

# Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem vorantreiben

## Positionspapier der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

### I. Problemaufriss

*Für ein innovatives, international wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem brauchen wir die Kreativität der besten Frauen und Männer sowie die Perspektivenvielfalt bei Fragestellungen und Forschungsansätzen. Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem bedeutet deshalb einen echten Mehrwert für die Qualität von Forschung. Trotz verschiedener politischer und wissenschaftsgetriebener Initiativen für eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen auf allen Stufen des Wissenschaftssystems sind Frauen jedoch immer noch unterrepräsentiert.*

*Im Verlauf der vergangenen Jahre hat der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zwar kontinuierlich zugenommen, nach wie vor sinkt jedoch nach Aufnahme des Studiums der Frauenanteil mit jeder Stufe der Karriereleiter.*

Ein detaillierter Blick auf die deutsche Situation wird jährlich durch die von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) erhobenen Zahlen möglich<sup>1</sup>. Es zeigt sich:

- Der Frauenanteil bei den Promovierten liegt seit 2006 konstant über 40% (2014: 45,5%), so dass – auch im Hinblick auf das spezifische Fächerspektrum der Einrichtungen – ein hinreichend qualifiziertes Potenzial für die Rekrutierung auf Führungsfunktionen vorhanden ist, das allerdings nicht ausgeschöpft wird.
- Der europäische Vergleich zeigt: Deutschland liegt mit seinem **Frauenanteil in der Forschung** allgemein unterhalb des EU-28-Durchschnitts von 33%. Der deutsche Anteil liegt bei nur 26,8%<sup>2</sup>. Auf Führungspositionen in wissenschaftlichen Einrichtungen liegt der Frauenanteil in Deutschland sogar nur bei 16,5%, das ist Platz 22 der EU-28<sup>3</sup>. In wissenschaftlichen Gremien liegt der Frauenanteil in Deutschland bei 25%. Zum Vergleich: in Schweden, Luxemburg,

---

<sup>1</sup> GWK (jährlich), Fortschreibung: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

<sup>2</sup> EU-Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2016): She Figures 2015, Proportion of women researchers, figure 4.1, S. 63.

<sup>3</sup> Ebd.; Proportion of women heads of institutions in the higher education sector, 2014, figure 6.8, S. 141.

Finnland und in den Niederlanden sind je ca. 50% der Gremien weiblich besetzt<sup>4</sup>.

- Insbesondere bei den **Professuren** ist – mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren – nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen, auf 22,0% im Jahr 2014<sup>5</sup>. Zudem gilt: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger der Anteil der Frauen.
- Dieses langsame Wachstum ist festzustellen, obwohl Frauen, wenn sie überhaupt so weit kommen, sich um eine Professur bewerben zu können, dann in den jeweiligen Berufungsverfahren im Durchschnitt erfolgreicher sind als Männer: Jede 16. Frau, aber nur jeder 28. Mann, waren in einem Berufungsverfahren 2013/2014 erfolgreich<sup>6</sup>. Es bewerben sich jedoch in absoluten Zahlen deutlich weniger Frauen als Männer auf Professuren.
- Außerdem gilt: Wenn Frauen dann berufen werden, sind sie im Vergleich zu ihrem Anteil an den Professuren insgesamt überproportional häufig befristet (31,0%) und in Teilzeit beschäftigt (31,8%) [2013/14]. Insgesamt ist der Frauenanteil beim befristet beschäftigten und beim in Teilzeit beschäftigten Personal höher als der Frauenanteil am Personal insgesamt.
- Der Anteil von Frauen an **Hochschulleitungen** hat sich im Zeitraum von 2006 bis 2015 von 15,9% auf 25,7% gesteigert, d.h. um durchschnittlich knapp 1,0 Prozentpunkte pro Jahr. Der Frauenanteil an gemeinsamen Berufungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen belief sich 2015 auf insgesamt 17,4%.
- An Führungspositionen in den **außerhochschulischen Forschungseinrichtungen** (Fraunhofer-Gesellschaft/FhG, Helmholtz-Gemeinschaft/HGF, Max-Planck-Gesellschaft/MPG, Leibniz-Gemeinschaft) ist der Frauenanteil im Zeitraum von 1996 bis 2015 von 2,6% auf 16,7% gestiegen.

## II. Bereits umgesetzte Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit

Mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft/DFG im Jahr 2008 wurde ein maßgeblicher Impuls zur Verankerung struktureller und personeller

---

<sup>4</sup> Ebd., Evolution of the proportion of women on boards, members and leaders, figure 6.9, S. 143.

<sup>5</sup> GWK (2016), 20. Fortschreibung: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2014/15, S. 20.

<sup>6</sup> GWK (2015), 19. Fortschreibung: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2013/14, S. 24.

Standards an den Hochschulen erreicht. Die DFG hat mit dem Aufbau eines Instrumentenkastens zur Gleichstellung, der Berücksichtigung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Begutachtungen sowie der Einführung der Gleichstellungspauschale weitere wichtige Unterstützung für eine Anerkennung der Notwendigkeit der Förderung von Gleichstellung im Wissenschaftssystem geleistet.

Für die unionsgeführte Bundesregierung ist Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem ein wichtiges Anliegen. Sie hat eine Reihe von Initiativen für angemessene Repräsentation von Frauen im Wissenschaftssystem angestoßen und fördert diese weiterhin:

- *Seit 2001* Einrichtung der Nationalen Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ (FiF) für die Förderung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in und aus Deutschland an der EU-Forschung
- *2007-2015* Förderlinie „Frauen an die Spitze“: Forschung zu genderbezogenen Fragestellungen mit den Themenbereichen: Berufsorientierung, Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in der Wissenschaft und Wirtschaft, geschlechtsspezifische Fragestellungen in aktuellen Forschungsfeldern
- *Seit 2008* Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT“
- *Seit 2008* Professorinnenprogramm: Anschubfinanzierung für Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren
- *Seit 2011* Einführung von Zielquoten für Frauen auf den Karrierestufen nach dem Kaskadenmodell in Selbstverpflichtung der Forschungsorganisationen im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation
- *Seit 2011* Aufnahme von Chancengerechtigkeit als entscheidungsrelevantes Kriterium in der Exzellenzinitiative I und II
- *Seit 2014* Einsatz für die erstmalige Einführung von Chancengerechtigkeit als Entscheidungskriterium im Europäischen Forschungsraum im Programm „Horizont 2020“ (sog. „Helsinki-Gruppe“)
- *Seit 2015* Richtlinie zur Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ (Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen)
- *Seit 2015* Personalentwicklungskonzepte und darin integrierte Gleichstellungsmaßnahmen als Voraussetzung für die Förderung im Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern sowie in der Exzellenzstrategie des Bundes

### **III. Chancengerechtigkeit vorantreiben – Fortentwicklung von Maßnahmen**

Diese guten Initiativen zeigen Wirkung, aber zu wenig und zu langsam. Sie müssen deshalb fortgeführt und weiterentwickelt werden, um der Steigerung der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem größere Dynamik zu verleihen.

Darum sprechen wir uns für folgende Maßnahmen aus:

**1.** Das Professorinnenprogramm hat über die ansteigende Professorinnenanzahl hinaus eine Dynamik zur Begründung und Stärkung gleichstellungsfördernder Strukturen an den Hochschulen ausgelöst, die es weiterhin zu fördern gilt. Es hat zur Folge, dass erhebliche Mittel z.B. in Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mentoring oder Fortbildungen für gendergerechte Berufungsverfahren investiert werden. Es nimmt in seiner bisherigen Konzeption jedoch nicht die sog. *leaky pipeline* in den Blick, die den Ausstieg zu vieler promovierter Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach ihrer Promotion beschreibt.

Wir begrüßen daher den Beschluss der GWK vom 7. April 2017, das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern fortzuführen. Wir schlagen vor, es dahingehend weiterzuentwickeln, dass

- a. das Programm modellhaft auch für Qualifikationsstufen neben und vor der Professur geöffnet wird. Hierfür könnten z.B. den im Programm berufenen Professorinnen teilweise ein bis zwei Stellen für Postdoktorandinnen, etwa Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, zugeordnet werden. Ein Erfolg dieses Modells soll ein Anreiz für die Länder sein, entsprechende Stellenkonzepte in die Regelfinanzierung zu übernehmen;
- b. das Programm für Maßnahmen geöffnet wird, die die (Weiter-)Beschäftigung nach einer Familienphase ermöglichen, um familienbedingt unterbrochene Qualifizierungsphasen nach der Promotion zum Abschluss zu bringen;
- c. die für das Programm zur Verfügung gestellten Mittel insbesondere auch im Hinblick auf den ausgeweiteten Zielgruppenkreis aufgestockt werden;
- d. die Verstetigung der im Programm geforderten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen über die Programmlaufzeit hinaus zur Förderbedingung wird.

**2.** Konzepte zur professionellen Personalentwicklung und zur Chancengleichheit in der Wissenschaft sind zielführend für die weitere Erhöhung der Frauenanteile an Gestaltungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft. Wir wollen darum in zukünftigen Bund-Länder-Vereinbarungen im Forschungs- und Wissenschaftsbereich, die Personalfragen zum Inhalt

haben, nach dem Beispiel der Vereinbarung zur Exzellenzstrategie die Qualität von Konzepten zur professionellen Personalentwicklung und zur Chancengleichheit in der Wissenschaft verpflichtend verankern.

**3.** In den sog. MINT-Fächern nehmen noch zu wenige junge Frauen ein Studium oder eine Ausbildung auf. Hier ist es entscheidend, bereits frühzeitig und auf dem gesamten Bildungsweg das Interesse von Mädchen und Frauen zu wecken, Kompetenzen zu fördern und bestehenden Rollenstereotypen entgegenzuwirken. Wir wollen darum die bestehenden Angebote zur Gewinnung junger Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe fortsetzen.

#### **IV. Familie und Karriere vereinbaren: Die Grundvoraussetzung für Chancengerechtigkeit schaffen**

Die Qualifizierungsphase nach der Promotion in der Wissenschaft fällt mit der Zeit der Familiengründung zusammen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind eine notwendige Voraussetzung dafür, dass das Wissenschaftssystem auch für Frauen attraktive Karriereoptionen bieten kann. Da viel zu viele Frauen nach der Promotion das Wissenschaftssystem verlassen, müssen wir künftig zudem schwerpunktmäßig die Qualifizierungsphase nach der Promotion in den Blick nehmen. Studien zeigen, dass die schwierige Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie ein wichtiger Grund für das Ausscheiden der Frauen sind. Einen Kulturwandel vom Ideal der ständigen Verfügbarkeit und der Idee, dass Spitzenforscherinnen und -forscher allein für und in ihrer Arbeit aufgehen können, gilt es im Sinne junger Frauen und Männer, die eine Familie gründen wollen, stärker zu befördern.

Wir wollen darum den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und familienbezogenen Dienstleistungen in Zusammenarbeit mit den Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in Wahrnehmung der jeweiligen Zuständigkeiten vorantreiben.

Konkret schlagen wir vor:

**1.** in einem Modellprojekt mit Forschungsorganisationen und/oder Hochschulen Konzepte zu entwickeln und erproben, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, ihre Arbeitszeit flexibler und autonomer an die Bedürfnisse ihrer jeweiligen Lebensphase anzupassen (Lebensphasenarbeitszeit). Zielsetzung soll dabei sein, gerade junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in ihrer Qualifizierungsphase befinden, auch während und nach der Gründung einer Familie im Wissenschaftssystem zu halten, indem ihrer besonderen Lebenssituation Rechnung getragen wird.

**2.** einen Indikator zu entwickeln, der es ermöglicht, die Anteile für Beschäftigte mit Kindern an einzelnen Einrichtungen bzw. Organisationen unter Berücksichtigung strenger datenschutzrechtlicher Standards und auf freiwilliger Basis auszuweisen und dazu im Monitoring Bericht des Pakts für Forschung und Innovation und im Bericht der GWK „Chancengleichheit in

Wissenschaft und Forschung“ die zu erhebenden Daten zu erweitern. Ziel soll sein, den Anteil von beschäftigten Eltern sichtbar zu machen und auf die damit verbundenen besonderen Herausforderungen im Wettbewerb aufmerksam zu machen.

Berlin, 10. Mai 2017