

Antrag

der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Ekin Deligöz, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Grietje Staffelt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gleichstellung und Genderkompetenz als Erfolgsfaktor für mehr Qualität und Innovation in der Wissenschaft

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Expertenanhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“, die am 18. Februar 2008 im Bildungs- und Forschungsausschuss auf Initiative der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen stattfand, machte einmal mehr deutlich: Weder bestehen im deutschen Wissenschaftssystem wirklich faire und vorurteilsfreie Wettbewerbsbedingungen, die allen Talenten einen gleichberechtigten Zugang zum Wissenschaftssystem ermöglichen. Noch garantieren hiesige Verfahren zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen ein Höchstmaß an Erkenntnisfortschritt und Innovationsdynamik. Verzerrungseffekte in der Wahrnehmung, sog. *Gender bias*, beeinträchtigen systematisch den vorurteilsfreien Blick auf Wissenschaftlerinnen und ihre Leistungen und behindern so den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess.

Längst haben die Wissenschaftsorganisationen und viele wissenschaftlichen Einrichtungen den Zusammenhang zwischen Gleichstellungsdefiziten und Defiziten bei Exzellenz, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems erkannt. Unter Fachleuten und Entscheidern besteht mittlerweile Einigkeit darüber, dass die – auch im internationalen Vergleich – erschreckende Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu einem der schwerwiegendsten Qualitätshemmnissen des deutschen Wissenschaftssystems gehört. Insbesondere vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und internationalen Wettbewerb mahnen die Expert/innen dringenden Handlungsbedarf an.

Als Folge hat sich auf breiter Front eine weit verbreitete Gleichstellungsrhetorik durchgesetzt. Inzwischen gibt es kaum mehr eine Einrichtung, in der nicht Chancengleichheit zum Leitwert des institutionellen Selbstverständnisses avanciert wäre. Die tatsächlich wirksamen Gleichstellungsanstrengungen bleiben jedoch weit hinter dem rhetorisch-symbolischen Anspruch zurück. Entsprechend warnte der Wissenschaftsrat in der Ausschussanhörung: Wenn der Aufholprozess weiterhin so langsam wie bisher verlaufe, dann gebe es erst 2090 genauso viele Professorinnen wie Professoren in der höchsten Besoldungsstufe.

Diese Diskrepanz zwischen einerseits rhetorisch bekundeten Veränderungswillen und andererseits unzureichender Veränderungsdynamik, besonders bei den höheren Qualifikationsstufen und Leitungspositionen, illustriert, dass mittlerweile keinesfalls mehr ein Erkenntnis-, sondern vielmehr ein Umsetzungsproblem besteht. An die Stelle von offener Diskriminierung sind subtilere Ausgrenzungsmechanismen getreten. Diese führen dazu, dass Wissenschaftlerinnen, weiterhin an einer bestimmten Stelle das Wissenschaftssystem verlassen (*leaky pipeline*). Nach heutigem Wissensstand liegen die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen primär innerhalb der Wissenschaftsstrukturen. Die Barrieren, die zum Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft führen, variieren dabei von Fach zu Fach. Maßnahmen der individuellen Karriereförderung von Frauen sind sicher immer noch unverzichtbar und ein wichtiges gleichstellungspolitisches Element. Sie reichen aber bei weitem nicht aus, um strukturell verankerte Ausschlussmechanismen in den einzelnen Wissenschaftseinrichtungen und im Wissenschaftssystem als Ganzes zu beseitigen. Formen individueller Karriereförderung müssen daher um verbindliche gleichstellungspolitische Zielvorgaben und Maßnahmen gegen strukturell verankerte Diskriminierungen ergänzt werden.

Coaching- und Mentoringprogramme, Karriereberatungen und Trainings, Stipendien und Qualifikationsstellen stellen auch in Zukunft wichtige Instrumente dar, Frauen auf dem Weg durch die Institution Wissenschaft zu unterstützen. Sie haben nicht zu dem von einigen befürchteten Stigmatisierungseffekten für die geförderten Frauen geführt, sondern überhaupt erst zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen im System beigetragen. Um nachhaltige Veränderungen der Strukturen schnell und im notwendigen Maße zu bewirken, müssen Politik und Leitungen der wissenschaftlichen Einrichtungen darüber hinaus aber vor allem klare und laufend überprüfbare Vorgaben und Anforderungen zur Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft durchsetzen. Diese müssen auf die Bedingungen einer zunehmend wettbewerblich organisierten und am Prinzip der Autonomie orientierten Wissenschaftslandschaft hin ausgestaltet werden. Die Erfahrungen in Schweden machen vor, wie über staatlich vorgegebenen Zielquoten und deren fortwährende Kontrolle der Frauenanteil in der Wissenschaft signifikant und schnell gesteigert werden kann. Ein solches Steuerungsmodell, bestehend aus Zielvorgaben und Erfolgskontrolle, sollte auch bei uns endlich zur Anwendung kommen. Grundsätzlich geht es darum, Gleichstellungsziele spürbar an finanzielle Ressourcen zu knüpfen, indem man positive Anreizmechanismen schafft, die negative Konsequenzen nicht ausschließen für den Fall, dass vereinbarte Ziele nicht erreicht wurden. Jene Institutionen, die Ziele verfehlen, müssen über das Controlling dazu angehalten werden, ihre Misserfolge zu rechtfertigen und ihre Gleichstellungsinstrumente ergebnisorientiert anzupassen. Der gesamte Ansatz zielt darauf ab, hochschulische und außerhochschulische Einrichtungen mit positiven Gleichstellungserfolgen über finanzielle Anreize Wettbewerbsvorteile und über das Leistungsranking Imagegewinne zu ermöglichen.

Um faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und dadurch mehr Qualität in der Wissenschaft zu gewährleisten, brauchen wir außerdem sehr viel transparentere Verfahren der Leistungsbewertung. Der Vergleich insbesondere mit der angloamerikanischen Wissenschaftskultur zeigt, dass in Deutschland häufig personen- statt qualitätsorientierte Bewertungskriterien wissenschaftliche Bewerbungs- und Beurteilungsverfahren prägen. In einer männerbündischen „Kultur der kleinen Königreiche“ fördern zumeist männliche Wissenschaftler männliche Nachwuchskandidaten, die ihnen aufgrund ihrer Ähnlichkeit zur eigenen Wissenschaftsbiografie und dem eigenen inhaltlichen und methodischen Profil als am besten geeignet erscheinen. Diese am Prinzip der Ähnlichkeit orientierte Leistungsbewertung führt zum Ausschluss vieler Frauen aus der Wissenschaft. Sie wirkt sich auch negativ auf die Qualität und die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems aus, weil sich der *pool of talents*, aus dem die Wissenschaft schöpft, unnötig verkleinert. Pluralität und Multiperspektivität, die sich zu einem guten Teil aus sozial gemischten Gruppen ergeben, werden hier durch Verzerrungseffekte in der Leistungsbewertung von vornherein unterminiert. Das Ergebnis sind zunehmend geschlechtshomogene Verhältnisse, je höher die wissenschaftliche Karrierestufe ist.

Diese männliche Monokultur setzt sich in den Inhalten der Wissenschaft fort. Denn oft geht die Voreingenommenheit gegenüber Personen Hand in Hand mit einer Skepsis gegenüber innovativen Forschungsinhalten, wie sie z.B. auch die Gender-Forschung darstellt. Wo es um Machterhalt, Ressourcen- und Stellenerhalt geht, regiert nicht die reine Orientierung hin auf wissenschaftliche Qualität. Allzu stark orientiert sich die Wissenschaft hierzulande noch an disziplinären Grenzen und traditionellen ‚Schulen‘ mit starken informellen Förderbeziehungen zwischen ‚Lehrer‘ und ‚Schüler‘. Dies trübt den Blick für interdisziplinären Methoden und fachübergreifenden thematische Neuerungen, die erfah-

rungsgemäß besonders hohes Potenzial für innovative Ansätze haben. Wissenschaftler/innen mit interdisziplinärem Profil haben das Nachsehen.

Eine solche geschlossene Wissenschafts- und Förderkultur kann mit den Anforderungen einer modernen, globalisierten Wissenschaft, in der zunehmend sozial gemischte Forscherteams multiperspektivisch komplexe Probleme bearbeiten, immer weniger mithalten. Statt personenbezogenen Qualifizierungswegen müssen stärker programmorientierte Nachwuchsförderung etabliert werden. Ebenso wichtig ist es, in den Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen Maßnahmen zur Sicherung einer vorurteilsfreien und innovationsorientierten Bewertung von Forschungsvorhaben zu implementieren. Eine Voraussetzung dafür bilden z.B. gezielte Gender-Trainings und Peer-Qualifizierungen. Systematisches Wissen um Gender ist aber nicht nur als zukunftsweisende Kompetenz bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zentral. Es muss auch grundsätzlich noch viel stärker strukturell in Forschung und Lehre verankert werden. Hierzulande werden Gender-Themen allzu schnell als Sonderinteressen disqualifiziert. Diese Ignoranz steht im Widerspruch dazu, dass auf internationaler Ebene genderbezogene Forschung als Querschnittsbereich sämtlicher Disziplinen einen sehr viel höheren Akzeptanzgrad erreicht hat. Dort gilt längst die Einsicht, dass jegliches wissenschaftliche Problem potenziell auch mit Blick auf seine Bedeutung für genderrelevante Fragestellungen analysiert werden kann und sollte.

In Ergänzung zum Antrag 16/5898 der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen „Mehr Qualität und Exzellenz durch mehr Chancengerechtigkeit und Gender-Perspektiven in Wissenschaft und Forschung“ ergeben sich vor dem Hintergrund der Expertenanhörung im Ausschuss noch einige zusätzliche Handlungsfelder.

II. Der Bundestag fordert die Bundesregierung auf, in Zusammenarbeit mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass:

1. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen zu messbaren und realistischen Steigerungsquoten des Frauenanteils verpflichtet werden, die gewährleisten, dass innerhalb eines angemessenen Zeitraums ein Anteil von mindestens 40% jedes Geschlechts auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen erreicht wird. Außerdem werden sie verbindlich verpflichtet, überprüfbare qualitative Gleichstellungsziele umzusetzen. Letzteres umfasst Aspekte wie Ausstattungsmerkmale von Stellen, Sicherungsverfahren vorurteilsfreier Leistungsbewertung, Transparenzkriterien, flexible Regelungen zur Arbeitszeit etc. Überall dort, wo der Bund als Geldgeber bzw. als Mitglied in Aufsichtsräten oder Kuratorien Einfluss auf wissenschaftliche Einrichtungen und Forschungsvorhaben hat, muss er dafür sorgen, dass solche überprüfbaren qualitativen und quantitativen Vorgaben und Steigerungsquoten implementiert, durchgesetzt und kontrolliert werden.
2. Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen qualitative wie quantitative Gleichstellungskriterien und Kennzahlen zum verbindlichen Gegenstand von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie der leistungsbezogenen Mittelvergabe machen. Der Prozess muss gesteuert und kontrolliert werden über positive finanzielle Anreizmechanismen und ein Erfolgsmonitoring, das quantitative und qualitative Kriterien berücksichtigt.
3. ein gemeinsames Berichtswesen eingerichtet wird. Gestützt auf Evaluationen, muss dieses differenziert und transparent darüber Auskunft gegeben, auf welcher Qualifikationsebene welche quantitativen Erfolge erreicht wurden, welche qualitativen Fortschritte eingetreten sind und wie die Veränderungen im Vergleich zu bewerten sind. Nur so ist nachvollziehbar, wie sich die Geschlechterverhältnisse beispielsweise bei dauerhaften und bei befristeten oder aber bei den hohen und niedriger dotierten Stellen mit unterschiedlicher Ausstattung entwickeln. Eine solche Erfolgskontrolle soll Fehlentwicklungen frühzeitig anzeigen, um Nachbesserungen und Neujustierungen zu ermöglichen.
4. in dieses Berichtswesen auch die Entwicklungen in den neuen Bachelor/Master-Studienstrukturen einbezogen werden, um eventuelle Förderbedarfe auf der Ebene der Studierenden frühzeitig einzuleiten. Nur so kann beobachtet werden, inwiefern sich sozial nicht abgedeckte Studiengebühren eventuell geschlechtsspezifisch auswirken oder geschlechtsspezifisch

sche Segregationen in der Fächerwahl bzw. beim Übergang vom Bachelor- zum Master-Abschluss abzeichnen.

5. in den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen vor allem Gleichstellungsinstrumente der qualitätsbezogenen Sicherung installiert werden wie anonymisierte Bewertungsverfahren und transparente, reflektierte und formalisierte Personalrekrutierungsverfahren etc. Solche Maßnahmen dienen v. a. dazu, die vorhandenen und bekannten, höchst wirksamen Formen subtiler Benachteiligung von Personen und Forschungsansätzen und homosoziale Kooptation zu erschweren.
6. erfolgreiche Programme mit verlässlichen Karriereperspektiven wie aktuell das Juniorprofessur-Modell oder zukünftig die Ausstattung von Stellen mit *Tenure-Track-Option* zu intensivieren.
7. die Gender-Kompetenz an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu stärken. Dazu müssen an den Hochschulen z.B. mehr Gender-Studiengänge, an Forschungseinrichtungen z.B. mehr Innovationsprofessuren etc. etabliert werden.
8. mehr strukturierte Promotionsprogramme eingerichtet werden, die den Gender-Aspekt sowohl thematisch als auch in ihren Strukturen aufgreifen. Dies sollte auch im Rahmen der anstehenden Zweiten Runde des Exzellenzwettbewerbes umgesetzt werden.
9. diskriminierende Altersbegrenzungen, die den Zugang zur wissenschaftlichen Karriere beschränken, zu beseitigen.

III. Der Bundestag fordert darüber hinaus die Bundesregierung auf:

1. im Rahmen der empirischen Bildungsforschung breit angelegte und differenzierte Evaluierungen über Gleichstellungserfolge auf allen Ebenen der Wissenschaft vorzunehmen, zu dokumentieren und öffentlich zugänglich zu machen. Auf Grundlage dieser Daten müssen dann ein Gleichstellungscontrolling innerhalb der Forschungseinrichtungen und wettbewerbsorientierte Rankings zwischen den Hochschulen erfolgen.
2. gender-Aspekte stärker und systematisch in der Ressortforschung des Bundes zu berücksichtigen und die Gender-Kompetenz der Akteure in der Ressortforschung zu erhöhen. Die Voraussetzung dafür sind breit angelegte Gender-Schulungen, damit der Einfluss von Gender-bias endlich wirkungsvoll minimiert wird.