehr bestätigt im Amt und dann keine Rückfalloptionen da sind. Das ist was, was wir als BuKoF natürlich scharf kritisieren und wo wir sagen, es braucht entweder richtig auf Landesebene in den Hochschulgesetzen Regelungen für Entfristung, meinetwegen bei der zweiten oder dritten Wiederwahl. Da gibt es so verschiedene Modelle, die gerade diskutiert, zum Teil auch schon erprobt werden, wie in Schleswig-Holstein jetzt als neuestem Fall. Für manche ist es aber so, dass sie das Hauptamt für sich gar nicht anstreben. Deshalb sind da generelle Forderungen von unserer Seite auch immer schwierig zu formulieren, weil es Bundesländer gibt, auch die Frauenbeauftragten selber, die sagen: „Nein, das ist gar nicht unser Weg.“. Aber trotzdem braucht es auf jeden Fall kontinuierliche Ressourcen, um in diesem Feld auch tätig sein zu können.

Bei den Akteurinnen ging es aber sicherlich auch noch um die andere Ebene, nämlich die Frage, das war ja auch ein bisschen das Stichwort mit Monitoring und BMBF, was heißt das denn eigentlich danach? Natürlich geht’s uns nicht darum, jetzt das BMBF zu „blamen“, aber für die Bundesforschungs- und Wissenschaftspolitik ist das BMBF natürlich ein wichtiger Player. Und wir sehen einfach, dass gerade auch die ressorteigene Forschungsförderung des BMBF hier unglaubliche Leerstellen lässt. Es gibt das Professorinnenprogramm, es gab auch, was wir sehr gut finden und auch zur Fortsetzung empfehlen, „Frauen an die Spitze“, also eher eine Forschungsförderungslinie. Aber daneben, wenn ich mir zum Beispiel die Digitale Agenda angucke, dann ist da eigentlich auch wieder auffällig viel Geschlechterblindheit drin. Das ist ja jetzt auch parallel gelaufen und man kann es auch wahrlich nicht nur dem BMBF ankreiden. Parallel zur Exzellenzstrategie und dem Förderprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist ja auch das Programm „Innovative Hochschule“ beschlossen worden. Im Programm „Innovative Hochschule“ finden Sie nichts zu

Chancengleichheit. Das ist komplett blank. Wir haben da versucht, im Nachhinein zu intervenieren, und Empfehlungen geschrieben und die auch an die GWK herangetragen. Dort wurde das auch erstmal durchaus mit einem – fand ich angenehm – Fehlerbewusstsein auch aufgenommen, aber nichtsdestotrotz erstmal ist es so in der Welt und so passiert, und entsprechend werden ja auch wahrscheinlich die Ausschreibungsrichtlinien in diese Richtung gestaltet werden. Das macht deutlich, dass einmal das BMBF, dann aber auch die Länder - deshalb unsere prominente Fokussierung auch auf die GWK - und natürlich die Wissenschaftsorganisationen für die eigenen Bereiche, die sie zu verantworten haben, jeweils ein Qualitätsverständnis von Geschlechtergerechtigkeit umsetzen und übersetzen müssen in ihre Arbeitsbereiche. Und wenn das konsequent durchdekliniert würde, so wie wir das mit den Allgemeinen Gleichstellungsstandards empfehlen, dann könnte das im BMBF im Prinzip nicht mehr passieren, dass es eine große Digitale Agenda gibt, wo das Thema eigentlich nur in einem kleinen MINT-Frauenförderprogramm ausgekoppelt wird, also quasi eher so analog zu dem TÜV-Bild oder zu dem Notfallbild beim Notfalleinsatz von Ärzten bei einem Unfall zu sagen, es müssen bestimmte Dinge passieren, sonst geht das Ding nicht aus dem Haus. Und da, glaube ich, sind wir noch weit von weg, und wenn wir da mit den Allgemeinen Gleichstellungsstandards in diese Richtung etwas bewegen könnten, würde uns das sehr freuen.

Für die Programme, die schon da sind - aber Herr Gehring hat das ja da zugespitzt, ob das eigentlich jetzt alles verpasste Chancen gewesen seien? - Da würde ich sagen: Jein, ich teile mit Herrn Professor Strohschneider durchaus die vorsichtig optimistische Haltung, dass in der Exzellenzstrategie, insbesondere jetzt bei den Clusterausschreibungen, die ja schon da sind, durchaus auch viele Anknüpfungspunkte für ein so verstandenes strukturelles Herangehen an das Thema vorhanden sind. Da geht's dann eher darum zu sagen, bei den Programmen, die jetzt auf dem Markt sind, diese auch wirklich konsequent zu evaluieren und dann wiederum mit dem, was da rauskommt, auch weiter zu arbeiten. Also nicht nur Monitoring-Erkenntnisse sammeln und dann nach hinten lehnen, sondern dann auch wieder zu sagen, okay, was bedeutet das, wie steuern wir zwischen, wenn wir merken, das hat bis jetzt nicht funktioniert? Und da sehen wir natürlich auch das BMBF stark in der Pflicht, wenn man sich anschaut, wie das bei der letzten Exzellenzinitiative war. Der Imboden-Bericht hat es sich gegönnt, vergleichsweise gar nicht auf die Begleitstudie zur Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative einzugehen. Das kann eigentlich nicht sein; da müssen andere Verbindlichkeitsstellschrauben noch aus unserer Sicht gedreht werden.

Jetzt habe ich mich so ein bisschen frei durch meine Fragen bewegt, aber ich glaube, ich habe sie alle beantwortet. Insoweit gebe ich das Wort gern weiter.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank.

Und zum Abschluss Herr Professor Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider (DFG):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende.

Frau Dinges-Dierig, also es gibt Zahlen zum internationalen Vergleich der Beteiligung von Frauen in der Forschung; die habe ich aber nicht dabei. Ich kann eine Bewertung abgeben im Vergleich mit Ländern wie Frankreich oder Schweden zum Beispiel. Da steht das deutsche Wissenschaftssystem nicht besonders doll da. Und ich habe auch eine Hypothese, warum das so ist. Es ist allerdings eine Hypothese auf einer Ebene, die sich der politischen Intervention eher entzieht, ich habe sie auch schon oft vorgetragen.

Das deutsche Wissenschaftssystem ist, glaube ich, in einer besonderen Weise durch einen doppelten Heroismus gekennzeichnet. Forschung ist durch einen doppelten Heroismus gekennzeichnet. Wir haben ein besonders heroisches Wissenschaftlermodell. Das ist sozusagen ein Erbe der Humboldt'schen Tradition. Der Wissenschaftler arbeitet 24 Stunden am Tag, und wenn das nicht langt, dann gegebenenfalls auch noch nachts. Und wir haben zugleich ein besonders heroisches Muttermodell in der deutschen Gesellschaft, und das ist zumal ein Erbe der Nazis. Und die Verkoppelung eines ganz besonders heroischen Forschungstyps,

eines emphatischen Forschungstyps und eines emphatischen Mutterschaftsmodells, die sind sozusagen auf der ideologischen Ebene der Gesellschaft strukturell prägend, wirklich tief strukturell prägend. Ist völlig irrelevant, aber anekdotisch. Manche wissen ja, ich war in der frühen Post-DDR Professor, da ist der Alltag vollständig anders gewesen als in der alten Bundesrepublik, weil unter den Bedingungen der Geschlechterpolitik der DDR dieser Mutterschaftsheroismus durch die Kita abgeschafft gewesen ist.

Auf der internationalen Ebene, weil ich jetzt dabei bin, Herr Diaby, Sie haben danach gefragt. Die DFG rekrutiert ja nicht gezielt für sich selbst im Ausland, aber man muss jedenfalls bei den Internationalisierungsstrategien mit bedenken, dass die kulturelle Geltung von Wissenschaft und auch die kulturelle Geltung unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen, dass die nach Kulturräumen variiert, und zwar erheblich. Also, Herr Lengsfeld, in Indien ist der Frauenanteil in der Physik bei den Studierenden so um die 50 Prozent. Woran man nicht sieht, dass Physik in Indien keine richtige Wissenschaft ist, sondern irgendein nachgelagertes Teil; die Wissenschaft heißt Mathematik, und da sind die Geschlechterverhältnisse auch in Ordnung, 90 zu 10 oder so was. Das sieht man da eben. Es hat keinen Sinn, gewissermaßen eine einzelne Zahl nach vorne zu stellen und zu sagen: Da ist es viel besser – also jetzt Physik in Indien. Man sieht dort nur ein anderes Set von Diskriminierungslogiken als bei uns. Und das kann man in vielen Formen der internationalen Kooperationen von Wissenschaft, auch bei unseren Partnerorganisationen, beobachten. Es gibt da einen Global Research Council, wie manche von Ihnen wissen, einen Dachverband von Forschungsförderorganisationen; 70 Forschungsförderorganisationen auf der Welt, die sich auf den Kontinenten treffen jedes Jahr und dann zu einer General Assembly. Die DFG ist ziemlich aktiv in diesem Ding und auch in der Etablierung dieses Global Research Council. Das hat im Mai diesen Jahres in Neu-Delhi ein Gleichstellungspapier verabschiedet, mit dem die DFG, die da ja nicht ganz unanspruchsvoll ist, ganz gut leben kann. Das müssen wir aber auch mit den Partnerorganisationen zum Beispiel aus Saudi-Arabien irgendwie konsensfähig kriegen. Und das dann hingekriegt zu haben, ist schon eine Sache, wo wir sagen würden, da hat sich die Anstrengung irgendwie gelohnt.

Frau De Ridder, also fast hätte ich gesagt: „Vom Wiegen wird die Sau natürlich nicht fett“, also Monitoring gibt jede Menge Zahlen. Wir haben ein ordentliches Monitoring. Es gibt nicht nur einen Mangel an statistischer Empirie in Zeitabschnitten, sondern auch in der Diakonie. Was wir wirklich auch beim Nachdenken über die politischen Interventionsmöglichkeiten, politischen Programme, Anreizsysteme, Steuerungssysteme, glaube ich, unterschätzen, ist, ganz viel davon findet tatsächlich auf einer Mikroebene statt in den Entscheidungsstrukturen des Wissenschaftssystems. Und zwar vor allem dort, wo es um die Rekrutierung von Leuten für wissenschaftliche Karrieren geht; dort, wo es um die Berufsfrage geht und dort, wo es um die Finanzierung von Projekten geht, insbesondere von Drittmittelprojekten. Und das sind die Bereiche, wo sich die realen Machtfragen stellen, und Genderfragen sind Machtfragen.

Also ich hatte mal, das ist schon ein paar Jahre her, zwei Säulendiagramme. Das eine war die Privatliquidationsrate von Klinikdirektoren in Abhängigkeit von den Fächern; wenn Sie nämlich Chirurgie haben, können Sie viel mehr liquidieren, als wenn Sie Pädiatrie haben, und dann gibt’s eine zweite Säule, und das ist der Frauenanteil. Und dann sehen Sie, dass die halt einfach deckungsgleich sind, jedenfalls sozusagen in der Logik deckungsgleich. Und das ist nicht nur bei der Medizin so, das ist bei meinem eigenen Fach, bei der Germanistik, auch so. Die Teile des Faches, die eine öffentliche Geltung haben, das machen die Männer und die Altgermanistik und dann die Frauen unter sich aus. Also, es sind zu einem ganz erheblichen Teil Fragen der mikropolitischen Steuerung, die man gar nicht erreicht mit den Interventionen; mit den Interventionen regt man zu Umgehungstatbeständen an ganz vielen Stellen an. Und die Entscheidungssysteme müssen selbst genderdivers aufgebaut sein. Da würde ich sagen, ist die DFG gar nicht so schlecht.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Was Politik tun kann?

Prof. Dr. Peter Strohschneider (DFG):

Ja, ich versuche, einfach nur zu sagen, was ich tun kann und was ich tun kann ist gewissermaßen –

Abg. **Dr. Daniela De Ridder** (SPD):

Meine Frage war ganz konkret, Herr Professor Strohschneider: Was können wir hier tun, auch um möglicherweise - das vielleicht noch zur Erklärung nachgeschoben – Fehlallokation zu vermeiden? Also wenn Sie sagen, das schafft Umgehungstatbestände, ist es doch umso wichtiger, auch bei der Kritik, die jetzt geäußert wurde, bei den Ausschreibungen beispielsweise. Ich erlaube mir da nochmal zu intervenieren, weil ich wirklich auf präzise Antworten von Ihnen hoffe: Was können wir als Anreize setzen? Wie müssen denn Ausschreibungen anders aussehen, oder brauchen wir gar keine Ausschreibung? Ist das ein Element der Kultur, dass gerade diese Fehlsteuerung noch tradiert oder unterstützt, und was hätten Sie gerne ganz konkret, was wir tun sollen? Wie gesagt, weil Sie sich ja auch insgesamt jetzt in diesen Panels hier sehr kritisch auch geäußert haben zur aktuellen Politik.

Prof. Dr. Peter Strohschneider (DFG):

Das ist mir gar nicht bewusst geworden, dass ich mich kritisch zur aktuellen Politik geäußert hätte. Ich kann auch gerne nochmal die Exzellenzstrategie loben, und ich habe Frau Dalhoff widersprochen und gesagt, da spielt an zwei von vier Kategoriensystemen die Gleichstellung tatsächlich eine wichtige Rolle. Es ist ja ohnehin die Frage, wie sich Gleichstellungsprogramme und Gleichstellungsprozesse zueinander verhalten? Das ist, glaube ich, eine wirklich ziemlich systematisch wichtige Frage, und da muss ich um Verständnis bitten, da kann ich im Moment nicht mit vielen Ideen dienen. Ich meine, das habe ich vorhin anzudeuten versucht, dass das Professorinnenprogramm in seiner Mechanik das Richtige ist, dass es Mittelzuführung mit Entwicklungskonzepten und Verstetigungsprozeduren verknüpft. Das ist der entscheidende Punkt. Also das ist ja das, was wir sozusagen alle sagen: Wie kommt man aus der Projektförmlichkeit heraus? Und die Zahlen oder das, was Frau Dalhoff gerade beschrieben hat, ist, wenn Sie einen Akteur haben oder eine Akteurin, die das ernst nimmt, dann kriegen Sie schon Bewegung rein in das System, dann ändern sich die Personen. Also das ist eine Frage, wie verhält sich das Personelle und das Institutionelle zueinander? Und da würde ich sagen, dass der Bund schon Möglichkeiten hat mit einer Weiterentwicklung des Professorinnenprogramms. Und ich glaube, dass das viel wirkungsvoller ist als der Standard in der Forschungsförderung, als jetzt ganz bestimmte Programme mit einem solchen Element zu verknüpfen, und zwar deswegen, weil es diese Mechanik etabliert von „Es gibt eine neue Professur.“. Und Sie müssen sagen, wie Sie die strukturell verstetigen, also wie Sie über die Person hinaus auf die institutionelle Ebene kommen. Und das, glaube ich, ist auch das Richtige angesichts der Effekte, die die Verschiebung in der Hochschulfinanzierung, die die Verschiebung zwischen Grund- und Drittmittelfinanzierung in den Hochschulen auf der Genderseite hat. Das ist anders als in der außeruniversitären Forschung, weil in der außeruniversitären Forschung die Grundfinanzierung kontinuierlich wächst, seit es den Pakt für Forschung und Innovation gibt, während bei den universitär Beschäftigten bei den Universitäten und den Hochschulen die Grundfinanzierung kontinuierlich sinkt. Und das verschärft die Lage auf allen Ebenen – für den Mittelbau, bei der Projektfinanzierung und so weiter.

Ich bin noch eine Antwort schuldig auf die Frage von Herrn Gehring. Führt schlechte Gleichstellungsperformance zur Ablehnung? Ja, tut sie real. Ich muss das jetzt hier ein bisschen neutral sagen, weil das alles vertraulich ist. Es hat auch schon Genderforschungsprojekte bei der DFG gegeben, die wegen schlechter Gleichstellungskonzepte abgelehnt worden sind. Das ist anekdotisch, das gibt es. Ich will aber mit zwei Sätzen vielleicht beschreiben, Herr Gehring, warum das strukturell stabilisiert ist, dass es zu solchen Effekten kommt. Das hängt damit zusammen, dass bei den Verbünde - also bei Graduiertenkollegs, Forschergruppen, Sonderforschungsbereichen, Forschungszentren - wir Gremien haben, die diese Programme betreuen. Und die Gremienmitglieder - nicht auf der Ebene der Begutachtung, sondern auf der Ebene der vergleichenden Bewertung, das ist das, was in diesen Ausschüssen passiert – sind gezwungen, positiv begutachtete Projekte aus dem ganzen Spektrum der Wissenschaften miteinander

in einem Vergleich zu gewichten. Und das ist eine extrem herausfordernde Geschichte. Wenn Sie einen Sonderforschungsbereich aus der Altorientalistik und einen aus der Tieftemperaturphysik haben oder aus der Onkologie, ist das eine nicht triviale Aufgabe, das zu bewerten. Dabei spielen formale Indikatoren eine Rolle, ich würde sagen, eine zu große Rolle. Mein Interesse ist eher, gewissermaßen die Bewertung, die inhaltliche Bewertung dieser Projekte zu stärken. Dabei spielen formale Indikatoren eine große Rolle. Und einer dieser formalen Indikatoren ist die Beteiligung von Frauen, und zwar in PI-Funktion. Die Gleichstellungsprojekte sind in diesen Verbünden insofern in der Logik der Entscheidungsprozesse eine strukturelle Stabilisierung, so dass sich dieses Instrument „Gleichstellungsperformance“ als Bewertungsmaßstab nicht abnutzt.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Wir kommen zur Schlussrunde. Zunächst hat der Kollege Dr. Stefan Kaufmann von der CDU/CSU-Fraktion das Wort.

Abg. **Dr. Stefan Kaufmann** (CDU/CSU):

Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Ich darf zunächst etwas sagen zum Professorinnenprogramm. Ich bin etwas irritiert angesichts der hier kursierenden Zahlen zur Beteiligung. Nach den mir vorliegenden Zahlen beteiligen sich ohne die privaten Hochschulen 198 von 272 HRK-Mitgliedshochschulen an diesem Programm, und das sind 72,8 Prozent. Jetzt kann man über Erfolgsquoten reden, aber die Beteiligung scheint mir höher zu sein als das, was hier kursiert. Das vorausschickend.

Dann möchte ich mich gerne der Helmholtz-Gemeinschaft zuwenden. Frau Broer, Sie haben ja berichtet oder zumindest geschrieben, dass Sie erfreulicherweise Dank der Mittel für den Pakt für Forschung und Innovation, den Aufwuchsmitteln dort, Erfolge bei der Diversifizierung verbuchen konnten. Und zwar bei Ihrer Rekrutierungsinitiative mit Schwerpunkt Diversifizierung, konnten Sie den Frauenanteil bei Neubesetzungen von 16 auf 33 Prozent steigern; das finde ich zunächst einmal sehr erfreulich.

Jetzt meine zwei Fragen: Sie arbeiten mit Quoten, mit Frauenanteilen im Rahmen der Benennung von Gutachterinnen und schreiben, dass Sie mindestens 30 Prozent aller Gutachter als Frauen bei allen Evaluationen und Wettbewerben vorsehen. Dazu meine erste Frage: Wie stellt sich denn das in der Praxis dar, Da es ja ohnehin schon schwierig genug sein kann, Gutachter zu gewinnen, wenn wir jetzt Fachbereiche haben, wie wir ja hören, wo der Frauenanteil noch drunter ist, gelingt Ihnen das denn leicht, dass Sie diese 30 Prozent auch erreichen? Und sind da nicht manche Frauen auch vielleicht tatsächlich zeitlich noch stärker belastet?

Und die zweite Frage: Sie schreiben, und das weiß ich auch vom Präsidenten, über Ihre Career Units für Postdocs an Ihren Zentren ab diesem Jahr; können Sie dazu vielleicht noch etwas Konkretes sagen? Hat es was mit dieser Zehn-Jahres-Phase zu tun, die Sie vorsehen bis zur Übernahme einer Gruppenleitung oder geht’s da wirklich nur, sage ich mal, um Beratung, wie Sie auch geschrieben haben? Dazu würde ich gern noch ein bisschen mehr hören. Danke sehr.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Scho-Antwerpes von der SPD-Fraktion.

Abg. **Elfi Scho-Antwerpes** (SPD):

Es klang eben schon das Thema „MINT“ von verschiedenen Seiten an. Welche Chancen, welche Möglichkeiten sehen Sie noch, außer, dass Sie Schülerlabore einrichten, um Frauen in MINT-Fächer zu bringen und sie vor allen Dingen auf den Weg nach oben zu halten? Bei Frau Broer möchte ich ausdrücklich widersprechen. Ich glaube, es geht nicht ohne Quote, und ich bin auch dafür, dass es eine hundertprozentige Quote gibt, weil 100 Prozent wollten Sie nicht, ich habe den Eindruck, es geht nicht anders. Und wenn wir zu einer Verbindlichkeit kommen wollen, die ja allseits angestrebt wird, dann ist das eine Grundvoraussetzung.

Und ich möchte mich bei allen sehr herzlich bedanken für die wirklich intensive Diskussion, und

man merkt, Sie sind mit großer Leidenschaft dabei.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Man muss keine Fragen stellen. Wir haben jetzt auch keine gehört an irgendjemanden.

Abg. **Elfi Scho-Antwerpes** (SPD):

An Frau Professor Beisiegel und Frau Dalhoff.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Gut. Der Kollege Gehring.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich habe an Frau Dalhoff noch die Frage; wir hatten das Programm „Frauen an die Spitze“, das ist leider ausgelaufen. Und dieses Programm hatte eine ganz ausgeklügelte Wirkungs- und Maßnahmenforschung zu den Gleichstellungsmaßnahmen. Deshalb habe ich so ein bisschen die Sorge, da ist womöglich was weggebrochen oder anders formuliert, wir halten es für weiterhin sehr, sehr wichtig, dass es eine vernünftige Wirkungs- und Maßnahmenforschung gibt. Deshalb die Frage: Was brauchen wir, um den Forschungs- und Evaluationsbedarf zur Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und den Bedingungsfaktoren für Gleichstellungserfolge zu schließen?

Die zweite Frage an Frau Niehoff: Ich bin auch großer Fan der Allgemeinen Gleichstellungsstandards. Jetzt ist so ein bisschen die Frage: Wie kriegen wir die denn implementiert? Deshalb: Wie kommen wir zu einer GWK-Vereinbarung? Und wie kommen wir zu einer Verankerung bei der BMBF-Projektforschungsförderung und, um diesen Bereich auch nochmal zu adressieren, in den Ressortforschungseinrichtungen, denn die Ressortforschungseinrichtungen sind hier auch ein wichtiger Player, wie können wir dort die Allgemeinen Gleichstellungsstandards implementieren?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Dr. Lücking-Michel nochmal.

Abg. **Dr. Claudia Lücking-Michel** (CDU/CSU):

Vielen Dank. Ich sortiere meine Erkenntnisse und nehme für das Professorinnenprogramm viel mit. Die Irritation über die Zahlen, mit denen Sie argumentiert haben angesichts der offensichtlich wenigeren Hochschulen, die sich beteiligen, hat Dr. Stefan Kaufmann ja gerade schon ausgeräumt. Insofern mache ich da jetzt mal einen Haken hinter.

Ich habe auch gehört, dass verbindliche Chancengerechtigkeits- und Gleichstellungsstandards in den verschiedenen Pakten durchaus offensichtlich ja große Wirkungen haben, und bedauere mit Ihnen umso mehr, dass es im Programm „Innovative Hochschule“ übersehen oder vergessen wurde.

Jetzt schließe ich mit meiner Frage nochmal an Ihr erstes Eingangsstatement an, Frau Broer. Sie haben sehr systemisch argumentiert und uns nochmal deutlich gemacht, dass Veränderungen nachhaltig nur funktionieren, wenn sie sozusagen alle Elemente des Systems in den Blick nehmen, systemverändernd, Frauen ins System, die Gruppe muss sich verändern, und die Frauen müssen sich verändern. Deswegen von mir aus zum Schluss nochmal die Frage: Nachdem wir viel gehört haben über die anderen Elemente dieses systemischen Konstrukts, nochmal zu den Frauen - und da würde ich gern Frau Broer und Frau Professor Beisiegel fragen: Was können wir machen, damit wir auch beim Blick auf die Frauen positive Entwicklungen verstärken?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Und zum Abschluss die Kollegin Dr. Raatz von der SPD-Fraktion.

Abg. **Dr. Simone Raatz** (SPD):

Vielen Dank. Auch zwei Fragen von meiner Seite.

Ganz kurz aber nochmal, weil Frau Niehoff ja gesagt hat, sie bemerkt beim BMBF ein Fehlerbewusstsein im Nachgang, wenn man, sage ich mal,

Dinge anspricht, die zum Beispiel bei der „Innovativen Hochschule“ nicht vorhanden waren. Also ich bemerke das Fehlerbewusstsein nicht. Ich muss nochmal trennen zwischen dem, was in der Verwaltung passiert und dem, was in den Fraktionen passiert. Und ich sage mal, ich habe selbst erlebt, wenn man Dinge in bestimmte Vorlagen für Gesetzestexte schreibt, was gerade Gleichstellungsstandards betrifft, dann durchläuft das einige Runden, und in der Endrunde sind sie immer raus. Und wenn man dann fragt, warum ist das jetzt raus? Dann kommt: Na die Länder wollen das nicht. Also jeder versteckt sich auch dahinter. Und darauf möchte ich mich jetzt einfach nochmal beziehen, weil Sie ja sagen, es wäre ganz wichtig, Allgemeine Gleichstellungsstandards zu formulieren und wie gesagt auch zu implementieren in Gesetzesvorlagen, in Richtlinien. Ob Sie das nochmal ganz konkret sagen können? Also je konkreter, umso besser ist es auch immer, umso schwerer ist es auch immer wegwischbar, und deswegen wehrt sich auch der ein oder andere im BMBF dagegen, ich weiß nicht, warum es so ist, dieses zu konkretisieren. Aber das wäre nochmal schön, auch von Ihrer Seite zu hören, was ganz konkret sind geschlechtergerechte Qualitätsstandards?

Die zweite Frage richtet sich an Frau Professor Beisiegel. Sie haben ja jetzt sehr schön gesagt, dass es eines Kulturwandels bedarf, auch in den Hochschulen, in den Universitäten, um eben bestimmte Dinge auch durchzusetzen. Sie haben ja in Göttingen bestimmt auch ein Gleichstellungskonzept: Wie ernst nehmen Sie das Gleichstellungskonzept, und wie evaluieren Sie das so, dass im Endeffekt wirklich Standards, die Sie sich gesetzt haben, dann auch konkret umgesetzt wurden oder wenn sie nicht umgesetzt wurden: Was tun Sie dann? Und da habe ich natürlich ganz besondere Hoffnung, auch, weil Sie als Frau, sage ich mal, in dieser Führungsposition sind, dass Sie das vielleicht anders sehen als vielleicht männliche Führungskollegen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Herr Professor Strohschneider, das wird eine Damen-Schlussrunde, haben Sie das gemerkt?

Frau Professor Beisiegel.

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
(Georg-August-Universität Göttingen):

Ich würde anfangen mit der Frage, was sollen Frauen ändern, die Frau Dr. Lücking-Michel nochmal gestellt hat.

Ich glaube, das Wichtigste, was Frauen ändern sollen –fange ich da an mit dem, was sie nicht ändern sollen. Die sollen sich nicht anpassen an das männliche Wissenschaftssystem, sondern mit all den gesagten Kriterien von Quantität, Qualität und Entschleunigung sollten Frauen versuchen, ihre Kultur in das System einzubringen. Aber was sollten sie tun? Ich glaube, man kann das zusammenfassen mit: „Wir müssen mutiger wirken“, und wenn ich das sage, beziehe ich mich ganz kurz auf zwei Gruppen. Einmal müssen Frauen in Leitungspositionen immer wieder mutig das Thema adressieren und nicht sagen: „Das sollen doch mal die anderen machen“. Es braucht, und das ist wirklich was, was ich jeden Tag beobachte, es braucht heute immer noch Mut an jeder Stelle und immer wieder, egal ob es bei den Gesetzesentwicklungen oder sonst wo ist, zu sagen, ich als Frau stehe auch für die Gleichstellung, und ich möchte das hier einbringen. Man hört es immer noch so: „Oh nee, die schon wieder!“ In der HRK erlebe ich das, da bin ich ja auch für Gleichstellung – „Jetzt kommt die wieder mit ihrer Gleichstellung, ist doch alles schon auf dem Weg, wir haben doch schon die Programme“. Also Frauen in Führungspositionen müssen mutiger das Thema adressieren und leben, aber die jungen Frauen müssen sich eben auch mutiger einbringen mit allen Problemen der Überlastung, alles, was wir schon gesagt haben. Aber es bedarf aber auch manchmal Mut, wenn ich sehe, wie sich jetzt bei den Exzellenzclustern so die Führungsstrukturen ausüben, dann treten die Frauen eben immer wieder, auch wenn sie exzellente Wissenschaftlerinnen sind, zurück und lassen den Männern die Sprecherfunktion. Also Mut als ein Wort für, was sollen Frauen ändern, und das geht in alle Bereiche, die wir schon angesprochen haben. Und ich weiß, dass es nicht einfach ist, aber Mentoring ist ein gutes Instrument. Ich selber bin heute noch Mentée für junge Frauen, obwohl das schwierig ist, im Zeitplan noch unterzubringen, aber ich merke, dass die Frauen durch solche Gespräche dann auch mutiger werden, weil sie sehen, das haben die anderen auch gemacht, und die stehen

ja, also die da oben, stehen ja auch hinter mir. Und das ist am Ende mit ein Teil der Antwort auf Ihre Frage, die Frage der Gleichstellungskonzepte – wie kann man die umsetzen, wenn man als Präsidentin in meinem Fall das wirklich möchte? Ja, man muss vor allen Dingen Frauen ermutigen. Das ist das Allerwichtigste, und ich bin immer wieder froh, wenn Hochschullehrerinnen zu mir kommen und sagen, ich bleibe jetzt in Göttingen, weil Sie da sind, oder wenn sie fragen, wie wird man denn das oder was kann ich denn tun, um mich mehr einzubringen? Man muss immer wieder ermutigen. Aber wenn man das jetzt „monitort“ und schaut, was haben wir denn erreicht mit unseren Gleichstellungskonzepten, dann muss ich ganz kritisch sagen: Wir haben nicht alle Professuren in dem Professorinnenprogramm besetzen können, weil die Kultur auch bei uns noch nicht bis nach unten durchgedrungen ist. Es ist einfach so. Man kann in sechs Jahren nicht einen Tanker in eine andere Richtung führen, aber man kann die erste Richtungsänderung machen.

Es ist deswegen das große Thema „Leitung“ und man leitet eine Universität nicht allein, weder eine Rektorin noch ein Rektor oder eine Präsidentin oder ein Präsident, sondern man hat dort im Alltag eben jeden Tag ganz viele kleine Hürden zu nehmen, genau wie Sie, wenn Sie sagen, man schreibt es rein, dann steht es nicht drin, wir schreiben es rein und dann wird es nicht gemacht. Und gerade im Berufungssystem, das ist was ganz, ganz Wichtiges, es wurde ja an vielen Stellen gesagt, Rekrutierungen, Berufungen – da haben wir eben keinen direkten Zugriff, sondern nur einen indirekten, und das kann sich dann schon mal so äußern, dass wir in einer Liste drehen. Die klassische Frau auf Platz zwei wird dann doch Platz eins, auch damit macht man sich nicht nur Freunde im System. Aber ja, das ist die Aufgabe, die wir haben, wenn wir als Universitätsleitung den Prozess voranbringen wollen. Und zu dem Prozess eines: Ich glaube, das, was Herr Professor Strohschneider eben wunderbar ausgeführt hat, dass wir es schnell wollen, aber dass Langsamkeit manchmal auch tiefer geht in der Verwurzelung eines Prozesses, das sollten wir im Auge haben. Ich kann das nicht so schön sagen, wie Sie, Herr Professor Strohschneider, aber, ich glaube, Sie verstehen alle, was ich meine.

Die dritte Frage war die MINT-Frage. Was kann man noch tun, außer Schülerlabore einzurichten? Das ist natürlich eine gute Frage, weil Schülerlabore sicher nur eine Form sind. Aber, ich glaube, die ist deswegen so wichtig, weil es wurde ja eben auch gesagt, es ist nicht ein Problem des Haltens. Also wenn da vorn 20 Prozent reingehen, kommen hinten auch 20 Prozent Professorinnen raus, die bleiben schon dabei. Das Halten ist nur ein Schritt, aber was, glaube ich, wichtig ist, weil wir wollen ja auch erreichen, dass die Mädchen, die wir sozusagen „anfüttern“, dass die dabei bleiben, dass sie dann auch wirklich studieren. Und da ist in den ersten Semestern ganz klar wichtig, einen Kulturwandel herbeizuführen, weil die Lehre wird ja dann entsprechend auch von vielen Männern gemacht. Ich glaube, da ist es ganz wichtig, sich mal zu überlegen, mit welchen Themen in den ersten Semestern können wir denn auch die Mädchen bei der Stange halten. Es heißt, man muss ein bisschen über die Curricula nachdenken und über die Didaktik und die Lehrmodelle. Denn was ich zum Beispiel sehe, das ist ganz interessant, dass wir bei den Männern in der Physik, bei den Lehrenden, eine bessere Beurteilung der Lehre kriegen als bei Frauen, die ich als exzellent erlebe. Das ist auch eine Kultur. Wie stellen sich denn die Studierenden auf die Lehrpersonen ein? Also wir sehen da ganz viele Ziele, Prozesse, die man sehr genau im Auge haben muss. Es ist kein einfaches Ding, was man mal so an einem Programm ändern kann. Dazu gehört ganz viel, deswegen immer wieder der Begriff „Kulturwandel“.

Ich möchte jetzt einmal auf eine nicht an mich gestellte Frage mit zwei Sätzen antworten, und zwar auf Ihre Frage: Was kann denn die Politik machen, um eine Fehlallokation zu vermeiden? Da kann ich nur nochmal sagen: Es ist wirklich das, was Herr Professor Strohschneider und ich auch betont haben – Qualität statt Quantität. Und solange die Länder uns leistungsorientierte Mittel geben nach Zahl der Doktoranden, ist das eine Fehlallokation, weil man dann mehr Doktoranden nimmt und die Leute nicht mehr auf Qualität gehen. Das heißt, Sie müssen die Parameter, die Sie als Politik beeinflussen können, ändern. Sie müssen aufhören, nur zu zählen, sondern auf Qualität gucken! Ich weiß, wie schwer das ist, aber das ist, glaube ich, der wichtigste Punkt, den die Politik, der Bund und die Länder machen können: Zählen

Sie nicht, sondern, wie hätte Herr Professor Strohschneider gesagt; lesen Sie und beurteilen Sie nicht nach der Zahl der Doktoranden, sondern nach der Qualität der Doktorarbeiten! Das wäre so meine ganz große Bitte an die Politik, aufhören zu zählen und anfangen zu lesen! Ich weiß, dass das sehr pauschaliert gesagt ist, und ich weiß, dass auch viele von Ihnen lesen, aber das war nochmal eine kurze Antwort auf die Frage.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Es war sogar nur ein Satz, nur mit unglaublich vielen Kommas dazwischen.

Frau Broer.

Franziska Broer (Helmholtz-Gemeinschaft, Berlin):

Gutachter-Panels mit 30 Prozent Frauen besetzt, das ist ja etwas, was der ehemalige Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft noch eingeführt hat. Und bisher wurde das auch immer durchgehalten, sowohl bei der Begutachtung im Rahmen der programmorientierten Förderung, wo man 600, 700 Gutachter bewegt, als auch bei den einzelnen Impulsfonds-Maßnahmen, die ja auch fast 90 Mio. Euro pro Jahr umfassen, und entsprechend viele Maßnahmen haben. Das kann man schaffen, indem man international die Gutachter rekrutiert, weil man da einfach noch einen größeren Teich hat, aus dem man irgendwie auch fischen kann. Und zweitens, indem man den Mut hat, auch sehr junge Wissenschaftlerinnen in eine Gutachtergruppe zu berufen, also nicht nur die Silberrücken, sondern auch mal den Mut hat, okay, jetzt holen wir mal jemanden, der vielleicht auch ganz frisch ist in dem System, und den auch ein bisschen aufbaut. Bei der nächsten Begutachtungsrunde in fünf Jahren kann die dann vielleicht auch Gutachtervorsitzende von der nächsten Gruppe sein. Also auch da muss man eine gewisse Systematik haben. Bisher funktioniert es gut, aber natürlich müssen wir es jedes Mal wieder aufs Neue beweisen.

Thema „Postdoc-Programm“, das wollen wir nächstes Jahr einführen, ein bisschen in Anlehnung an die Graduiertenschulen, die man systematisch in allen Helmholtz-Zentren eingeführt hat, um eine systematische Doktorandenbetreuung zu haben. Neben der Promotion will man das jetzt eben auch für die Postdoc-Phase machen, wo eine Karriereberatung, aber vor allen Dingen auch eine Standortbestimmung da ist, weil das oft in dieser Gruppe nicht da ist. Sie sind auch den Arbeitsgruppenleitern, den Abteilungsleitern, Institutsleitern etwas „ausgeliefert“, sage ich mal, die ihre eigenen Interessen natürlich im Vordergrund haben, ihre eigene wissenschaftliche Karriere, um da auch eine gewisse Verbindlichkeit herzustellen und zu fragen, wie lang ist hier meine Zeit? Ist sie jetzt drei Jahre, und dann ist auch klar, ich bin jetzt drei Jahre in der Gruppe, forsche hier und dann ist der nächste Sprung fällig. Das würde ja schon mal helfen. Und das systematisch in den Zentren auszurollen, da sind wir eben gerade dabei.

Nächstes Thema: Was kann man bei Frauen und auch nochmal bei der Gruppe ein bisschen ins Bewusstsein bringen? Klar, man hat viele Programme, Mentoring-Programme, wo man ganz gezielt mit dieser Gruppe auch arbeitet, wo man über Rollenmodelle viel erreichen kann. Frauen sollen sich nicht ändern, aber sie sollen das System verstehen. Also mir ging es in meiner eigenen Karriere immer so, dass es mir geholfen hat, wenn ich die Zusammenhänge begriffen habe, dann konnte ich immer ableiten, das hat jetzt nichts mit mir, sondern mit dem System zu tun, und deswegen sind bestimmte Sachen so. Das hilft schon mal, um es nicht persönlich zu nehmen, um einfach den Mut zu behalten, bestimmte Dinge weiterzumachen. Auch da muss man ansetzen. Was ich bemerkt habe: Es ist oft kein klarer Plan da in der Gruppe, das ist irgendwie ganz erstaunlich. Auch da muss man nochmal rangehen. Und das ist auch das Thema bei den Männern. Ich kann das nur aus meiner persönlichen Erfahrung sagen, wenn mir ein Kollege sagt oder ein Mitarbeiter, er bekommt ein Kind, dann ist meine erste Frage nicht: Wird es ein Junge oder ein Mädchen? Sondern: Wie lange nehmen Sie Elternzeit? Und genauso stelle ich auch den Damen die Frage: Wie lange nimmt Ihr Mann Elternzeit? Man kann auch ganz persönlich immer versuchen, das System irgendwo im Umgang mit den Mitarbeitern zu verändern. Ob das jeder gut findet, ist eine andere Frage, ist mein persönlicher Führungsstil, so mache ich es halt. Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Frau Dalhoff.

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

Frau Scho-Antwerpes, Sie hatten zwei Fragen an mich gerichtet. Das eine war nochmal zum Thema „Quoten“ und das andere zu „MINT“.

Zur Quote nur kurz: Sie sind für die 100-Prozent-Quote. Also dafür bin ich noch nie eingetreten, die halte ich nicht nur in der Wissenschaft irgendwie für nicht machbar, sondern meine Forderung nach Quoten bezieht sich nach wie vor auf das Kaskadenmodell, wie es in der Wissenschaftslandschaft schon verortet ist, nur da muss es verbindlicher werden. Das ist immer mein Argument an der Stelle.

Zu MINT möchte ich gerne Ihre Aufmerksamkeit auch noch auf den weiteren Berufsweg derjenigen Frauen, die diese Fächer studiert haben, lenken, weil ein ganz geringer Bruchteil in der Hochschule bleiben kann. Und insofern müssen auch die Arbeitsbedingungen für Frauen, die diese Fächer studiert haben, im ganz allgemeinen Berufsleben eben besser werden, weil bisher ist es so, dass die Erwerbslosigkeit unter Studienabsolventen in diesen Fächern bei den Frauen größer ist als bei den Männern. Und die Bedingungen, die die Frauen in diesen Arbeitsbereichen vorfinden, da hat der Kulturwandel auch schon gar nicht stattgefunden. Aber das ist etwas, das, glaube ich, irgendwie das hohe Haus überfordern würde, daran etwas zu verändern. Aber an der Stelle muss eben auch geguckt werden.

Herr Gehring, Ihre Frage bezog sich nochmal auf die Förderlinie „Frauen an die Spitze“. In der Tat ist dieses BMBF-Programm für Einrichtungen und Hochschulen, Forschungseinrichtungen, wie auch mein eigenes Institut, eine wichtige Förderquelle gewesen in der gesamten Laufzeit. Es hat sich jetzt in den letzten Jahren schon herausgestellt, dass die Förderzyklen immer kürzer wurden, die Entscheidungen sozusagen darüber, ob ein bereits für gut befundenes Projekt tatsächlich gefördert wurde, immer weiter hinausgeschoben wurde. Das heißt, wir haben mit großer Unsicherheit in diesem Programm zu tun gehabt. Nichtsdestotrotz haben wir uns da alle, soweit ich das sehen kann, angepasst. Es hat ja schon eine Abschlusskonferenz gegeben zu den Erfolgen aus dieser Linie, die fraglos vorhanden sind. Es ist für die Wirkungs- und Maßnahmenforschung im Bereich Gleichstellung in der Wissenschaft eine sehr wichtige Förderlinie gewesen. Auch ich würde sagen, auf jeden Fall muss diese fortgesetzt werden, weil wir haben nichts Adäquates dazu, und wir müssen auf dem bereits dort Erreichten aufbauen. Es hat ja viele Forschungsergebnisse gegeben, die auch in diese politischen Beratungsprozesse eingeflossen sind, die dürfen jetzt hier nicht abgeschnitten werden. Und in irgendeinem Zeitablauf, ich weiß nicht wann, wird dann die Politik entscheiden, wir brauchen eine neue Förderlinie, und dann fangen wir wieder ganz von vorn an. Genau das darf nicht passieren, sondern es muss auch aus meiner Sicht noch in dieser Legislaturperiode zu einer Entscheidung kommen, sehr zugespitzt übrigens auf das, was bisher in diesen vielen Projekten gefördert und erforscht worden ist. Darauf aufbauend sollte es eine Ausschreibung geben, die uns nicht wieder von vorne anfangen lässt, und die übrigens finanziell gut ausgestattet sein sollte, so dass es nicht zu dieser kurzfristigen Förderung kommt. Im Moment liegt Zeit die bei den Förderungen bei einem Jahr. Dafür können Sie nicht wirklich ein gutes Forschungsprojekt machen, dass dann wieder aufgestockt wird; und dafür braucht es leider auch mehr Geld.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Und Frau Niehoff.

Anneliese Niehoff (BuKoF):

Ich habe ja mehrere Fragen bekommen, die sich mit der Konkretisierung und dem politischen Handeln, den Möglichkeiten des Bundes und der Länder befasst haben.

Frau Dr. De Ridder, sie ist jetzt gerade nicht mehr anwesend, sie hat ja auch nochmal darauf insistiert zu sagen, was ist denn eigentlich das Konkrete, und Herr Gehring ging ja auch in diese Richtung. Aus BuKoF-Sicht braucht es natürlich einen gemeinsam abgestimmten Weg mit der

GWK und auch mit allen großen Wissenschaftsorganisationen. Wir haben schon viel Erfahrung in der Vergangenheit als Beobachterin sammeln können, wo es auch solche Dialogprozesse schon gegeben hat. Da möchte ich die Offensive für Chancengleichheit, die Sie manchmal hier schon kritisch für Unterbilligkeit gescholten haben, aber auch nochmal positiv hervorheben, weil da gab es klare gemeinsame Verabredungen zu sagen, wir wollen uns überhaupt zu dem Thema zusammensetzen und da auch etwas Gemeinsames auf den Weg bringen, inklusive Wissenschaftsrat und auch DFG. Also hier wäre die Idee, die GWK bildet die Plattform und bietet die Plattform, um in einen gemeinsamen Dialogprozess zu kommen. Was heißen Allgemeine Gleichstellungsstandards konkret bezogen auf die Prozesse und die Inhalte für all diese sehr unterschiedlichen Akteure in dem Feld? Das wäre der Auftakt. Also das ist in dem Sinne jetzt kein fertiges Bild, was ich Ihnen da anbieten kann, sondern erstmal der Auftakt. Wenn Sie dazu als GesetzgeberInnen eine klare Botschaft haben und sagen: „Ja, die GWK soll in diese Richtung agieren und eine Vereinbarung schließen“, wäre das aus unserer Sicht ein sehr, sehr großer Erfolg.

Zu den Standards, Frau Dr. Raatz, Sie fragten danach. Sie haben ja auch hier Ihre Überraschung gleich am Anfang kundgetan, ob wir das BMBF so selbstkritisch erlebt haben. Ich meinte gerade tatsächlich die GWK, unsere Adressatinnen waren da eher auf Länderebene, aber ich will da jetzt auch gar nicht das BMBF nochmal kritisch an dieser Stelle unter die Lupe nehmen, das kann ich einfach nicht beurteilen. Angenommen wurde unsere Kritik auf jeden Fall auf Länderseite sehr deutlich innerhalb der GWK.

Dann fragten Sie nach den Allgemeinen Gleichstellungsstandards inhaltlich, was ist das denn eigentlich? Da ist hier schon vielfach gefallen. Da gehe ich jetzt zum Teil ein bisschen in Wiederholungen rein. Also einmal zu sagen, da haben wir uns auch viel an die DFG angelehnt, dass Geschlechtergerechtigkeit wirklich in alle zentralen Planungs- und Entscheidungsprozesse integriert werden muss. Das heißt, wenn ein Thema bearbeitet wird, jetzt nehme ich auch mal das Projekt „Innovative Hochschule“, dann muss es klar sein, dass da die Zuständigkeiten geregelt sind, dass diese Themen auf die Agenda kommen, dass da vernünftig recherchiert wird und entsprechend daraus auch entsprechende Kriterien formuliert werden.

Bei den personellen Standards, auch darüber haben wir hier schon viel gesprochen, geht’s natürlich darum, mit den Daten, die überall gewonnen werden, die auch so interessante Funktionen wie Gatekeeper-Funktion oder Preisverleihungen mitbeinhalten müssten, daraus dann natürlich verbindliche sanktionsbewährte Ziele zu formulieren. Auch dazu hat Frau Dalhoff schon viel gesagt.

Zu den Kompetenzstandards habe ich ja eben auch schon einmal ausgeführt, wäre es mir nochmal wichtig zu sagen, es muss auch in einer Institution nachgewiesen werden, wenn sie denn quasi Geldempfängerin, Fördermittelempfängerin ist, dass sie eigene Kompetenzen hat und versteht, wie hier Organisation in Bezug auf Ein- und Ausschlüsse von Frauen und Männern funktioniert. Dieses Wissen, und das ist auch deutlich geworden in der Begleitforschung von Frau Engels und anderen zur Exzellenzinitiative, braucht ein Selbstwissen in den Organisationen über das Geschlecht, und das muss eben auch nachgewiesen und in solche Standards eingepflegt werden.

Zu den inhaltlichen Standards, zu Geschlechter- und Diversitätsforschung haben wir schon viel gehört. Insoweit muss ich das, glaube ich, jetzt hier in Anbetracht der Zeit auch nicht nochmal ausführen.

Das heißt, unser Bild ist, es gibt allgemeine Standards, und die müssen natürlich entsprechend der Aufgaben und Funktionen und der Rolle der jeweiligen Akteurin, Bund, Länder, GWK als Zusammenschluss, aber auch der Wissenschaftsorganisationen entsprechend runtergebrochen werden. Das heißt für die DFG etwas anderes als für den Wissenschaftsrat, der kein Geld vergibt. Aber wenn der Wissenschaftsrat zum Beispiel Wissenschaftspolitik der Bundesländer prüft, dann muss er eben auch diese Standards anlegen und kann nicht selber seine eigenen Erkenntnisse, die er sonst als Stellungnahme publiziert hat, plötzlich vergessen und gar keine Anforderungen formulieren. Da müssten dann entsprechend diese Allgemeinen Gleichstellungsstandards greifen.

Das ist so die grobe Ausrichtung, und das betrifft dann natürlich auch so etwas wie die ressorteigene Forschungsförderung, wie Herr Gehring sie nochmal angesprochen hat. Und was das dann immer konkret heißt, das werden dann die Hausarbeiten zeigen, die die jeweiligen AkteurInnen machen müssten. Aber da stehen wir auch gern als Experten, wie sicherlich andere auch, zur Verfügung. Aber erstmal ist das Bild „Dialogprozess" durch die GWK angesteuert, das wäre aus unserer Sicht schon ein sehr, sehr großer Schritt.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Wir sind am Ende des heutigen Fachgesprächs angekommen. Ich darf mich ganz, ganz herzlich bedanken. Es klang ja bei der einen oder anderen Kollegin oder dem Kollegen schon durch, dass man auch das Gefühl hat, dass Sie sich da ganz engagiert einbringen. Das Gleiche spielt sich natürlich auf unserer Seite des Raumes auch ab. Wir hätten noch eine ganze Weile länger diskutieren können. Ich darf mich sehr herzlich dafür bedanken, dass Sie Verständnis dafür hatten, wenn ich manchmal etwas zeitlichen Druck aufgebaut habe. Gleichermaßen habe ich aber im Umkehrschluss auch das ein oder andere ein bisschen laufen lassen. Also eine ganz spannende, eine sehr gute Diskussion am heutigen Vormittag. Vielen Dank, dass Sie da waren. Ich bin mir sicher, dass auch im Nachgang zu diesem Gespräch – nicht jetzt gleich, wir haben jetzt noch eine Ausschusssitzung, aber dann im Nachgang des heutigen Tages – bilateral die Kontakte aufrechterhalten werden. Vielen, vielen Dank, dass Sie da waren.

Schluss der Sitzung: 12.00 Uhr

Patricia Lips

Patricia Lips, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter: Friedhelm Kappenstein / Christiane Kahlert

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 18(18)270 a

13.10.2016

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF),
Frau Anneliese Niehoff

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

BUKOF Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) e.V.

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“
Berlin, 19. Oktober 2016

Sachverständige Anneliese Niehoff
Universität Bremen, BuKoF-Vorstand

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF)
Vorstand: **Dr. Uschi Baaken**, Universität Bielefeld; **Dr. Sybille Jung**, Universität des Saarlandes; **Dr. Mechthild Koreuber**, Freie Universität Berlin; **Anneliese Niehoff**, Universität Bremen; **Dr. Kathrin van Riesen**, Leuphana Universität Lüneburg
Geschäftsstelle: Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, geschaeftsstelle@bukof.de, 030/838-59210, www.bukof.de
Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS
Steuer-Nummer: 27/657/51534. Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist anerkanntes Ziel von Wissenschaftspolitik. Hierzu hat es zahlreiche Programme und Maßnahmen gegeben. Die positiven Wirkungen bleiben allerdings deutlich hinter den Erwartungen zurück. Daraus folgt: das Wissenschaftssystem und die ihm zugrundeliegende Wissenschaftskultur müssen in Gänze adressiert und verändert werden - unter verbindlicher Beteiligung aller relevanten Akteursgruppen. Die Basis hierfür bilden Allgemeine Gleichstellungsstandards.

Zum Stand der Dinge

Die aktuelle Datenfortschreibung der GWK zu „Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ bestätigt: Der Anteil von Frauen nimmt weiterhin mit steigender Karrierestufe ab, auf befristeten Stellen und Teilzeitstellen ist er jedoch höher als der der Männer. Geschlechterdifferenzen in den Besoldungsgruppen sind nach wie vor die Regel und die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien wächst zu langsam. Auch die geschlechtssegregierte Studienfachwahl mit all ihren gesellschaftlichen Ursachen und wissenschaftspolitischen Folgen hält sich hartnäckig[1]. Insbesondere die Postdoc-Phase gilt als prekäre Sollbruch-Stelle für Wissenschaftlerinnen. Die Forschung zeigt, dass ein sehr komplexes Ineinandergreifen von Fremd- und Selbstselektion bei vielen Wissenschaftlerinnen zu der scheinbar individuellen Entscheidung führt, sich von der Wissenschaft abzuwenden. Das Fehlen verlässlicher Karrierewege, die Dominanz befristeter Verträge, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen, aber auch ein hoher Konformitätsdruck sind nur einige Gründe für die noch immer fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Hinzu kommt, dass Frauen weiterhin häufiger in Doppelkarriere-Partnerschaften leben und häufiger ein höheres Maß an Care-Aufgaben in Partnerschaft und Familie übernehmen als Männer, wodurch sie weniger Zeit in ihre Karriere investieren können.[2]

Der GWK-Bericht zeigt aber auch, dass die geschlechterpolitischen Impulse langsam Wirkung entfalten: Der Anteil an Professorinnen ist in den letzten 20 Jahren um 14 % gestiegen, der Anteil von erstberufenen Professorinnen (32 %) liegt seit einigen Jahren kontinuierlich über dem Anteil an den Bewerbungen auf eine Professur (26,5 %). Zudem stimmt die Berufungsquote von Frauen auf Juniorprofessuren (46,9 %) durchaus optimistisch. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die geschlechterpolitischen Anstrengungen der letzten 20 Jahre Spuren hinterlassen haben. Es bedarf jedoch – gerade auch im europäischen Vergleich – besonderer Anstrengungen, um die geschlechterpolitische Situation in der Wissenschaft nachhaltig und dynamisch zu verändern.

Mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS) wie den Zielquoten für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sind bereits zentrale Eckpfeiler gesetzt. **Dennoch stellt sich zwingend die Frage, inwiefern diese Programme und Fördermaßnahmen geeignet sind, Frauen in ihrer Diversität langfristig**

[1] U.a. männlich konnotierte Fächerkulturen und Karrierewege, exemplarisch aufgezeigt an der Fraunhofer-Gesellschaft: ihr Frauenanteil am Personal in Führungspositionen beträgt lt. GWK-Bericht zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2016) 5 %.

[2] Siehe zu den Ursachen des Gender Bias in der Wissenschaft u.a. Beaufays 2003, Engels et.al. 2015, Funken et al. 2013, Kahlert 2013, Leslie et al. 2015, Riegraf et al. 2010, Rusconi/Kunze 2015, Rusconi/Solga 2010, zu unconscious bias: http://www.projectimplicit.net/index.html.

einen gleichberechtigten Zugang zu allen Positionen des Wissenschaftssystems zu ermöglichen. Die quantitativen Daten[3] und qualitativen Studien als auch die vielen Beobachtungen aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit machen deutlich: Für eine grundlegende Veränderung des homogenisierenden und exkludierenden Systems Wissenschaft reicht ein einfaches „Weiter so“ nicht aus.

Denn nicht nur existieren die Programme – auch wenn es punktuelle Synergieeffekte gibt – relativ unverbunden nebeneinander; es bestehen auch Unterschiede bezogen auf Reichweite, Ansatzpunkte und Verbindlichkeiten. So stützen sich die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (1998 & 2007) sowie die Offensive Chancengleichheit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2006 & 2012) auf Selbstverpflichtungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie forcieren keine Umsetzung und sind weder mit Anreiz- noch Sanktionsmechanismen ausgestattet. Am Professorinnenprogramm beteiligt sich nur ein Drittel der Hochschulen, zudem sind in der Praxis große Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen und den Ländern hinsichtlich der Beteiligung zu beobachten. Und auch die FOGS beziehen sich nur auf die Mitgliedsuniversitäten der DFG und Forschung als Förderzweck.

Aus diesem Grund kommen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Wissenschaftler*innen, Studierende und Mitarbeiter*innen in sehr unterschiedlicher Weise mit wissenschaftspolitischen Impulsen in Berührung und diese wirken sich sehr unterschiedlich auf sie aus. So können die FOGS das Rektorat einer kleinen Fachhochschule unberührt lassen, die Anreize des Programms „Innovative Hochschule“ – weitgehend entkoppelt von geschlechterpolitischen Zielsetzungen – mögen am gleichen Ort eine zentrale Bedeutung hinsichtlich des Einwerbens von Drittmitteln haben. Die Exzellenzstrategie mit der Aussicht auf hohe Drittmittel und internationale Reputation ist für einige Universitäten ein starker Motor zur Weiterentwicklung ihres geschlechterpolitischen Profils. Für das Gros der Hochschulen hat der Qualitätspakt Lehre eine viel bedeutsamere Steuerungswirkung; dieses Programm enthält allerdings nur marginale geschlechterpolitische Qualitätsstandards. Die Präzision steuerungspolitischer Impulse zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit wird noch zusätzlich unscharf, wenn es um Kooperationen hochschulischer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen geht und entsprechend divergente Standards und Anforderungen aufeinandertreffen. Der hier ohnehin deutlich erhöhte Kommunikationsaufwand führt in der Praxis leicht zu einer Vernachlässigung der forschungsunterstützenden Strukturen.

Darüber hinaus besteht ein wesentliches Manko aktueller Geschlechterpolitik in der Wissenschaft darin, dass bisher keine bundesweiten Programme und Maßnahmen entwickelt worden sind, die an den handlungsleitenden Stereotypen im wissenschaftlichen Alltag ansetzen und den gezielten Wandel von einem androzentrisch geprägten Setting wissenschaftlichen Handelns hin zu einer geschlechtergerechten Kultur fördern. Dabei zeigt die Geschlechterforschung – nicht zuletzt finanziert aus den entsprechenden Förderlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wie „Frauen an die Spitze“ – seit über einem Jahrzehnt auf, dass gerade auf dieser mikropolitischen Ebene des alltäglichen Handelns diskriminierende Strukturen eine hohe und weitreichende Wirksamkeit entfalten. Auch offenbart sich eine deutliche Leerstelle, wenn es um programmatische und monetäre Anreize für ein intersektionales Verständnis von Geschlecht in der geschlechterpolitischen Praxis

[3] U.a. GWK-Berichte „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, DFG-Reporting, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Monitoringberichte des Paktes für Forschung und Innovation

geht. Dies betrifft sowohl die Verwobenheit von Gender mit anderen Diversitätskategorien als auch die damit einhergehende Diversität von Frauen. Bis dato setzen sich vor allem weiße Frauen mit akademischer Herkunft erfolgreich im Wissenschaftssystem durch.[4] Bundespolitische Impulse könnten die Kreativität für praxistaugliche Strategien in diesem Feld deutlich beflügeln.

Geschlechterpolitik synchronisieren: Allgemeine Gleichstellungsstandards für Wissenschaft und Hochschulen

Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation, der Kenntnis um die Ursachen für die Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft sowie der wenig synchronisierten Steuerung und Verbindlichkeit von Geschlechterpolitik empfiehlt die BuKoF in Anlehnung an die FOGS „**Allgemeine Gleichstellungsstandards**“ einzuführen. Diese Allgemeinen Standards sollen **alle Hochschultypen, alle Handlungsfelder und alle Mitgliedsgruppen an Hochschulen** adressieren. Die bisher für die **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** selbstverpflichtenden Zielquoten werden in die Allgemeinen Gleichstellungsstandards überführt und dort integriert. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) übernimmt die Verantwortung für den hierfür notwendigen koordinierten Prozess.

Mit der Verabschiedung Allgemeiner Gleichstellungsstandards verständigen sich die verschiedenen Akteur*innen auf Bundes- und Länderebene sowie in den Wissenschaftsorganisationen auf ein gemeinsames Qualitätsverständnis hinsichtlich geschlechtergerechten Handelns. Dieses Qualitätsverständnis bezieht sich auf die jeweiligen Entwicklungs- und Entscheidungsstrukturen und auf die Steuerungsinstrumente selbst – auf die damit verknüpften Zielsetzungen und inhaltlichen Anforderungen an die Adressat*innen und Zuwendungsnehmer*innen. **Wenn also für die Wissenschaft relevante Gesetze novelliert, Förderprogramme entwickelt oder Handlungsempfehlungen geschrieben werden, so bestünde die selbstverständliche Verpflichtung durchgängig und kompetent in *allen* relevanten Handlungsfeldern die folgenden Gleichstellungsstandards anzulegen:**

- **Strukturelle Standards**: Geschlechtergerechtigkeit als Reflexions- und Handlungsmaxime wird in alle zentralen Planungs- und Entscheidungsprozesse integriert.
- **Personelle Standards**: Das notwendige quantitative und qualitative Wissen über die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft wird generiert und im Hinblick auf Ressourcen und Teilhabezugänge ausgewertet. Hieraus resultiert die Entwicklung von verbindlichen Zielzahlen und Quoten ebenso wie die geschlechterkritische Reflexion von Personalstrukturen, Karrierewegen und Arbeitsbedingungen.
- **Kompetenzstandards**: Genderkompetenz heißt Führungskompetenz, organisationales Wissen verlangt Wissen über die vergeschlechtlichte Organisation mit ihren Ein- und Ausschluss-Mechanismen im Wechselspiel von Makro-, Meso- und Mikropolitiken. Genderexpertise muss zudem in eigenen zuständigen Stellen generiert, weiter entwickelt und von dort abgerufen werden können.
- **Inhaltliche Standards:** Geschlechter- und Diversitätsforschung sind eigene Forschungsfelder und Wissenschaftsschwerpunkte. Zudem gehören sie als integrierte Bestandteile in jedes Lehr- und Forschungsvorhaben. Datengewinnung, Analysen, Programm- und Maßnahmenentwicklung

[4] Siehe hierzu u.a.: Bakshi-Hamm 2008, Bauschke-Urban 2010, Engels et al. 2015, Heitzmann/Klein 2012, Möller 2015. Zur Übersetzung eines solchen Ansatzes in die geschlechterpolitische Praxis an Hochschulen siehe Bender/Wolde 2013.

basieren auf einem intersektionalen Verständnis von Geschlecht, welches sowohl die Heterogenität von Frauen voraussetzt als auch die Verwobenheit von Geschlecht mit anderen Dimensionen[5] reflektiert.

- **Ressourcen**: Geschlechtergerechtes Handeln benötigt angemessene, dauerhafte, eigenständige personelle und finanzielle Ressourcen.

Die verbindliche Einführung Allgemeiner Gleichstellungsstandards muss von Seiten des Bundes und der Länder mit finanziellen Ressourcen unterlegt werden, so dass alle Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – unabhängig von ihrer Größe, dem Sitzbundesland, ihrem Grundhaushalt und Drittmittelaufkommen – in die Lage versetzt werden, diese nachhaltig umzusetzen.

Bestehendes weiterentwickeln: Konkrete Vorschläge für aktuelle Programme

Der Gesetzgeber sollte die Einführung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards flankieren durch Fortführung und Neuauflage eigenständiger gut ausgestatteter Bund/Länder-Programme zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die BuKoF konkret:

Professorinnenprogramm III noch in der aktuellen Legislaturperiode

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird unter Berücksichtigung seiner drei Ebenen – Förderung der Erstberufung von Professorinnen, (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungskonzepten und finanziell gestützte Umsetzung sowie Weiterentwicklung innovativer geschlechterpolitischer Maßnahmen – dringend zur Fortsetzung empfohlen. Allerdings gilt es stärker als bisher den unterschiedlichen Hochschultypen und damit verbundenen tatsächlichen Zugangschancen zum Programm Rechnung zu tragen. Die BuKoF schlägt deshalb die Einstellung von drei getrennten Budgets für Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen vor. Zudem bedarf es zukünftig einer größeren Planungssicherheit für die einzelne sich bewerbende Hochschule. Hat sie die Grundvoraussetzungen erfüllt, sollte sie garantiert mit mindestens einer Professur gefördert werden. Die starke Überzeichnung des laufenden Programms verweist zudem auf eine dringend notwendige Aufstockung der Mittel auf das Doppelte des aktuellen Budgets.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG weiterführen

Obgleich nur mittelbar über den Gesetzgeber zu beeinflussen, möchte die BuKoF hier nachdrücklich auf den Wert und die Bedeutung der FOGS für die Realisierung geschlechtergerechter Qualitätsstandards in der gesamten Wissenschaftspolitik hinweisen. BuKoF-interne Erhebungen haben deutlich gemacht, wie wirksam insbesondere die kluge Verzahnung von Datenerhebung (DFG-Reporting, Zielzahlen) und qualitativer Abfrage (Gleichstellungskonzepte, Darlegung der Gleichstellungsstrukturen, - aktivitäten und –ressourcen) gewesen ist. Sie appelliert deshalb an die DFG und ihre Geldgeber, diesen Weg wieder aufzunehmen und nicht bei der ausschließlichen Datenerhebung stehen zu bleiben.

[5] Siehe Diskriminierungskategorien gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, § 1 AGG „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ sowie ergänzend für den Bildungs- und Wissenschaftsbereich die Dimension ‚Bildungshintergrund‘

Förderlinie „Frauen an die Spitze“ fortsetzen

116 Forschungsprojekte haben sich intensiv damit auseinandergesetzt, welche Prozesse den Weg von Frauen in Spitzenpositionen von Wirtschaft und Wissenschaft behindern oder auch begünstigen, wie sich in den jeweiligen Arbeits- und Fachkulturen ein spezifischer Gender Bias herausbildet und im Wechselspiel von Rahmenbedingungen, Organisation und Individuum wirksam wird. Nicht zuletzt die daraus resultierenden Publikationen und die Abschlusstagung in 2015 haben diesen Erkenntnisreichtum für Verständnis und Gestaltung von Geschlechterpolitik in den Organisationen zugänglich gemacht. An vielen Stellen haben die Forschungsergebnisse Wissenschaftler*innen und insbesondere Wissenschaftspolitiker*innen in die Lage versetzt, die anstehenden Herausforderungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Hochschule noch präziser herauszufiltern. Diese zu bündeln und in einer Förderlinie konzeptionell weiterzuentwickeln, wäre die zentrale Aufgabe von „Frauen an die Spitze“ II.

Bundesgeförderte Forschungsaktivitäten geschlechtergerecht gestalten

Die BuKoF schlägt vor, die Allgemeinen Gleichstellungsstandards unmittelbar und konkret für bundesgeförderte Forschungsaktivitäten in Anwendung zu bringen. Dies betrifft nicht zuletzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung, was in vielfältigen Rollen Forschungsförderung und damit auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem mit gestaltet. Bis zur Ausgestaltung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards bieten sich die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als sehr gute Übergangslösung an.

Geschlechterpolitik genderkompetent evaluieren

In den Verwaltungsvereinbarungen für die Exzellenzstrategie und für das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde Geschlechtergerechtigkeit als Bewilligungskriterium aufgegriffen. Für eine Konkretisierung dieses Ziels hat die BuKoF entsprechende Vorschläge gemacht und bezüglich des Programms „Innovative Hochschule“ eine Nachbesserung vorgeschlagen.[6] Es obliegt nun dem Gesetzgeber zu überprüfen, inwiefern die formulierten Ziele erreicht wurden und wie die Qualität der zur Zielerreichung aufgelegten Maßnahmen einzuschätzen ist. Die Evaluation dieser Programme bezüglich ihrer Effekte auf die Geschlechterverhältnisse ist also unabdingbar.

Darüber hinaus empfiehlt die BuKoF Bedingungen zu schaffen und Anreize zu setzen, die Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftssystem in Gänze wissenschaftlich und wissenschaftspolitisch zu begleiten. Hierbei sei auf die besondere Relevanz qualitativer Forschung hingewiesen. Nur durch systematische Analysen kann der tief verankerte Gender Bias in der Wissenschaftskultur adäquat erfasst und verstanden werden. Auch sich abzeichnende Veränderungsprozesse drücken sich nicht zuvorderst in Zahlen aus. Genau hier bieten qualitative Daten eine unschätzbare Ressource für die Entwicklung neuer Ansatzpunkte hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschaftssystem.

[6] BuKoF-Stellungnahmen: „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative II konsequent umsetzen! (04.02.2016) und „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Geschlechtergerechtigkeit in Bund/Länder-Programmen konsequent umsetzen!“ (06.07.2016), „Programm Innovative Hochschule nachbessern!“ (16.06.2016). Gemeinsames Papier von GEx und BuKoF: „Grundsätze für Chancengleichheitsprogramme in den Exzellenzclustern“ (29.06.2016).

Literatur

Bakshi-Hamm, Parminder (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Universitäten. In: Lind, Inken/ Löther, Andrea (Hrsg.): cews.publik 12: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23342/ssoar-2008-lind_et_al-wissenschaftlerinnen_mit_migrationshintergrund.pdf?sequence=1.

Bauschke-Urban, Carola (2010): Im Transit: Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft, Wiesbaden.

Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld.

Bender, Saskia-Fee/ Wolde, Anja (2013): Diversity Policies: Implementation mit Brüchen. In: dies./ Schmidbauer, Marianne (Hrsg.): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen, S. 126 – 144, Weinhein/ Basel.

Engels, Anita/ Beaufays, Sandra/ Kegen, Nadine/ Zuber, Stephanie (2015, Hrsg.): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative, Frankfurt/New York.

Funken, Christiane/ Hörlin, Sinje/ Rogge, Jan-Christoph (2013): Generation 35 +. Aufstieg oder Ausstieg. Hochqualifizierte Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft, Berlin: http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf.

Gesis. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Center of Excellence Women and Science (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews-publik.no19. Köln.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen: http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf.

Dies (2016): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2016

Heitzmann, Daniela/ Klein, Uta (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: dies (Hrsg.): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim/ Basel.

Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung, Berlin/Toronto.

Leslie, Sarah Jane/ Cimpian, Andrei/ Meyer, Meredith/ Freeland, Edward (2015): Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions Across Academic Disciplines, Science 347(6219), 262-265.

Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer: Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und –professoren. Bildungssoziologische Beiträge, Weinheim/Basel.

Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (2010, Hrsg.): GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective, Wiesbaden.

Rusconi, Alessandra/ Kunze, Caren (2015, Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 37, H. 3. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Dies./ Solga, Heike (2011, Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen.

Wissenschaftsrat (2012): 5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen.

Dies (2007, Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln.

Dies (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 18(18)270 b

13.10.2016

Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren e. V.

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

Chancengerechtigkeit in der Helmholtz-Gemeinschaft

Chancengerechtigkeit ist ein Ziel, das die Helmholtz-Gemeinschaft konsequent verfolgt. 2006 gehörte sie zu den Unterzeichnern der „Offensive der deutschen Wissenschaftsorganisationen für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Zeitgleich wurde innerhalb der Organisation ein „Fünf-Punkte-Programm“ umgesetzt, dessen Maßnahmen von Wiedereinstiegsstellen nach der Elternzeit bis hin zu W2/W3-Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen bis heute fortgeführt werden. Die von der DFG entwickelten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bildeten ab 2009 einen weiteren Orientierungspunkt für die Entwicklung der Helmholtz-Gemeinschaft auf diesem Gebiet. Helmholtz ist Partner des Nationalen Paktes für Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen (MINT-) Berufen. In ihrer Paktselbstverpflichtung für die Paktperiode ab 2016 hat sich die Gemeinschaft erneut dazu bekannt, gezielt exzellente Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren sowie Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. **Die vielfältigen Aktivitäten der Helmholtz-Gemeinschaft zur Förderung von Frauen konzentrieren sich auf drei große Handlungsfelder: Rekrutierung der besten Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen, Weiterentwicklung und Vernetzung dieser Forscherinnen.** Damit wird der dem Umstand Rechnung getragen, dass nur im Zusammenspiel von individueller Förderung und Ermutigung von Frauen und Weiterentwicklung der Organisationskultur der Wissenschaftsorganisationen Chancengerechtigkeit erreicht werden kann.

1. Rekrutierung

Berufungen auf W3- und W2-Niveau

Während die Helmholtz-Gemeinschaft im **Nachwuchsbereich** auf erfreuliche Zahlen blicken kann – **42% der Promovierenden und 40% der Postdoktoranden sind weiblich** – sind die Frauenanteile bei Professuren und Führungspositionen nicht befriedigend: Auf W3-Niveau beträgt der Frauenanteil 17%, auf W2-Nivau 20%. Zwar hat die Gemeinschaft von den vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den letzten 10 Jahren die höchste Steigerungsrate bei Frauen in Führungspositionen zu verzeichnen (Steigerung von knapp 5% in 2005 auf 17% in 2015 beim Anteil der Frauen am Gesamtpersonal in den Vergütungsgruppen C4/W3, C3/W2, W1/ATB/E15Ü), jedoch sind weitere Anstrengungen notwendig, um den Frauenanteil in diesen Positionen signifikant zu erhöhen.

Deshalb wird **2017 ein neues Instrument** starten – die **internationale Rekrutierungsinitiative für Spitzenforscherinnen** (in Nachfolge der erfolgreichen Helmholtz-Rekrutierungsinitiative, die sich an Frauen und Männer richtete)**:** In einem neuen Förderformat sollen zunächst 4 Professuren mit jeweils 2,5 Mio. Euro über 5 Jahre (500.000 Euro p.a.) etabliert werden. Ziel ist es, herausragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf Schlüsselpositionen in der Helmholtz-Gemeinschaft zu berufen. Das Programm baut auf Erfahrungen der Rekrutierungsinitiative auf.

Die **Helmholtz-Rekrutierungsinitiative ist** Teil einer Helmholtz-Rahmenstrategie für das Talentmanagement, die 2012 von der Helmholtz-Gemeinschaft erarbeitet wurde und unter anderem eine strategisch orientierte, aktive Rekrutierung sowie die Diversifizierung der Mitarbeiterschaft insbesondere mit Blick auf Geschlecht und Internationalität als Entwicklungsziele in diesem Bereich festhält. Die Gemeinschaft widmet einen Teil des Aufwuchses aus dem Pakt für Forschung und

Innovation dafür. **Bislang wurden in diesem Rahmen 36 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, 22 der Berufenen sind Frauen.** Insgesamt werden voraussichtlich 51 Berufungen erfolgen.

Die Rekrutierungsinitiative wendete sich bisher nicht ausschließlich, aber gezielt an Wissenschaftlerinnen. Die Strategie, aktiv und konsequent international zu rekrutieren, hat sich ausgezahlt. Die Initiative hat ein erfreuliche Entwicklung bei der Besetzung von W3-Professuren bewirkt: Zuvor lag der durchschnittliche Anteil der Neubesetzungen mit Frauen bei 16 %, seit dem Start der Initiative konnte dieser Anteil auf 33 % verdoppelt werden.

Neben der Rekrutierungsinitiative wird jährlich das **W2/W3-Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen** ausgeschrieben. Das Programm zielt auf die Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen und stattet Forscherinnen mit bis zu 750.000 Euro (W2) bzw. 1 Mio. Euro (W3) Forschungsmitteln beim entscheidenden Karriereschritt zur ersten Professur aus. Seit 2006 konnten bislang 48 Förderungen vergeben werden, 41 Berufungen sind erfolgt. Das Förderinstrument des Impuls- und Vernetzungsfonds verfolgt zwei Ziele: 1. die Gewinnung externer Wissenschaftlerinnen für die Helmholtz-Gemeinschaft und 2. die Unterstützung der ersten Berufung bereits bei Helmholtz tätiger Wissenschaftlerinnen auf W2- bzw. W3-Niveau. Berufungen aus eigenen Reihen sind demnach möglich, wenn damit ein deutlicher Karriereschritt für bereits bei Helmholtz tätige Juniorprofessorinnen oder Nachwuchsgruppenleiterinnen verbunden ist.

Außerdem legt die Helmholtz-Gemeinschaft in allen Evaluationen und Auswahlwettbewerben eine **Gutachterinnenquote von mindestens 30%** zugrunde, um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen auch auf diesem Wege zu verhindern.

Chancengleichheit in der Postdoc-Phase

Im 2012 neu etablierten **Helmholtz Postdoc-Programm** ist eine Mindestquote von 50 % für die Besetzung der jährlich maximal 20 Stellen mit Frauen vorgesehen. Nachdem 2014, in der 3. Ausschreibungsrunde, diese Quote übererfüllt werden konnte (11 der 19 vergebenen Stellen gingen an Nachwuchswissenschaftlerinnen), wurde der Zielwert 2015 mit 7 von 20 Stellen für Frauen nur knapp verfehlt. Im **Helmholtz-Nachwuchsgruppenprogramm** liegt der Frauenanteil nach 13 Ausschreibungsrunden insgesamt bei 35 %, wobei der Anteil im Verlauf der Ausschreibungsrunden gesteigert werden konnte. Das erfolgreiche Programm wird weitergeführt und um flexible Optionen für die **gezielte Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen** in der Familienphase erweitert.

Kaskadenmodell

Ein wichtiger Schritt, um **mittel- und langfristig die Zahl von Frauen in Führungspositionen** zu erhöhen und damit ein wesentliches Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu realisieren, war in der letzten Paktperiode die Einführung des sogenannten **Kaskadenmodells**. Um verbindliche Ziele für die Partizipation von Wissenschaftlerinnen festzulegen, wurden für alle relevanten Karrierestufen Quoten festgelegt. Die Karrierestufen werden dabei sowohl hinsichtlich der Führungsebene als auch hinsichtlich der Vergütungsgruppen differenziert. Für die realistische Bestimmung der Quoten wird berücksichtigt, wie viele Stellen voraussichtlich frei werden. Die erwartete Fluktuation bildet deshalb auf jeder Karrierestufe des Kaskadenmodells die Basis für die Bestimmung der endgültigen Ziel-Quoten.

2. Weiterentwicklung

Etablierte Spitzenwissenschaftlerinnen sowie weibliche Nachwuchskräfte in Forschung und Administration für die Gemeinschaft zu rekrutieren ist eine wichtige Maßnahme, um Chancengleichheit

herzustellen. Die andere ist, sie in ihrer **Karriere zu begleiten und zu unterstützen**. Daher wird ein Schwerpunkt auf der gezielten Unterstützung von weiblichen Talenten mit Führungspotential liegen, und zwar als wesentliches Element der **karrierebegleitende Laufbahnberatung und -entwicklung für Postdocs** im Rahmen des Talentmanagements in der Gemeinschaft. Mit den Helmholtz-Graduiertenschulen wurde bereits ein erfolgreiches Modell etabliert. Daran anschließend werden zielgruppenspezifische Instrumente zur Unterstützung von Postdocs entwickelt: 2017 startet eine Förderung von **Career Units für Postdocs** in den Helmholtz Zentren. Diese Maßnahme ist nicht zuletzt deshalb wirkungsvoll, weil die Phase nach der Promotion diejenige ist, in der viele talentierte Frauen die Wissenschaft verlassen. Hier soll eine Karriere- und Laufbahnentwicklung ansetzen, die transparente und verlässliche Karrierewege und attraktive Perspektiven aufzeigt. Auch qualitätssichernde Maßnahmen im Sinne eines ‚Career tracking' können hier zum Einsatz kommen. Außerdem werden durch gezielte Mentoring-Angebote für weibliche Nachwuchskräfte bessere Möglichkeiten der Karriereorientierung und -planung eröffnet.

Helmholtz-Akademie für Führungskräfte

Die **Helmholtz Akademie** stellt ein in Deutschland **einzigartiges Programm zur Vermittlung von Management- und Führungskompetenzen** dar, die den speziellen Anforderungen eines wissenschaftlichen Arbeitsumfeldes entsprechen. Das Kernelement bildet die passgenaue und individuelle Weiterbildung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedliche Karrierestufen, getragen vom Grundsatz der Ko-Edukation von Wissenschaft und Administration. Ziel ist es, ein integratives Führungsverständnis bei allen Teilnehmern zu fördern.

Die Weiterentwicklung für Management- und Führungsaufgaben setzt einen Schwerpunkt auf die **Weiterentwicklung der Helmholtz-Akademie** mit ihren Dienstleistungen für die Gemeinschaft und das Wissenschaftssystem. Ein ergänzendes Karriereprogramm für technisch-administratives Personal und weitere Maßnahmen sind in der Diskussion.

Befristung und Teilzeit

Nach wie vor arbeiten auch in der Helmholtz-Gemeinschaft mehr Frauen auf befristeten Stellen und in Teilzeit. Während in der Promotionsphase und auf W2- und W3-Niveau kaum Unterschiede zu verzeichnen sind, treten diese vor allem bei Positionen der EG 14 TVöD/TVL deutlich zu tage, also in einer kritischen Karrierephase für den wissenschaftlichen Nachwuchs: rund 10% mehr Frauen als Männer arbeiten in dieser Entgeltgruppe auf befristeten Stellen, bei Teilzeitstellen sind es sogar 20%. Eine Ursache ist zweifellos eine immer noch klare Rollenverteilung in der Familienphase: Mehr Frauen werden befristet beschäftigt aufgrund der Antizipation von Mutterschutz und Elternzeit durch den Arbeitgeber. Und viele Frauen kehren nach der Kinderpause in Teilzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Um diesen unbefriedigende Situation zu ändern, bedarf es sowohl eines gesellschaftlichen Wandels von Geschlechterstereotypen als auch einer Weiterentwicklung der Organisationskultur der Helmholtz-Gemeinschaft, in der Mütter wie Väter sich um ihre Kinder kümmern können, auf Wunsch in Teilzeit arbeiten können und dennoch gleichberechtigt eine erfolgreiche Karriere verfolgen und Führungspositionen besetzen. Die Helmholtz-Gemeinschaft möchte diesen Wandel auf der strukturellen Ebene durch zielgruppenspezifische Karriereentwicklung vor allem in der Postdoc-Phase und auf der individuellen Ebene durch proaktive Rekrutierung und Förderung weiblicher Spitzentalente auf allen Ebenen vorantreiben.

3. Vernetzung

Ein weiteres Element in der aktiven Unterstützung der Karrieren von Wissenschaftlerinnen stellen **Vernetzungsangebote** dar. Daher werden in der Helmholtz-Akademie neben dem Kerncurriculum

Begleitmaßnahmen wie Kaminabende mit hochrangigen Gästen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, Coaching, Standortbestimmungen sowie Mentoring angeboten. Daneben sind die Förderung exzellenter Forscherinnen, deren Unterstützung auf dem beruflichen Weg sowie das langfristige und systematische „Karriere-Tracking“ wichtige Anliegen der Talentförderung der Helmholtz-Gemeinschaft. Ein neues Instrument in diesem Kontext ist das neue soziale Netzwerk der Helmholtz-Gemeinschaft, **Helmholtz & Friends.** Es steht allen aktuellen und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geförderten wie auch anderweitig mit Helmholtz verbundenen Personen offen. Helmholtz & Friends bietet kollegialen Austausch zu Themen rund um Führen in der Wissenschaft, Talentmanagement und Karriereplanung.

Ein weiteres bereits seit 2005 gut etabliertes Instrument ist das **Mentoring-Programm „In Führung gehen“**, das sich über die letzten 10 Jahre zu einem festen Bestandteil des Helmholtz-Talentmanagements entwickelt hat. Neben dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es in dem Programm um Fragen, mit denen Frauen (und Männer) konfrontiert sind, wenn sie zum ersten Mal Führungsverantwortung oder Projektverantwortung übernehmen. Wissenschaftlerinnen nach der Promotion und Mitarbeiterinnen des technisch-administrativen Bereichs auf vergleichbaren Karrierestufen können sich für das Programm bewerben; mehr als 280 Teilnehmerinnen haben das Mentoring durchlaufen. Mittlerweile umfasst das Programm ein Coaching-Angebot, ein jährliches Alumni-Treffen in Form einer Netzwerktagung und Vernetzungsangebote auf der Onlineplattform HelmholtzConnect, über die das Programm mit dem neuen Netzwerk Helmholtz & Friends verbunden ist.

Sowohl das **Mentoring-Programm** als auch das Netzwerk **„Helmholtz & Friends“** werden 2017 weitergeführt und -entwickelt mit dem Ziel, attraktive Vernetzungs- und Karriereentwicklungsangebote für Frauen (und Männer) auszubauen.

Ausblick

Um diese geplanten Maßnahmen in den beiden wesentlichen Bereichen **individuelle Förderung und institutionelle Weiterentwicklung** erfolgreich umsetzen zu können, sind stabile Rahmenbedingungen für die Helmholtz-Gemeinschaft wichtig. Dazu gehört die Weiterführung des Pakts für Forschung und Innovation sowie Unterstützung bei einer neuen Helmholtz-Rekrutierungsinitiative für Spitzenforscherinnen durch die Zuwendungsgeber.
Elementar für Gewinnen und Halten der talentierten Wissenschaftlerinnen wird in Zukunft die Kombination von Rekrutierung und Individualförderung einerseits und einer Förderung der institutionellen Weiterentwicklung der Organisationen zu attraktiven Arbeitgebern andererseits sein.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 18(18)270 c

13.10.2016

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Frau Jutta Dalhoff

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

Schriftliche Stellungnahme zum öffentlichen Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 19.10.2016 in Berlin

Zuverlässig unverbindlich?

Sachverständige Jutta Dalhoff

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft
Leiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
Head of Center of Excellence Women and Science (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8
D-50667 Köln
Tel. : + 49 (0)221 / 47694-250
jutta.dalhoff@gesis.org
http://www.gesis.org/cews

Vorbemerkung

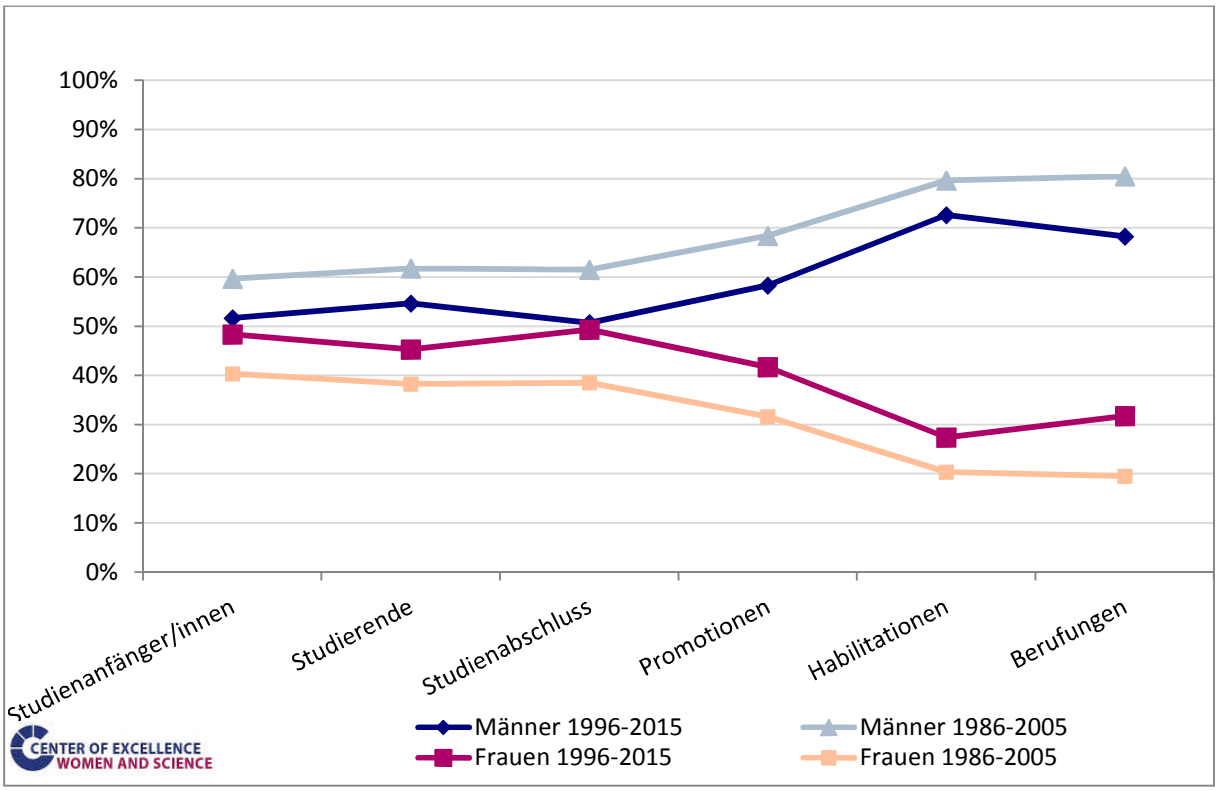
Schwerpunktmäßig bezieht sich diese Stellungnahme aus aktuellem Anlass auf diejenigen Beratungsgrundlagen des öffentlichen Fachgesprächs, die die **Fortführung der Exzellenzinitiative und des Paktes für Forschung und Innovation** betreffen.

Exzellenzinitiative und Pakt für Forschung und Innovation zielten bei ihrer Einführung vor zehn Jahren auch auf die Verbesserung der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die aktuellen Zahlen (2014/15) zur Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen seien hier deshalb kurz vorangestellt.[1]

Zahlen

Der Anteil an Professorinnen an Hochschulen ist im Zeitraum zwischen 1995 und 2014 kontinuierlich von 8,2 % auf 22,0 % angestiegen. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich weiterhin: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Profesorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 40,0 %, der C3/W2-Profesorinnen bei 23,4 % und der C4/W3-Professorinnen bei 17,9 %. Insbesondere bei den Professuren ist - mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten 10 Jahren - nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen. Die retrospektive Analyse von Karriereverläufen zeigt, dass sich in den letzten zehn Jahren die „Schere“ zu schließen beginnt.

Retrospektive Qualifikationsverläufe - 1986-2005 und 1996-2015 im Vergleich



[1] Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2016
http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf

Der Frauenanteil an Führungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist im Vergleichszeitraum von 1996 bis 2015 von 2,6 % auf 16,7 % stetig gestiegen. Bei der Betrachtung der Forschungsorganisationen (Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft) im Einzelnen, werden große Unterschiede sichtbar: so lag der Frauenanteil an Führungspositionen bei der MPG im Jahr 2015 bei 22,4 %, bei der WGL bei 20,5 %, bei der HGF bei 17,6 % und bei der FhG lediglich bei 5 %.

Kultur- und Strukturwandel

„Vor allem aber bedarf es eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt."[2]

Auch der vom Wissenschaftsrat 2012 - im Jahr der letzten diesbezüglichen öffentlichen Anhörung in diesem Hause - angemahnte Kulturwandel ist aufgrund mangelnder Verbindlichkeiten in allen Regelungswerken nicht entscheidend vorangekommen. [3]

Deutlich machen werde ich diese Einschätzung anhand zweier entscheidender Förderprogramme von Bund und Ländern – der **Exzellenzinitiative**, die inzwischen für die kommende Dekade zur Exzellenzstrategie wurde und des **Paktes für Forschung und Innovation**, der bis zum Jahr 2020 verlängert wurde.

Fortgesetzte Inkonsequenz zieht sich seit rund zehn Jahren wie ein Webfehler durch die gleichstellungspolitischen Programme für Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Zu dem Urteil kommen längst nicht mehr nur erklärte Befürworterinnen und Befürworter von Chancengleichheit, die Diagnose lässt sich auch in unabhängigen Studien nachlesen. So kommt die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) der Bundesregierung im Februar 2014 zu folgendem Ergebnis: „Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung einer Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen beschlossen. Die Expertenkommission begrüßt diese Initiative. Für die Durchsetzung von Quoten oder Zielvereinbarungen sind allerdings klar definierte Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele entscheidend", heißt es im EFI-Gutachten 2014.[4]

Ein gutes Jahr später, im März 2015, beschloss die solcherart eindeutig beratene Regierungskoalition eben jene 30-Prozent-Quote und setzte damit einen Punkt hinter eine jahrelange kontroverse Debatte. Seit 2016 gilt die Quote – für die Aufsichtsräte von 108 Unternehmen. Bemerkenswert ist dabei weniger die Regelung selbst, sondern: Wird bei Neubesetzung eines Postens keine Frau

---

[2] Wissenschaftsratsempfehlungen „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" vom 25. Mai 2012, Seite 30

[3] Meine damalige Stellungnahme liest sich noch recht aktuell, deshalb möchte ich die Empfehlungen nicht wiederholen. http://webarchiv.bundestag.de/archive/2013/1212/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung/ADrs_17-278_c.pdf

[4] Expertenkommission Forschung und Innovation, Gutachten 2014 http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf

gewonnen, bleibt der Sitz frei. Dies stellt zum ersten Mal eine Sanktion dar, wie sie das EFI-Gutachten 2014 gefordert hatte! Eine Entscheidung, die umso bemerkenswerter ist, als die Gleichstellungspolitik ansonsten so gut wie keine Sanktionsbewehrung kennt.

Ein Beispiel: Laut „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ haben sich zwar rund 3500 deutsche Unternehmen künftig Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu setzen. Doch Konsequenzen bei Nichterfüllung brauchen sie nicht zu fürchten. Sie müssen lediglich darüber informieren, wenn sie hinter den Zielen zurückbleiben.

Pakt für Forschung und Innovation

In der Berichtspflicht erschöpft sich auch die „Sanktion“, mit der Bund und Länder in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) die sogenannten Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells versehen haben, die 2011 für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) eingeführt wurden und bis heute im Rahmen des jährlichen Monitoring-Berichts zum Pakt für Forschung und Innovation abgehandelt werden. Wozu die Beschränkung auf die Berichtspflicht führt, lässt sich am Pakt für Forschung und Innovation beispielhaft erkennen. Der für die Jahre 2006 bis 2010 geschlossene Pakt sah für Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft und DFG einen jährlichen Finanzzuwachs von mindestens drei Prozent im Rahmen der institutionellen Förderung vor. Zu den Leistungen, die die so bedachten Organisationen erbringen sollten, gehörte es, die „Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen“ zu verbessern. Für die Jahre 2011 bis 2015 stiegen die Zuschüsse für die Pakt-Mitglieder jährlich gar um fünf Prozent, um die forschungspolitischen Ziele zu verfolgen. Wie weit sind die Organisationen gekommen?
Wer sich durch die vielen hundert Seiten frisst, die die Monitoring-Berichte umfassen, erkennt: Es geht im Schneckentempo voran. Die hunderte Millionen von Euros, mit denen (nicht nur, aber auch) die Gleichstellung in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorangetrieben werden sollte, haben gerade einmal zu Zielquoten geführt, die die Organisationen bis 2017 erreichen wollen. Diese Absichtserklärungen finden sich im **Monitoring-Bericht 2013**. Sieben Paktjahre waren bis dahin bereits verstrichen. Entsprechend ernüchtert stellt die GWK im gleichen Bericht fest, dass im Ergebnis „sehr begrenzte Steigerungen des Frauen-Anteils in Führungspositionen“ erreicht wurden. „Die Dynamik der erreichten Veränderungen ist nicht zufriedenstellend. Um mittelfristig eine angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen, sind die genannten Zielquoten der Forschungsorganisationen jedoch nicht hinreichend. Bund und Länder erwarten daher eine Überprüfung der Zielquoten mit dem Ziel einer Annäherung an die vom Wissenschaftsrat verlangten Veränderungsgeschwindigkeiten.“ So klar der erhobene Zeigefinger hier auch zum Vorschein kam – wer ihn ignorierte, hatte keine Nachteile. Das Geld von Bund und Ländern floss unverdrossen weiter.
Im **Monitoring–Bericht 2014** immerhin wurde die GWK noch deutlicher, legte das Schlaglicht des gesamten Berichts auf die Gleichstellung, um – wenig überraschend – festzustellen: „Der

Frauenanteil ist jedoch gerade in den Führungspositionen noch weit von einer angemessenen Beteiligung entfernt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das zur Verfügung stehende Potenzial.“ Die Mitglieder des Paktes werden im Bericht erneut aufgefordert, die Zielquoten so anspruchsvoll zu formulieren, dass sie rasche Effekte in der Gleichstellung auslösen können. Tatsächlich geschah das Gegenteil: Die Forschungsorganisationen, die ihre selbstgesetzten Zielquoten nicht erreichten, passten diese nach unten an. Sanktionen gab es auch dafür – keine.

Im **Monitoring-Bericht 2016** werden die Formulierungen deutlicher: "Bund und Länder haben die von den Forschungsorganisationen genannten Zielquoten jedoch nicht für hinreichend gehalten, um mittelfristig eine angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen. Sie haben, unter Hinweis auch auf die Erkenntnisse aus der *Offensive für Chancengleichheit,* die Forschungsorganisationen mit dem Monitoring-Bericht 2013 aufgefordert, die Zielquoten zu überprüfen und so ambitioniert zu bestimmen, dass mit ihnen rasche Effekte in der Gleichstellung erreicht werden können.

Bund und Länder haben es zudem für erforderlich gehalten, dass

- die Ableitung der Zielquoten nachvollziehbar dokumentiert wird, insbesondere anhand einer systematischen Darlegung der Entwicklung der zu besetzenden Positionen,
- innerhalb des wissenschaftlichen Personals nach den einzelnen Vergütungsgruppen sowie
- nach Führungsgruppen differenzierte Zielquoten gebildet werden, explizite Ziele für Institutsleitungen formuliert werden."[5]

Diese klare Handlungsanweisung zur Umsetzung des GWK-Zielquotenbeschlusses von 2011 wird von keiner der vier Forschungsorganisationen in ihren Einzeleinrichtungen systematisch befolgt, es gibt dazu keine operationalisierbare organisationsübergreifende Regelung, die aber in der Praxis unabdingbar wäre. Solange Bund und Länder eine solche Vorgehensweise nur für „erforderlich“ halten, sie aber nicht zur Bedingung für eine weitere Förderung durch den PFI machen, besteht kein Handlungsdruck für die Forschungsorganisationen.

In ihrem Dokument zur **Weiterführung des Paktes von 2016 bis 2020** erklären Bund und Länder, dass bei der Akzentuierung der forschungspolitischen Ziele die Auswertungen der bisherigen Monitoring-Berichte berücksichtigt worden seien. Die im Jahr 2015 gefundene Formulierung des forschungspolitischen Ziels (Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse) für die Jahre 2016-2020 ist allerdings wenig ambitioniert: „Die Wissenschaftsorganisationen sollen ihre Aktivitäten, chancengerechte und familienfreundliche Strukturen und Prozesse zu gewährleisten, deutlich weiter verstärken. Vorrangiges Ziel bleibt weiterhin, signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in verantwortungsvollen Positionen des Wissenschaftssystems zu realisieren; Bund und Länder legen besonderes Gewicht darauf, dass die für 2017 festgelegten Zielquoten für Frauen auf allen

[5] Pakt für Forschung und Innovation: Monitoring-Bericht 2016, Bonn 2016, S. 65
http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-47-PFI-Monitoring-Bericht-2016.pdf

Karrierestufen und insbesondere in wissenschaftlichen Führungspositionen erreicht und für einen anschließenden Zeitraum neue ambitionierte Zielquoten definiert werden. Hierzu ist es erforderlich, dass die Wissenschaftsorganisationen zweckmäßige Gesamtkonzepte etablieren, die u. a. eine chancengerechte Gestaltung von Prozessen zur Besetzung von Leitungsfunktionen, deren Dokumentation, ein chancengerechtes Karrieremanagement und familienfreundliche Organisationsmodelle umfassen. In wissenschaftlichen Führungsgremien soll ein Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht werden."

Formulierungen wie „Aufforderungen, etwas zu realisieren", „Gewicht auf etwas legen, um Zielquoten umzusetzen", „Gesamtkonzepte für erforderlich halten" und die Postulierung nicht sanktionsbewehrter Soll-Bestimmungen können nichts gewährleisten. Es bleibt beim Pakt für Forschung und Innovation also bei Absichtserklärungen auf niedrigem Niveau, die Zielsetzungen bleiben im Anspruch deutlich hinter den in den Monitoring-Berichten gewonnenen Erkenntnissen und den Jahr für Jahr daraus abgeleiteten Anforderungen zurück. Wozu dient das Monitoring – wenn es keine direkte Steuerungsfunktion hat?

Exzellenzstrategie

Zum **Start der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder** haben die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat (WR) die beiden Förderlinien der Exzellenzcluster (1. Förderphase 1. Januar 2019 bis 31.12.2026) und der Exzellenzuniversitäten (Förderphase 1. November 2019 bis 31. Oktober 2026) ausgeschrieben.[6] Mit diesen Ausschreibungen wurden entscheidende Weichen für die Forschungsförderung der nächsten Dekade gestellt.
Bei der Ausgestaltung der Förderlinien der Exzellenzstrategie spielen gleichstellungsbezogene Zielstellungen im Vergleich zur Exzellenzinitiative I so gut wie keine Rolle mehr, dies hatte sich bereits im Vorfeld abgezeichnet.
In der Beratungsunterlage CEWS Positionspapier Nr. 5[7] wird hierzu konstatiert:
„Die umfangreiche Begleitforschung zu Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative wird in dem Bericht (*Imboden-Bericht d.V.)* nicht zur Kenntnis genommen (Engels et al. 2015)[8]."
Unter den drei allgemeinen Förderkriterien für die Exzellenzcluster findet sich das Ziel der Chancengleichheit überhaupt nicht mehr, auf dem in die Antragsniederungen gehenden DFG-Vordruck ExStra 110 [9] ist die Förderung der Chancengleichheit eines unter 13 (!) Förderkriterien geworden.

---

[6] Ausschreibung Exzellenzcluster ; Ausschreibung Exzellenzuniversitäten

[7] CEWS-Positionspapier Nr. 5, Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Ausschussdrucksache 18(18)260. S.4
http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position5.pdf

[8] Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main: Campus-Verl (Hochschule und Gesellschaft).

[9] http://www.dfg.de/formulare/exstra110/exstra110_de.pdf

Dagegen fordert das CEWS, dass gleichstellungspolitische Ziele integrale Bestandteile der Exzellenzstrategie sein müssten. Das bedeutete im Einzelnen:

Spitzenforschung braucht Qualitätsstandards
• Aufnahme von Gleichstellungsparametern bei der Vergabe, im Monitoring sowie bei der ex-post Bewertung der Förderinstrumente
• Überprüfung der Forschungsziele und Verwendungszwecke auf ihre Wirksamkeit zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit hin.
• Gleichstellungserfolge der Hochschule als maßgebliches Kriterium bei der Vergabe sicherstellen
• Einführung von Bewertungsverfahren, die nicht mehr ausschließlich auf bibliometrischen Daten beruhen, sondern auch den Aufbau von Forschungsstrukturen, die Nachwuchsförderung, den Wissenstransfer und die Interdisziplinarität als Leistungsindikatoren berücksichtigen

Spitzenforschung braucht eine strukturelle Basis
• Gleichstellungsbezogene verbindliche Verwendungsauflagen für die Mittel aus der Exzellenzinitiative
• Geschlechtersegregierte Aufbereitung aller Daten, die als Grundlage für die Ausgestaltung der Förderinstrumente dienen, sowie die Nutzung dieser Daten für die Steuerung
• Verpflichtende Vorlage eines umfassenden und überprüfbaren Gleichstellungskonzepts, das relevant für die Bewertung der Anträge ist
• Evaluation und Begleitforschung müssen die Auswirkungen der Exzellenzstrategie auf das Geschlechterverhältnis und den Aufbau gleichstellungspolitischer Strukturen überprüfen

Spitzenforschung braucht gute Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
• Nachhaltige Personalentwicklungskonzepte zur Ausgestaltung von Karrierewegen in der Wissenschaft, insbesondere Weiterentwicklung der strukturierten Promotionsförderung als Vergabekriterium
• Verankerung verbindlicher ambitionierter Zielquoten zur Teilhabe von Wissenschaftlerinnen, dabei Differenzierung zwischen unabhängigen, dauerhaften Führungspositionen (Status der Professur) und aufstiegsrelevanten Positionen (Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur); im Falle des Nichterreichens verbunden mit wirksamen budgetrelevanten Konsequenzen

In den bisher vorliegenden Dokumenten zur Exzellenzstrategie wurden gleichstellungspolitische Ziele nicht verbindlich strukturell verankert, insofern waren alle diesbezüglichen Analysen, Erkenntnisse und Forderungen von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz, Deutscher Forschungsgemeinschaft und Gemeinsamer Wissenschaftskonferenz der letzten Jahre nur Lippenbekenntnisse, so wie sie von Professor Winnacker schon 2006 konstatiert wurden.[10]
Die damals und heute aktiv am wissenschaftspolitischen Gestaltungsprozess beteiligten Entscheider/innen in diesen Institutionen verpassten damit gleichstellungspolitische Chancen in der Fortführung der Exzellenzinitiative trotz guter Ausgangsbedingungen auf der Grundlage der in der ersten Runde geförderten Prozesse und Maßnahmen.

[10] Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der DFG, schrieb im Februar 2006 an die Universitätsleitungen, die sich mit einer Antragsskizze an der Exzellenzinitiative I beteiligt hatten:"Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich -so die Ansicht der internationalen Experten - des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. (…) Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können."

Die diversen Chancengleichheitsempfehlungen des Wissenschaftsrates, die Erfahrungen mit den DFG-Gleichstellungsstandards und dem Professorinnen-Programm oder die Ergebnisse der Begleitforschung zur Exzellenzinitiative – alles weist in die gleiche Richtung: Ohne – ich zitiere das EFI-Gutachten 2014 vom Anfang dieser Stellungnahme – „klar definierte Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele“, also eine erhöhte Verbindlichkeit der Programme und Instrumente, wird es zu keiner nachhaltigen strukturellen und geschlechtergerechten Veränderung in der Wissenschaftslandschaft kommen. Leider sind verpasste Chancen in der gleichstellungsrelevanten Wissenschafts- und Forschungspolitik zu konstatieren.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 18(18)270 d

14.10.2016

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft zum Fachgespräch des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 19.10.2016

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

Satzungsgemäß dient die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsarbeiten und durch die Förderung der Zusammenarbeit der Forscherinnen und Forscher (§ 1 Satz 1). Dabei fördert die DFG auch die **Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft (§ 1 Satz 3)**.

Eine unzureichende Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem führt zu einem Mangel an hochrangiger Forschungskapazität, da herausragende Forschung nicht auf das Leistungspotenzial von Wissenschaftlerinnen verzichten kann. Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem bedeutet daher einen Mehrwert für die Qualität der Forschung und ermöglicht eine größere Vielfalt von Forschungsperspektiven.

In der Konsequenz ist die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern **ein entscheidungsrelevantes Kriterium** in allen Begutachtungs-, Bewertungs- und Entscheidungsprozessen der DFG. Es sind umfangreiche Qualitätssicherungsprozesse etabliert, um sicherzustellen, dass Forscherinnen und Forscher die gleichen Chancen haben, an den Fördergeldern der DFG partizipieren zu können. Nicht zuletzt spiegelt sich das Satzungsziel in der Zusammensetzung der DFG-Gremien wider.

Aktuell lassen sich folgende zusammenfassende Beobachtungen machen[1]:

- In der **Einzelförderung** beträgt der Anteil der bei der DFG eingereichten und entschiedenen Neuanträge von Frauen wie in den letzten Jahren etwas mehr als ein Fünftel aller Antragstellungen (2015: 22,9 Prozent)[2] – mit deutlichen fachspezifischen Unterschieden. Damit liegt er über alle Wissenschaftsbereiche hinweg leicht über dem Anteil von Professorinnen im Wissenschaftssystem in Deutschland (22,0 Prozent).
- Die **Förderquoten** in der Einzelförderung bei entschiedenen Neuanträgen sind sowohl für Wissenschaftlerinnen als auch für Wissenschaftler gestiegen. Die Förderquote der Frauen liegt in allen Wissenschaftsbereichen zwar noch unter derjenigen der Männer.

[1] Nachfolgende Zahlen entnommen aus dem demnächst zu veröffentlichenden Chancengleichheits-Monitoring 2016 der DFG.
[2] Im Vergleich: 2014: 23,5%; 2013: 21,9%; 2012: 22,2%.

Der Abstand von Antragstellerinnen zu Antragstellern hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr aber weiter verringert und liegt 2015 bei 1,3 Prozentpunkten (w = 34,8 versus m = 36,1 Prozent)[3].

- Die **Beteiligung von Wissenschaftlerinnen** an schriftlichen Begutachtungen ist erneut gestiegen und beträgt für 2015 16,8 Prozent[4]. Bei den Vor-Ort-Begutachtungen liegt der Anteil im Jahr 2015 leicht darüber bei 17,3 Prozent.
- In den **zentralen Entscheidungsgremien** der DFG beträgt der Frauenanteil zwischen 30,8 und 50,0 Prozent. In den Fachkollegien ist er von 20,8 Prozent (2012-2015) auf 23,5 Prozent in der neuen Amtsperiode (2016-2019) gestiegen.

Das sind grundsätzlich erfreuliche Entwicklungen, die mit großer Aufmerksamkeit stetig vorangetrieben werden. Die DFG hat in ihrer Erklärung zum Pakt für Forschung und Innovation formuliert: „Die DFG verpflichtet sich mit der Berichterstattung zum Monitoring-Bericht 2017 Zielquoten für die Beteiligung von Frauen in allen ihren Entscheidungsprozessen zu definieren. Vorbehaltlich einer Zustimmung der Entscheidungsgremien der DFG wird die Orientierung dabei sein, den Frauenanteil auf den Anteil der Frauen in der Professorenschaft an Hochschulen zu bringen.“[5]

Chancengleichheit wird durchgängig in allen Verfahren der DFG sorgfältig berücksichtigt. Gutachterinnen und Gutachter sowie Fachkollegienmitglieder werden regelmäßig darauf hingewiesen, dass etwa familienbedingte Verpflichtungen zu längeren Qualifikationsphasen, einer geringeren Anzahl an Publikationen oder weniger Auslandsaufenthalten führen können; derartige individuelle Lebensumstände, soweit aus den Antragsunterlagen ersichtlich, sind in der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung angemessen zugunsten der antragstellenden Person zu berücksichtigen. Nach der Bewilligung unterstützt die DFG Geförderte in allen Verfahren bei der Balance von wissenschaftlicher Arbeit und familiären Aufgaben. Dies geschieht u.a. durch großzügige **Regelungen in Bezug auf Teilzeit und Laufzeitverlängerungen** von Projekten. In den koordinierten Verfahren stellt die DFG seit 2008 darüber hinaus **pauschale Mittel für Chancengleichheitsmaßnahmen** bereit, die die Verbünde zielgerichtet und zweckgebunden für Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft und zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere einsetzen können. Diese

[3] Im Vergleich: 2014: Differenz von 2,9 Prozentpunkten (w = 32,1%, m = 35,0%); 2013: Differenz von 3,7 Prozentpunkten (w = 28,3%, m = 32,0%); 2012: Differenz von 1,4 Prozentpunkten (w = 31,5%, m = 32,9%).
[4] Im Vergleich: 2014: 15,8%; 2013: 15,3%; 2012: 14,8%.
[5] Erklärung der DFG zur Fortsetzung des Paktes für Forschung und Innovation (Pakt III), Sep. 2014, S. 12.

umfangreichen und individuellen Regelungen sind im nationalen, aber auch im internationalen Vergleich vorbildlich.

Die DFG als die zentrale Selbstverwaltungsorganisation der deutschen Wissenschaft setzt sich auch über das eigene Fördergeschäft hinaus entschieden für Chancengleichheit und Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein. Mit den 2008 durch die DFG-Mitgliederversammlung verabschiedeten **„Forschungsorientierten Gleichstellungs-standards“**, die einen maßgeblichen Impuls in das deutsche Wissenschaftssystem gegeben haben, hat sie erreicht, dass sich ihre Mitgliedseinrichtungen zu personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards verpflichtet haben.

Als gemeinsames Ziel formulieren die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das **Kaskadenmodell** als ganz wesentlicher Leitgedanke. Danach ergeben sich die Ziele für die Frauenanteile einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Wissenschaftlerinnen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. Diese flexible Zielvorgabe berücksichtigt die Gegebenheiten der Institutionen und der jeweiligen fachlichen Ausrichtung.

Bereits 2013 konnte die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“, die ebenfalls 2008 von der DFG-Mitgliederversammlung eingerichtet worden war, anhand der von den Hochschulen eingereichten Berichte eine **deutliche Dynamik** feststellen. So wurde Gleichstellung in den Mitgliedseinrichtungen mittlerweile schon fast durchgängig als Leitungsaufgabe wahrgenommen und hatte vielerorts eine größere strategische Bedeutung gewonnen. Auch hatten die Hochschulen zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen bereits begonnen und viele sogar nachhaltig implementiert. Bei den Frauenanteilen auf den verschiedenen Karrierestufen wurden bis 2013 ebenfalls einige Fortschritte erzielt, jedoch letztlich nicht in dem Ausmaß und noch nicht auf allen Karrierestufen, wie man sich dies zu Beginn des Prozesses der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ erhofft hatte. Die Wirkkraft der vorgelegten Gleichstellungskonzepte war noch nicht nachhaltig erkennbar, sodass weitere Bemühungen notwendig schienen, um die Ziele der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ – vor allem eine erhöhte Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere – zu erreichen.

Darum hat die DFG-Mitgliederversammlung in 2013 ein Maßnahmenpaket verabschiedet, welches einen noch **stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile im Wissenschaftssystem** setzt. Zum einen werden seitdem in den Anträgen auf Förderung innerhalb der koordinierten DFG-Programme, in denen die Hochschulen die Antragstellenden sind, Zahlen zu den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher

Qualifikationsstufen abgefragt; diese Aufstellung soll den Gutachterinnen und Gutachtern einen schnellen Überblick über die Zusammensetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eines Forschungsverbundes geben und das auch weiterhin erforderliche Gleichstellungskonzept quantitativ ergänzen. Zum anderen werden seither jährlich am Kaskadenmodell orientiert die Frauenanteile auf Hochschul- und Fachbereichsebene bei allen DFG-Mitgliedshochschulen abgefragt.

Ein ganz wesentlicher Aspekt mit Blick auf die Wirkkraft der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ist dabei die **Selbstverpflichtung** der Einrichtungen. Die Wahrung ihrer Autonomie bei gleichzeitiger Vereinbarung gemeinsamer Standards und Ziele spielt eine sehr wichtige Rolle hinsichtlich der Akzeptanz der Forderung, dass sich die Bemühungen um Chancengerechtigkeit an den Einrichtungen verändern und bewegen müssen.

Im Jahr 2017 wird in der DFG-Mitgliederversammlung über die **weitere Zukunft und Gestalt der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“** entschieden werden. Diese Beratungen werden von der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ und der Geschäftsstelle der DFG derzeit intensiv vorbereitet. Hierzu wird ein Tätigkeitsbericht über den bisherigen Prozess erstellt und darauf aufbauend eine Wirkungsanalyse der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ vorbereitet. Die umfassende Analyse des Prozesses von 2008 bis 2013 wird u.a. eine extern vergebene Sekundärauswertung der Berichte der Hochschulen sowie einige – ebenfalls extern vergebene – qualitative Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren an Mitgliedseinrichtungen vor Ort beinhalten und auch Ergebnisse des jährlichen Reportings der Mitgliedshochschulen zu den Frauenanteilen einbeziehen.

Bereits heute lässt sich feststellen: Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ haben, gemeinsam mit anderen Initiativen, eine **starke Gesamtdynamik im Wissenschaftssystem** entfacht und einen **spürbaren Kulturwandel** angestoßen. Der Blick auf die aktuelle Situation im deutschen Wissenschaftssystem zeigt, dass das Thema Chancengerechtigkeit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch künftig beschäftigen und herausfordern wird. Die DFG – in ihrer Rolle als Impulsgeberin und in ihrer Verantwortung als zentrale Selbstverwaltungsorganisation im deutschen Wissenschaftssystem – wird die Mitgliedseinrichtungen in ihren entsprechenden Bemühungen weiter intensiv unterstützen.