

## **Antrag**

**der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Cornelia Hirsch, Volker Schneider (Saarbrücken), Dr. Kirsten Tackmann und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Gleichstellung in der Wissenschaft durch Modernisierung der Nachwuchsförderung und der Beschäftigungsverhältnisse herstellen**

Der Bundestag wolle beschließen:

#### **I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:**

Die vom Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages durchgeführte Anhörung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ hat klare Defizite der bisherigen Fördermaßnahmen des Bundes und der Länder zur Geschlechtergleichheit im Wissenschaftssystem aufgezeigt.

Stagnierende Frauenanteile bei W3-/C4-Professuren von knapp 10 Prozent und von 14 Prozent an allen Professuren können nach 20 Jahren Gleichstellungspolitik nicht zufrieden stellen. Obwohl seit vielen Jahren Frauen die Hälfte aller Studienanfängerinnen und -anfänger ausmachen, erweist sich der Schritt zur Promotion und noch stärker der zur Habilitation für die meisten Absolventinnen als ein unüberwindbares Hindernis. Je nach Disziplin geht die Zahl der Teilnehmerinnen pro wissenschaftliche Qualifikationsstufe um 20 bis 30 Prozent zurück. Auch an leitenden Positionen der Wissenschaftsverwaltung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Frauen nur zu 15 Prozent beteiligt.

Diese Zahlen zeigen, dass es im wissenschaftlichen Betätigungs- und Berufsfeld bislang nicht gelungen ist, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe zu sichern. Frauen haben bei gleicher Qualifikation geringere Möglichkeiten zum individuellen Fortkommen, sie bekleiden verhältnismäßig selten entscheidungsrelevante Positionen innerhalb der Wissenschaft und haben nicht zuletzt in weniger sicheren Arbeitsverhältnissen ein niedrigeres durchschnittliches Einkommen.

Neben der Beseitigung dieser Ungerechtigkeit geht es bei der Gleichstellung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auch um die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bringt im Ergebnis Wissen hervor, das eher den Anforderungen der gesellschaftlichen Realität gerecht wird. Denn zum einen geht der Wissenschaft und Forschung ein Teil guter Forschender verloren, wenn Frauen unterrepräsentiert bleiben. Zum anderen erlauben unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisation beider Geschlechter nicht selten vielseitige Sichtweisen auf den Forschungsgegenstand. Dies kann die bislang vernachlässigte Geschlechterdimension einer Forschung sichtbar machen. Beispielsweise wird erst seit kurzem die unterschiedliche Wirkung von Medikamenten bei weiblichen und männlichen Patienten thematisiert. Es kann aber auch ganz unvorhersehbare innovative Effekte

sichtbar machen, wie die neuerdings beobachtete deutlich höhere Neigung von Forscherinnen zur interdisziplinären Forschung.

Die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung hat erschöpfend belegt, dass Geschlechtergleichstellung eine klassische Querschnittsaufgabe von Politik ist und als solche verstärkt betrieben werden muss. Die unmittelbare Förderung von Einzelpersonen in Form von Stipendien und gesonderten Stellenprogrammen bleibt nach diesem Ansatz zwar ein wichtiger Bestandteil der Förderpolitik. Sie ist häufig aber zeitlich beschränkt und richtet sich im Endeffekt an wenige Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Für eine nachhaltige Steigerung der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem ist daher die Beseitigung von strukturellen Hindernissen und Barrieren notwendig. Häufig handelt es sich um Strukturen, die sich anhand der Gewohnheiten von männlichen Biographien gebildet haben und unreflektiert reproduziert werden. Die Verantwortlichen in Politik und Wissenschaft sind daher gefordert, diese Strukturen sensibel wahrzunehmen und sie im Sinne eines breiteren Zugangs zum Arbeitsfeld Wissenschaft umzugestalten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. den innerhalb der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) für das Jahr 2008 vereinbarten Arbeitsschwerpunkt „Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Personal“ dazu zu nutzen, sich mit den Ländern auf Leitlinien für einheitliche wissenschaftsspezifische Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und im Tarifvertrag der Länder (TVL) zu verständigen. Die Landeszuständigkeit für Hochschulen und die Bundeszuständigkeit für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen machen eine abgestimmte Strategie notwendig, die die Interessen aller Beschäftigtengruppen angemessen berücksichtigt sowie die unterschiedliche Bedeutung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in einem gemeinsamen Wissenschaftssystem widerspiegelt und somit ein Auseinanderdriften der Gehälter und eine weitere Zersplitterung der Tariflandschaft verhindert.

Eckpunkte solcher wissenschaftsspezifischer Regelungen sollen

- a) den Beruf Wissenschaft über die verschiedenen Statusgruppen hinweg arbeitsrechtlich und sozial attraktiver machen und Mindestlaufzeiten von Verträgen vereinbaren;
  - b) hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Möglichkeiten von Teilzeit- und Telearbeit ausweiten;
  - c) Personalkonzepte für dauerhafte Beschäftigung auch für vorwiegend über Drittmittel finanzierte Forscherinnen und Forscher enthalten. Letzteres ist in vielen Instituten der außeruniversitären Forschung längst Realität;
  - d) Wissenschaft als normales Berufsfeld professionalisieren und Konzepte zu Personalentwicklung und -management realisieren;
2. im Rahmen der Artikel 125a, 125b des Grundgesetzes (GG) das Hochschulrahmengesetz (HRG) und damit die darin enthaltenen Regelungen zu Fragen der Geschlechtergleichstellung (§§ 3, 5, 6, 42 sowie 37 Abs. 2 HRG) und der Bedürfnisse von Studierenden mit Kind (§ 2 Abs. 4, §§ 16, 34 HRG) fortgelten zu lassen;
  3. den Wissenschaftsrat mit einer Studie zur Reform der Nachwuchsförderung zu beauftragen. Diese sollte statt der jetzigen informellen, lehrstuhlbezogenen Prozesse der Vorauswahl Anforderungen an Promovierende und Habilitanden, konkrete Karriereberatung, Mentoring- und Personalentwicklungsprogramme als verpflichtende Aufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Mittelpunkt stellen;

4. die für Mai 2008 angekündigte Studie des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes evaluiert, zeitnah auszuwerten, dabei der Perspektive der Geschlechtergleichstellung besondere Aufmerksamkeit zu schenken und aus den Ergebnissen Konsequenzen für den Fortbestand der Regelungen zu ziehen;
5. die Verhandlungen über einen Hochschulpakt II zu nutzen, um mit den Ländern verbindliche, abrechenbare Vereinbarungen über die signifikante Erhöhung der Anteile von Frauen besonders in wissenschaftlichen Dauerstellen zu treffen;
6. zusammen mit den Ländern im Rahmen der Möglichkeiten von Artikel 91b Satz 1 Nr. 2 GG eine Übereinkunft über die Fortsetzung eines Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) zur Geschlechtergleichheit zu treffen. Im Vergleich zu den 2006 ausgelaufenen Programmen soll dabei stärker auf Stellen- statt auf Stipendienprogramme orientiert werden. Bewährte Mentoringprogramme, die Unterstützung von Maßnahmen zur Kinderbetreuung an Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen und die Förderung von Genderforschung in unterschiedlichen Disziplinen sollten weitere Elemente eines solchen Programms sein;
7. entsprechend den Empfehlungen aus dem Monitoring des Paktes für Forschung und Innovation der Bund-Länder-Kommission (BLK) die Vereinbarungen für Frauenförderung mit den Forschungs- und Wissenschaftsorganisationen verbindlich zu gestalten;
8. darauf hinzuwirken, dass die Drittmittelvergabe durch die DFG sowie die Forschungsförderung des Bundes auf die Basis anonymer Begutachtung („Double-blind-Verfahren“) gestellt werden;
9. dem Bundestag einen Bericht über die Umsetzung des Gender Mainstreaming und die Berücksichtigung der Genderdimension in der programm-basierten Forschungsförderung der Bundesministerien und in der Ressortforschung vorzulegen;
10. vergleichbar zur Regelung des Gender-Action-Plans des 6. Forschungsrahmenprogramms der EU, die Integration der Genderdimension in aus-geschriebenen Forschungsprojekten verbindlich einzufordern;
11. die institutionelle und die Programmförderung des Bundes auf die Grund-lage verbindlicher Zielvereinbarungen zur Geschlechtergleichstellung zu stellen inklusive
  - verpflichtender Entwicklung von Gleichstellungskonzepten an den Be-werbereinrichtungen, wie sie bislang nur mit der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm als Anreizkonzepte verlangt werden;
  - der Einführung eines Kaskadenmodells, das die Beteiligung von Frauen mindestens entsprechend des Anteils der nächst niedrigeren Qualifika-tionsstufe sichert;
  - der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Gutachtergremien;
12. für eine angemessene Repräsentanz von Frauen auch in den Entscheidungs-gremien des Akkreditierungsrats und der Akkreditierungsagenturen zu sorgen und Genderkompetenz in den Gremien durch entsprechende Weiter-bildung zu fördern;
13. im Rahmen des Bologna-Folgeprozesses dafür Sorge zu tragen, dass Genderaspekte in der weiteren Ausgestaltung der Schaffung des euro-päischen Hochschulraums und besonders bei der Akkreditierung und Reakkreditierung von Studienprogrammen prioritär berücksichtigt werden;

14. direkte und indirekte Altersgrenzen bei Wissenschaftskarrieren – für die Besetzung von Stellen, Stipendien, Maßnahmen der Graduiertenförderung und Juniorprofessuren – abzuschaffen.

Berlin, den 8. April 2008

**Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion**

### **Begründung**

Die Sachverständigen haben in der Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 18. Februar 2008 mehrheitlich Missstände im deutschen Wissenschaftssystem hervorgehoben, die Frauen besonders treffen:

I.

Es fehlen attraktive Aufstiegs- und Beschäftigungsperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Kern betrifft dies zunächst das vertikale Karrierekonzept an deutschen Hochschulen mit einer langen Zeit der Qualifikation bis zur Berufung auf eine Professur. Dabei ist die Chance auf eine dauerhafte Anstellung gering. Verantwortlich ist die seit Jahren zurückgehende Zahl der Professuren – in den letzten zehn Jahren waren es 1 500 Stellen – und ein System, das neben der Professur keine fest angestellten Forscherinnen und Forscher kennt. Wird keine Berufung erreicht, gibt es für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis auf wenige Stellen in der außeruniversitären Forschung und je nach Disziplin gegebenenfalls in der Wirtschaft keine Perspektive.

Der Wegfall der C1-/C2-Kategorien des Hochschulrahmengesetzes wurde von den Ländern nicht zu einer nachhaltigen Neuordnung der Personalstruktur im Sinne von „Wissenschaft als Beruf“ genutzt. Statt den Einstieg in den Ausstieg aus dem Beamtenverhältnis zu wagen, setzen einige Länder sogar auf eine Renaissance von befristeten Beamtenstellen. Die als Ersatz für die wegfallenden Kategorien geplante Juniorprofessur wird von vielen Hochschulen nur unzureichend eingesetzt. Eine feste Tenure-Option ist in den wenigsten Fällen obligatorisch. Die Juniorprofessur ist grundsätzlich als Qualifizierungsinstrument und nicht als Dauerperspektive angelegt. Abhängigkeiten und Unberechenbarkeiten wissenschaftlicher Karrieren werden durch diese Entwicklung nicht abgebaut.

Verschärfend auf die Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wirkt sich die Verschlechterung bestehender Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau aus. An Hochschulen hat die Unterfinanzierung zum Abbau regulärer Stellen im Mittelbau zugunsten halber Stellen, reiner drittmittelfinanzierter Stellen und schlecht- oder nichtbezahlter Lehrbeauftragten- und Privatdozentenjobs geführt. Junge Absolventinnen und Absolventen erleben das Berufsfeld Wissenschaft frühzeitig als nicht zukunftsträchtig und unsicher.

Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen folgen dem Trend zur „Flexibilisierung“ und Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Trotz insgesamt steigender Mittel aus dem Pakt für Forschung und Innovation bieten sie inzwischen zu 45 Prozent befristete Beschäftigung mit immer kürzeren Laufzeiten an. Wenn eine kontinuierliche Arbeitsmöglichkeit, die Forschern längere

zeitliche Freiräume für ihre Forschung bietet, zur Ausnahme wird, leidet darunter nicht zuletzt die Qualität der geleisteten wissenschaftlichen Arbeit.

Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zeigen, dass das im April 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) dieser Entwicklung Vorschub leistet. Das Gesetz ermöglicht eine sachgrundlose befristete Einstellung auf drittmittelbasierten Stellen und bewirkt, dass in einer wachsenden Anzahl von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen der tarifliche Kündigungsschutz nicht mehr greift und ableitbare tarifliche Ansprüche bei der Eingruppierung und damit der Vergütung nicht mehr erworben werden können.

Für Frauen sind diese Strukturen und die Ausstattung des deutschen Wissenschaftssystems, die eine mittelfristige Lebensplanung erschweren, besonders unattraktiv. Wie von Sachverständigen hervorgehoben, entscheiden sich viele aus diesem Grund auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen gegen die weitere Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere.

Hier ist also sowohl aus Gründen der Herstellung von Geschlechtergleichheit als auch mit Blick auf die Attraktivität des Wissenschaftssystems für den wissenschaftlichen Nachwuchs insgesamt dringend ein Umdenken erforderlich. Es muss eine dauerhafte und eigenständige Beschäftigung an Hochschulen für die grundständige Lehre, Forschung und Aufgaben des Wissenschaftsmanagements jenseits der begrenzten Anzahl von Professuren ermöglicht werden.

## II.

Eine strukturelle Neugestaltung ist auch im Bereich der Gewinnung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefordert. Im Zentrum der Kritik steht die individuelle Nachwuchsförderung durch Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber. Nach einhelliger Meinung der Sachverständigen leistet diese Form der Auswahl und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern informellen Verfahren Vorschub, die Frauen überdurchschnittlich stark ausgrenzen. Studien belegen, dass Personalentscheidungen in hohem Maße unreflektiert anhand von sozialer Ähnlichkeit gefällt werden. Für die meist männlichen Entscheider hat das Geschlecht daher im Zweifelsfalle eine ebenso hohe Bedeutung wie die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber. Nachwuchsförderung sollte daher Aufgabe der Institute werden, die in diesem Rahmen transparente Standards zur Auswahl und Betreuung sowie eine verantwortliche Personalplanung und -entwicklung einführen sollten.

## III.

Die Genderforschung nimmt als Querschnittsdisziplin für das Verständnis der Zusammenhänge, die die Kategorie Geschlecht auf unterschiedlichen Ebenen in der Wissenschaft spielt, einen besonderen Platz ein. Es besteht die Gefahr, dass stagnierende oder sinkende Hochschulhaushalte in vielen Bundesländern und damit einhergehende Stellenstreichungen sowie die zeitliche Straffung der Lehrpläne nach der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge geschlechtertheoretische Schwerpunkte in den Lehrplänen und entsprechende Lehrstühle in den Einzeldisziplinen wegfallen lassen. Die Bundespolitik muss auch hier ihre Verantwortung wahrnehmen.

Ein ähnliches Schicksal erleiden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte, aber auch ihre Ausstattung bedürfen dringend der Verbesserung. Wie das „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) deutlich macht, sind deren Einflussmöglichkeiten bereits jetzt je nach

Bundesland qualitativ sehr unterschiedlich einzuschätzen. Ihre Zukunft ist daher nach dem geplanten Wegfall ihrer bundesweiten Verankerung im Hochschulrahmengesetz völlig unklar.

Die Rahmenbedingungen für Forschende und Lehrende an den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen bedürfen aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung einer gründlichen Überholung. Hierfür bedarf es zum einen einer Vorbereitung durch konzentrierte Debatten in Fachöffentlichkeit und Politik. Die notwendigen Reformen können aber in der Mehrzahl der Fälle nicht ohne die Stärkung der finanziellen Basis der Wissenschaftseinrichtungen durchgeführt werden, ohne dass es zu bloßen Umverteilungseffekten zwischen Statusgruppen oder Standorten kommt.



