

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Marc Jongen, Nicole Höchst, Dr. Götz Frömming, Dr. Michael Kaufmann, Martin Reichardt, Norbert Kleinwächter, Barbara Lenk, Matthias Moosdorf und der Fraktion der AfD**

### **Das Professorinnenprogramm als Mittel zum Abbau angeführter struktureller und institutioneller Diskriminierung**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) schreibt auf seiner Webseite, Bund und Länder hätten gemeinsam das Professorinnenprogramm (PP) entwickelt, um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an deutschen Hochschulen zu erhöhen und damit aktiv der sogenannten Leaky Pipeline entgegenzutreten (<https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html>; abgerufen am 16. Dezember 2022). Der Begriff „Leaky Pipeline“ bezeichne dabei den absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen, je höher sich eine Person auf der Karriereleiter befindet. Dieser absinkende Frauenanteil sei trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen immer noch zu verzeichnen und somit weise der Begriff auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern hin. So verkündet auch die Bund-Länder-Verwaltungsvereinbarung zum PP 2030 die Absicht, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen „auch strukturell noch stärker [zu] verankern“ ([https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung\\_Professorinnenprogramm\\_2030\\_2022.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Professorinnenprogramm_2030_2022.pdf); abgerufen am 19. Dezember 2022, S. 1). In der vom BMBF herausgegebenen Sonderbeilage des „DUZ-Magazins für Wissenschaft und Gesellschaft“ zur Ausgabe vom 20. November 2020 heißt es zudem unter Berufung auf den Abschlussbericht der Evaluation des PP von 2017, dass Untersuchungen zeigten, dass „die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem vor allem in strukturellen Rahmenbedingungen zu finden“ seien ([https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/duz\\_special\\_bmbf\\_professorinnenprogramm\\_web\\_pdf-ua\\_bf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/duz_special_bmbf_professorinnenprogramm_web_pdf-ua_bf.pdf?__blob=publicationFile&v=2); abgerufen am 19. Dezember 2022, S. 5). Im besagten Abschlussbericht heißt es an entsprechender Stelle, dass zahlreiche Studien aufzeigen würden, dass „die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen vor allem in strukturellen Aspekten des Wissenschaftssystems liegen (van den Brink, Benschop 2012; Beaufays, Engels Kahlert 2012; Kahlert 2012; Lee- mann, Rin, Boes 2011; Lind 2004“; [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation\\_des\\_Professorinnenprogramms-Bericht\\_Januar\\_2017.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf); abgerufen am 19. Dezember, S. 7). Die hier aufgeführten Studien sind nach Auffassung der Fragesteller jedoch nicht geeignet, eine solche Aussage über den deutschen Wissenschaftsbetrieb zu untermauern. „van den Brink, Benschop 2012“ untersucht die Verhältnisse in den Niederlanden, nicht

in Deutschland ([https://eige.europa.eu/sites/default/files/slaying\\_the\\_seven-headed\\_dragon\\_the\\_quest\\_for\\_gender\\_change.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/slaying_the_seven-headed_dragon_the_quest_for_gender_change.pdf); abgerufen am 20. Dezember 2022, S. 1). „Kahlert 2012“ basiert lediglich auf 17 leitfadengestützten Einzelinterviews mit Hochschullehrern aus nur zwei Fächern: Politikwissenschaft und Chemie ([https://gremien.hu-berlin.de/en/de/frb/informationen/publikationen/humboldt-chancengleich/hc\\_dez2012\\_end\\_web.pdf](https://gremien.hu-berlin.de/en/de/frb/informationen/publikationen/humboldt-chancengleich/hc_dez2012_end_web.pdf); abgerufen am 20. Dezember 2022, S. 7). „Leemann, Rin, Boes 2011“ untersucht nicht die Verhältnisse in Deutschland, sondern die in der Schweiz (Leemann, Regula Julia; Rin, Sandra da; Boes, Stefan [2011]: Katalysatoren und Handicaps wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. In: Blätzel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid & Wolde, Anja [Hg.]: Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen. Sulzbach i. Taunus: Helmer, S. 123 f.). Der Abschlussbericht war vom „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ vorgelegt worden, einer Denkfabrik, die seit ihrer Gründung und so auch aktuell über ihre Zugehörigkeit zum „GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften“ von der Bundesregierung gefördert wird ([https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24459/ssoar-2011-dahlhoff\\_et\\_al-fakten\\_und\\_fassaden.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2011-dahlhoff\\_et\\_al-fakten\\_und\\_fassaden.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24459/ssoar-2011-dahlhoff_et_al-fakten_und_fassaden.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2011-dahlhoff_et_al-fakten_und_fassaden.pdf); abgerufen am 20. Dezember 2022, S. 16; [https://www.gesis.org/fileadmin/cews/20\\_Jahre\\_CEWS/gesis-cews-20j-Web2.pdf](https://www.gesis.org/fileadmin/cews/20_Jahre_CEWS/gesis-cews-20j-Web2.pdf); abgerufen am 20. Dezember, S. 3).

Dies wirft nach Ansicht der Fragesteller die Frage auf, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß die Bundesregierung strukturelle und institutionelle Diskriminierung von Frauen deutschlandweit in allen Fächergruppen an Hochschulen gegeben sieht, angesichts dessen, dass das PP laut Antwort der vorherigen Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der AfD keinen Einschränkungen hinsichtlich der Fächergruppen unterliegt (Antwort zu Frage 10 auf Bundestagsdrucksache 19/15604). Zudem stellt sich nach Auffassung der Fragesteller die Frage, welche Belege die Bundesregierung für eine strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen und für eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern im deutschen Wissenschaftsbetrieb vorweisen kann. Diese Frage stellt sich nach Ansicht der Fragesteller umso mehr angesichts der begrenzten Möglichkeiten zum empirischen Nachweis derartiger Diskriminierungsformen, die die Bundesregierung selbst voraussetzt. So geht es laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei struktureller Diskriminierung um „Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen“ ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7); abgerufen am 16. Dezember 2022, S. 37). Von struktureller Diskriminierung werde auch gesprochen, „um Ungleichheitslagen zu kennzeichnen, die sich gesellschaftlich verfestigt haben, also individuelle Erfahrungen bedingen, aber von individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig funktionieren“. „Institutionelle und strukturelle Diskriminierung“ würden häufig als zusammenhängende bzw. verknüpfte Konzepte verstanden, weil „benachteiligende Strukturen institutionelle Diskriminierung bedingen können“. Unter institutioneller Diskriminierung verstehe man einerseits „die Institutionalisierung von Regeln in Gesetze und Vorschriften, welche beispielsweise Deutsche von Migrantinnen juristisch differenzieren und ihnen somit unterschiedliche Chancen und Rechte zusichern“. Andererseits erfolge institutionelle Diskriminierung in Institutionen und Organisationen wie Bildungseinrichtungen oder Unternehmen, durch „eigene, tradierte Regelungen und ungeschriebene Gesetze“. Da diese nicht schriftlich kodiert seien, sei ihre „institutionell diskriminierende Dimension häufig nur schwer empirisch nachzuweisen“. Institutionelle Diskriminierung könne direkt durch einzelne Personen erfolgen, die „die Routinen, ungeschriebenen Regeln etc. der Institution umsetzen“ und „indirekt durch die Summierung von Regeln, die bei-

spielsweise Minoritäten wiederkehrend benachteiligen“. Dies wirft nach Ansicht der Fragesteller die Frage auf, welche Belege die Bundesregierung für Diskriminierungen vorweisen kann, die von vornherein von „individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig funktionieren“ und häufig „nur schwer empirisch nachzuweisen“ sein sollen (alle Zitate ebd.).

Die vorherige Bundesregierung hatte auf die Kleine Anfrage der Fraktion der AfD hin geantwortet, dass die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Besetzung von Professuren bei Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses erreicht wäre, was ab einem Anteil von 40 Prozent des jeweiligen Geschlechts der Fall sei (Antwort zu Frage 11 auf Bundestagsdrucksache 19/15604). Die These eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei einem Anteil des entsprechenden Geschlechts von 40 Prozent entspricht auch derjenigen, die von der „Gender Balance Working Group“ des Europäischen Forschungsrats formuliert und 2010 vom Europäischen Forschungsrat im Rahmen des „gender equality plan 2007–2013“ übernommen worden ist ([https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_scc\\_gender\\_equality\\_plan\\_2007\\_2013.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_scc_gender_equality_plan_2007_2013.pdf); abgerufen am 21. Dezember 2022, S. 2).

Die aktuelle Bundesregierung verfolgt nun explizit das Ziel einer paritätischen Besetzung, also eines Anteils beider Geschlechter von jeweils 50 Prozent (<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2022/11/stark-watzi-nger-gwk.html>; abgerufen am 21. Dezember 2022). Dies wirft nach Auffassung der Fragesteller die Frage auf, warum die aktuelle Bundesregierung die Auffassung zu vertreten scheint, dass der Anteil von Frauen an der Besetzung von Professuren 10 Prozent oberhalb dessen liegen müsse, was vormals bereits als „ausgewogen“ (sogenannt) angesehen worden war.

Mit Blick auf die Max Planck Schools hat der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft Prof. Dr. Martin Stratmann es 2021 als „unrealistisch“ bezeichnet, eine „generelle Geschlechterparität anzustreben“, insbesondere mit Blick auf die Fächer der Schools, in denen es unter den Professuren an Hochschulen meist auch keine Parität gebe. Die Auswahl an den Schools werde „weiterhin nach qualitativen Gesichtspunkten“ gefällt werden und nicht nach einer „Quote oder Gendergesichtspunkten“ (<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/promotion/max-planck-schools-ziehen-positive-zwischenbilanz-3805>; abgerufen am 21. Dezember 2022).

Der im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellte und 2021 veröffentlichte Forschungsbericht „Chancengleichheit – Frauen in Führung“ ergab zudem, dass sich hinsichtlich der Akzeptanz von Geschlechterquoten starke Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen, vor allem unter den Hochqualifizierten: „Die offensichtlichen Interessenkonflikte der Geschlechter kommen hier deutlich zutage. Frauen weisen eine höhere Akzeptanz der Quote auf, Männer möchten eher nach dem Leistungsprinzip entschieden haben“ ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-588-chancengleichheit-frauen-in-fuehrung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-588-chancengleichheit-frauen-in-fuehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=2); abgerufen am 21. Dezember 2022, S. 37). Dies wirft nach Auffassung der Fragesteller die Frage auf, ob der Bundesregierung Erkenntnisse zu entsprechenden geschlechtsspezifischen Bevorzugungen des Leistungsprinzips gegenüber Geschlechterquoten im Wissenschaftsbetrieb bekannt sind.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Ist der Bundesregierung bekannt, dass einige Studien, auf die im Informationsmaterial des BMBF verwiesen wird, um zu belegen, dass die Ursachen für eine Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem vor allem in strukturellen Rahmenbedingungen zu finden sind, keine Untersuchungen des deutschen Wissenschaftssystems, sondern ausländischer Wissenschaftssysteme darstellen (siehe Vorbemerkung der Fragesteller)?
  - a) Wenn ja, inwiefern erachtet die Bundesregierung Untersuchungen ausländischer Wissenschaftssysteme als geeignet, um die These zu untermauern, dass Frauen im deutschen Wissenschaftssystem strukturell benachteiligt würden und dem mit einem Bundesprogramm wie dem PP begegnet werden müsse?
  - b) Wenn nein, warum ist der Bundesregierung dies nicht bekannt?
2. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass strukturelle und institutionelle Diskriminierung von Frauen deutschlandweit in allen Fächergruppen an allen Hochschulen gegeben ist?
  - a) Wenn ja, welche Belege kann die Bundesregierung hierfür vorweisen, angesichts dessen, dass im Informationsmaterial des BMBF angeführte Studien zu dieser Frage die Verhältnisse an deutschen Hochschulen nach Auffassung der Fragesteller nur sehr ausschnittartig oder sogar gar nicht untersuchen (siehe Vorbemerkung der Fragesteller)?
  - b) Wenn nein, warum unterliegt das PP keinen Einschränkungen nach solchen Fächern, in denen eine entsprechende Diskriminierung von Frauen bei der Besetzung von Professuren belegt ist?
3. Zu welchem Anteil wird das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) durch Zuwendungen aus Mitteln des Bundes finanziert (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller)?
4. Erachtet die Bundesregierung die von der vorherigen Bundesregierung und dem Europäischen Forschungsrat vorgebrachte These, dass die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Besetzung von Professuren bei Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses erreicht wäre, was ab einem Anteil von 40 Prozent des jeweiligen Geschlechts der Fall sei, als zutreffend (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller)?
  - a) Wenn ja, aus welchen Gründen verfolgt die Bundesregierung dann das Ziel, 10 Prozent mehr Professuren mit Frauen zu besetzen, als für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und demnach faktischer Gleichstellung von Männern und Frauen erforderlich wären?
  - b) Wenn nein, aus welchen Gründen teilt die Bundesregierung die von der vorherigen Bundesregierung und dem Europäischen Forschungsrat vorgebrachte These nicht?
5. Ist der Bundesregierung bekannt, dass der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft es 2021 mit Blick auf die Max Planck Schools als „unrealistisch“ bezeichnet hat, eine „generelle Geschlechterparität anzustreben“, insbesondere mit Blick auf die Fächer der Schools, in denen es unter den Professuren an Hochschulen meist auch keine Parität gebe und dementsprechend erklärt hat, dass die Auswahl an den Schools „weiterhin nach qualitativen Gesichtspunkten“ und nicht nach einer „Quote oder Gendergesichtspunkten“ gefällt werden wird (siehe Vorbemerkung der Fragesteller)?

- a) Wenn ja, welche Schlussfolgerungen für ihr eigenes Handeln zieht die Bundesregierung daraus, dass der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft das Ziel einer generellen Geschlechterparität als unrealistisch beurteilt und ein Auswahlverfahren gemäß einer Quote oder Gendergesichtspunkten ausschließt, um eine Auswahl nach qualitativen Gesichtspunkten zu gewährleisten?
  - b) Wenn nein, warum ist der Bundesregierung dies nicht bekannt?
6. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse dazu vor, ob ein messbarer Unterschied zwischen Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb hinsichtlich der Frage nach der Bevorzugung von Geschlechterquoten oder dem Leistungsprinzip bei der Vergabe von Stellen, bei Beförderungen, Gehaltserhöhungen oder ähnlichen Maßnahmen besteht?
- a) Wenn ja, welche Erkenntnisse sind dies im Einzelnen?
  - b) Wenn nein, plant die Bundesregierung, eine entsprechende Untersuchung in Auftrag zu geben?

Berlin, den 26. Januar 2023

**Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion**





