

## **Antrag**

**der Abgeordneten Anette Hübinger, Ilse Aigner, Michael Kretschmer, Katherina Reiche (Potsdam), Helmut Brandt, Ingrid Fischbach, Axel E. Fischer (Karlsruhe-Land), Eberhard Gienger, Monika Grütters, Hartmut Koschyk, Dr. Eva Möllring, Carsten Müller (Braunschweig), Michaela Noll, Dr. Norbert Röttgen, Uwe Schummer, Marion Seib, Marcus Weinberg, Volker Kauder, Dr. Peter Ramsauer und der Fraktion der CDU/CSU**

**sowie der Abgeordneten Gesine Mulhaupt, Jörg Tauss, Willi Brase, Ulla Burchardt, Dieter Grasedieck, Klaus Hagemann, Christel Humme, Dr. Uwe Küster, Ute Kumpf, Lothar Mark, René Röspel, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Renate Schmidt (Nürnberg), Heinz Schmitt (Landau), Swen Schulz (Spandau), Thomas Oppermann, Dr. Peter Struck und der Fraktion der SPD**

### **Qualitätssicherung im Wissenschaftssystem durch eine differenzierte Gleichstellungspolitik vorantreiben**

Der Bundestag wolle beschließen:

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

Die kontinuierlichen Bemühungen von Bund und Ländern sowie der Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen haben in den zurückliegenden Jahrzehnten zu einer anwachsenden Teilhabe von Frauen an den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen geführt. Wie die jährlichen Statistiken der ehemaligen Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) und der jetzigen Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zeigen, führten die bisherigen Anstrengungen zu messbaren quantitativen Erfolgen.

Erfreulicherweise kann attestiert werden, dass heute Frauen und Männer unter den Hochschulabsolvierenden gleich stark vertreten sind. Doch trotz der Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden insgesamt, bleiben Frauen innerhalb der wissenschaftlichen Karriere, insbesondere bei den Leitungspositionen in Hochschulen und außerhochschulischen Einrichtungen, unterrepräsentiert. Die BLK kommt in ihrer statistischen Auswertung zu folgenden Ergebnissen: Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil an allen Professuren bei 14,2 Prozent. Bei den C4/W3 Professuren betrug der Anteil 10 Prozent. Des Weiteren waren an den Positionen in Hochschulleitungen im Jahr 2006 Frauen mit 15,9 Prozent beteiligt. Diese Zahlen sind unbefriedigend und Deutschland ist damit eines der Schlusslichter in Fragen der Gleichstellung im Wissenschaftssystem in Europa.

In der aktuellen Diskussion zu Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem ist es daher unstrittig, dass in dieser wichtigen Zukunftsfrage – trotz der seit langem bestehenden gesetzlichen Regelungen – weiterhin Handlungsbedarf besteht. Es ist in diesem Zusammenhang von einem Umsetzungsproblem und nicht von einem Erkenntnisproblem zu sprechen, da

Deutschland über eine kontinuierliche Datensammlung verfügt und diese umfassend und eindeutig ist. Die bundesweite, detaillierte, geschlechtsspezifische Datenerhebung muss im Bereich Wissenschaft und Forschung in der GWK fortgeführt werden, um jeweils über aktuelles Zahlenmaterial zu verfügen und die Entwicklung der Chancengleichheit in diesem Arbeitsfeld mittel- und langfristig nachvollziehen zu können. Diese Erhebungen bieten die Grundlage für die Analyse der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und für die daraus folgende Entwicklung von adäquaten Förderinstrumenten.

Auch die in der Anhörung des Ausschusses für Bildung und Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages anwesenden Expertinnen und Experten, welche am 18. Februar 2008 das Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ erörterten, bestätigten einerseits die positiven Veränderungen in Fragen der Gleichstellung in den zurückliegenden Jahrzehnten. Andererseits stellten aber die Sachverständigen in aller Deutlichkeit dar, dass alle bereits implementierten Maßnahmen ergänzungsbedürftig sind und weiterhin spezifischer Handlungsbedarf besteht. Des Weiteren wurde in diesem Zusammenhang angeführt, dass der Bund – trotz eingeschränkter Gestaltungsmöglichkeiten durch die Neugliederung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern im Rahmen der Föderalismusreform I – seine Verpflichtung in diesem Themenfeld aktiv wahrnimmt und als wichtiger Impulsgeber fungiert. Wie weiterhin in der Anhörung geäußert wurde, kommen dem Bund auch zukünftig wichtige Aufgaben im Bereich der Gleichstellungspolitik zu. Gleichstellung ist in diesem Zusammenhang als strategische Aufgabe zu begreifen, denn nur durch das weitere kontinuierliche Engagement des Bundes, der Bundesländer, der Wissenschaftsorganisationen und der Hochschulen können die Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung im Wissenschaftssystem entscheidend vorangebracht werden. Wir können es uns nicht leisten, das Potential von nahezu der Hälfte der Bevölkerung für wissenschaftliche Spitzenpositionen nicht zu nutzen. Der Deutsche Bundestag sieht deshalb die Förderung des weiblichen Nachwuchses in Wissenschaft und Forschung als eine fortwährende Aufgabe an, nicht zuletzt deshalb, weil es sich dabei um einen wichtigen Wettbewerbs- und Standortfaktor handelt.

Bei der Suche nach Faktoren, die zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft führen und die nach sich ziehen, dass Wissenschaftlerinnen vielfach nach der Promotion das Wissenschaftssystem verlassen (leaky pipeline), wurde im Rahmen der Anhörung deutlich, dass diese vielfältig sind, da es sich oft um eine Kombination von Hindernissen handelt, die sich gegenseitig verstärken können. Dieser Befund zieht zwangsläufig die Einschätzung nach sich, dass Gleichstellungsfragen differenziert analysiert und dementsprechend auch differenziert beantwortet werden müssen.

Als zentraler Ansatzpunkt wurde von den Expertinnen und Experten vielmehr das fehlende Bewusstsein im Hinblick auf die Genderfrage in Beurteilungs- und Berufungsgremien angeführt. Die Anonymisierung von Beurteilungsverfahren und der Einsatz von standardisierten Verfahren findet in Deutschland kaum Anwendung. Vieles deutet darauf hin – wie auch nach Einschätzung von Prof. Dr. Strohschneider (Wissenschaftsrat) –, dass formalisierte und transparente Verfahren der Personalrekrutierung die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen fördern. An diesem Mechanismus muss eine differenziert ausgerichtete Gleichstellungspolitik primär ansetzen. Wichtig ist es auch – gerade als Zwischenschritt bis zur flächendeckenden Umsetzung von anonymisierten Beurteilungsverfahren –, zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in wissenschaftlichen Entscheidungsgremien, Beurteilungspanels und Auswahlkomitees zu kommen. Die Förderung von Gendertraining für Mitglieder von Auswahlgremien stellt in diesem Zusammenhang eine weitere Voraussetzung für die verbesserte Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen dar. Des Weiteren spielen noch nicht abgebaute Rollenklischees, überwiegend männlich be-

setzte Entscheidungsgremien und die unzureichende Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch Netzwerke der Karriereförderung eine wichtige Rolle in der Frage, warum Frauen in Leitungspositionen im Wissenschaftssystem noch immer deutlich unterrepräsentiert sind.

Zur Verringerung einer unausgewogenen Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem ist neben strukturellen Maßnahmen auch weiterhin eine individuelle Karriereförderung von Frauen wesentlich, denn es ist heute unstrittig, dass Förderung und Ermutigung in Bezug auf Gleichstellungsfragen hilft. Spezielle unterstützende Initiativen für Wissenschaftlerinnen haben ihre Wirksamkeit schon nachgewiesen. So hat sich auch das Instrument des Mentorings als überaus erfolgreiche Maßnahme erwiesen, um Frauen im Laufe ihres Karriereweges zu unterstützen. Außerdem können Frauennetzwerke dazu beitragen, dass Frauen in der Wissenschaft bleiben. Zusätzlich versprechen auch auf den ersten Blick einfache Maßnahmen Erfolg; so ist es wichtig, Frauen zu ermuntern, sich beispielsweise für Forschungsförderung und wissenschaftliche Preisverleihungen vermehrt zu bewerben. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Deutsche Bundestag das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) angestoßene und mit den Ländern auf den Weg gebrachte Professorinnenprogramm als zusätzlichen Anreiz für entsprechend qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf eine Professur.

Es kann bzw. es muss auch schon viel früher angesetzt werden, z. B. durch unterstützende Maßnahmen, durch die Mädchen ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und insbesondere naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge aufzunehmen. Positiv ist in diesem Zusammenhang die Initiative „Mehr Frauen in MINT-Berufen“ (MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) des BMBF hervorzuheben.

Zu den Bedingungen, die entscheidend zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (Work-Life-Balance) beitragen, gehören z. B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit sowie die Planung von Sitzungen in Kernzeiten, in denen Schulen und Kindergarten geöffnet haben. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen spielen ebenso eine entscheidende Rolle wie die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Teilnahme an Forschungsprojekten, Konferenzen oder Fortbildungsprogrammen.

Abschließend kann als ein Ergebnis der Expertenanhörung festgehalten werden, dass die Notwendigkeit besteht, die Steigerung des Bewusstseins in der wissenschaftlichen Gemeinschaft im Hinblick auf die Frage der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung durch einen breiten Fächer von Maßnahmen zu fördern. Es gibt im Wissenschaftssystem mannigfaltige Beispiele, die davon zeugen, dass Gleichstellungsfragen ernst genommen werden. So ist die Offensive für Chancengleichheit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Frauenhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz – unterzeichnet im November 2006 – uneingeschränkt zu begrüßen. Verbindliche Zielvereinbarungen und Selbstverpflichtungen ziehen dabei einen Rechtfertigungsdruck nach sich. Ein solcher Rechtfertigungsdruck ist wirksamer, als von oben verordnete Regelungen, welche die Autonomie der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen bei der Personalauswahl einschränken. Um diese Zielsetzung nachhaltiger zu unterstützen, müssen positive Anreize in den Mittelpunkt der zukünftigen Anstrengungen gestellt werden. Dabei setzt die Bundesregierung mit dem Professorinnenprogramm genau an der richtigen Stelle an. Bei allen zukünftigen Maßnahmen sollte darüber hinaus darauf geachtet werden, Anreizsysteme in den Mittelpunkt der Anstrengungen zu stellen. Finanzwirksame Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung von Zielvereinbarungen können dabei nicht ausgeschlossen werden.

Um die Potenziale von Frauen im Bereich Wissenschaft und Forschung besser nutzen zu können – eine Verschwendung dieser Potenziale kann sich unser Land nicht länger leisten –, sind konkrete und zielgenaue Maßnahmen bei der Fortsetzung des Paktes für Forschung und Innovation, der Exzellenzinitiative und des Hochschulpaktes 2020 notwendig. Die Exzellenzinitiative hat in den zurückliegenden Jahren eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung der Chancengleichheitspolitik gespielt. Diese Initiative könnte beispielsweise so weiterentwickelt werden, dass Gleichstellungskonzepte bereits bei der Einreichung von Anträgen verbindlich verankert werden müssen.

Des Weiteren muss der Bereich Genderforschung stärker in den Mittelpunkt zukünftiger Förderungen gerückt werden, da dieser Forschungsbereich als wichtiger Standortfaktor im internationalen Wettbewerb einzustufen ist. Der Bund und die Bundesländer sind in diesem Zusammenhang als wichtige Impulsgeber gefragt, um beispielsweise durch wettbewerbliche Anreize oder durch die Bereitstellung von Forschungsmitteln für den Bereich „Gender Studies“ in unterschiedlichen Forschungsfeldern zu wirken.

II. Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass,

- das BMBF eine gemeinsame Initiative von Bund, Verbänden, Unternehmen, Forschungseinrichtungen, der BA, Hochschulen, Medien und den Ländern zur verstärkten Gewinnung von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe, insbesondere für den Ingenieurberuf, plant,
- in dem von den Regierungschefs von Bund und Ländern auf Vorschlag der BLK verabschiedeten Pakt für Forschung und Innovation und der Exzellenzinitiative verstärkte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung festgeschrieben wurden,
- mit dem Professorinnenprogramm 200 Professuren für Frauen für eine Laufzeit von fünf Jahren je zur Hälfte durch Bund und Länder gefördert werden,
- das BMBF die Fördermaßnahme „Selbständige BMBF-Forschungsnachwuchsgruppen in den Naturwissenschaften“ ausgeschrieben hat,
- dass Auszubildende mit Kindern demnächst einen Kinderbetreuungszuschlag zum BAföG-Bedarfssatz erhalten,
- mit der Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft Hochschulen die Möglichkeit erhalten, mit Müttern und Vätern, die im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Qualifikation in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule stehen und in dieser Zeit Kinder unter 18 Jahren betreuen, eine Verlängerung der Befristungszeit um zwei Jahre pro Kind zu vereinbaren,
- mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) sowie dem Ausbau der Kinderbetreuung weitere wichtige Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden,
- die Bundesregierung mit den deutschen Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen sowie der Hochschulrektorenkonferenz und dem Wissenschaftsrat eine „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vereinbart hat, in deren Rahmen von den teilnehmenden Einrichtungen neben konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung auch solche der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugesagt wurden.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, in Zusammenarbeit mit den Ländern, Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen,

1. zukünftig einen deutlichen Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Spitzenpositionen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu legen und den Anteil der Frauen bei Professuren und sonstigen Spitzenfunktionen – wie beim Professorinnenprogramm – auszubauen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus Förderprogramme zur Steigerung des Frauenanteils auch beispielsweise im Rahmen der Juniorprofessur, des Lecturer-Programms und der Wiedereinstiegsprogramme für Wissenschaftlerinnen in die Forschung zu entwickeln;
2. Forschungs- und Institutionsförderung an verbindliche Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zu knüpfen. Gleichstellungspolitische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Die Länder bzw. die Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden angehalten, Zielvereinbarungen in Form von systematischen und spezifischen Zielwerten für die einzelnen Fächer bzw. Fächergruppen zu definieren, Fördermittel nach einem positiven Anreizsystem zu vergeben und bei öffentlichen Förderprogrammen Gleichstellungsziele zu berücksichtigen. Sollten verbindliche Zielvereinbarungen in absehbarer Zeit nicht erreicht werden, müssen auch finanzwirksame Sanktionsmöglichkeiten ernsthaft in Betracht gezogen werden. In diesem Zusammenhang werden die Länder aufgefordert zu prüfen, inwieweit auf Basis des Kaskadenmodells auf jeder Qualifikationsstufe Geschlechterausgewogenheit erreicht werden kann;
3. darauf hinzuwirken, dass alle einer Beurteilung zugrundeliegenden Kriterien verbindlich vereinbart, offengelegt und auf ihre Geschlechtergebundenheit hin überprüft werden und dass Frauen stärker an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren beteiligt werden sowie darauf hinzuwirken, dass in Bewertungsprozessen die Urheberschaft nach dem „double-blind-Verfahren“ – wo möglich und sinnvoll – anonymisiert wird;
4. darauf hinzuwirken, dass für den wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig klare Lebensperspektiven durch ausreichend verlässliche wissenschaftliche Karriereaufbahnen geschaffen werden und dass auch die hierfür erforderlichen tarifvertraglichen Voraussetzungen geschaffen werden;
5. bei Studienbeihilfen, Bewerbungsbedingungen sowie der Vergabe von Stipendien – wo notwendig – noch weitergehende Ausnahmen von bestehenden Altersgrenzen vorzusehen, wenn sich die Karriere aufgrund von veränderten Lebenssituationen verschoben hat;
6. durch geeignete Maßnahmen die Teilnahme von Müttern und Vätern an Konferenzen und Fortbildungsseminaren zu erleichtern;
7. im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere die Beschäftigungsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, gute und flexible Betreuungsmöglichkeiten) an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen so zu gestalten, dass diese im Wettbewerb mit Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung konkurrenzfähig sind;
8. Methoden und Instrumente zu entwickeln, die auf die aktive Ansprache und Ermutigung von Frauen abzielen, damit junge Wissenschaftlerinnen angespornt werden, Forschungsförderungsanträge gegebenenfalls auch wiederholt einzureichen sowie sich vermehrt für Weiterbildungen und Preisverleihungen zu bewerben. Hilfreich wären auch Zusätze bei Ausschreibungen von Stellenanzeigen, mit denen Wissenschaftlerinnen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben;

9. die Bildung von Botschafterinnennetzwerken und „Empowerment-Aktivitäten“ zu unterstützen, die sich aus Repräsentantinnen der Industrie, der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammensetzen und der Aufgabe nachgehen, die Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen und Forschungseinrichtungen deutlich zu verbessern sowie Coaching- und Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft weiterzuentwickeln;
10. Initiativen auch gemeinsam mit den Ländern weiterzuentwickeln, damit Frauen zukünftig wesentlich stärker in Fächergruppen mit bislang unterdurchschnittlichem Frauenanteil vertreten sein werden. Dazu sollen z. B. bereits für das Schulalter ausgerichtete Initiativen weiterentwickelt werden. Ferner müssen verstärkt Mädchen, insbesondere auch junge Frauen mit Migrationshintergrund, für eine wissenschaftliche Laufbahn motiviert werden;
11. mit geeigneten Maßnahmen das Gründungsklima für Frauen weiter zu verbessern. Mit der Initiative des BMBF „Power für Gründerinnen“ werden bereits Projekte zur Steigerung des Frauenanteils bei Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefördert. Maßnahmen und Projekte sollen sich dabei aber nicht nur auf technologieorientierte Gründungen beschränken;
12. bei allen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, an denen die Bundesregierung beteiligt ist, eine regelmäßige Evaluierung in Hinblick auf Zielvorgaben vorzunehmen und den Ausbau von flächendeckendem Gleichstellungscontrolling und wettbewerbsorientierten Rankings im deutschen und europäischen Rahmen zu unterstützen, damit eine bessere Vergleichbarkeit möglich ist;
13. Aspekte der Genderforschung bei relevanten Programmausschreibungen in das Forschungsdesign zu integrieren. Diese Vorgehensweise sollte auch im Rahmen der Ressortforschung des Bundes wie auch in den vom Bund geförderten Bereichen der außeruniversitären Forschung und in Bezug auf die DFG-Mittelvergabe Anwendung finden;
14. darauf hinzuwirken, dass im Rahmen der Umstrukturierungen der Curricula an den Hochschulen in Folge des Bologna-Prozesses Erkenntnisse aus dem Bereich der Genderforschung integriert werden;
15. im Rahmen der Berichterstattung über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland regelmäßig gezielt auch über Stand und Perspektiven der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu informieren.

Berlin, den 25. Juni 2008

**Volker Kauder, Dr. Peter Ramsauer und Fraktion**  
**Dr. Peter Struck und Fraktion**



