



**Die Junge Akademie**

an der Berlin-Brandenburgischen  
Akademie der Wissenschaften  
und der Deutschen Akademie  
der Naturforscher Leopoldina

Jägerstraße 22/23 · 10117 Berlin  
Telefon +49 30 20 37 06 50  
Telefax +49 30 20 37 06 80  
office@diejungeakademie.de  
www.diejungeakademie.de

Juli 2008

## **Gleichstellung als Grundbedingung für Offenheit, Freiheit und Wettbewerb in der Wissenschaft**

### **Stellungnahme der Jungen Akademie zu den Empfehlungen „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 2. Juli 2008**

#### **Einleitung**

Nur wenige Themen der Wissenschaftspolitik erfreuen sich einer so hohen und anhaltenden Popularität wie das der Gleichstellung. Jedoch hat die deutsche Wissenschaftspolitik in kaum einem Aktionsfeld so geringe Fortschritte erzielen können wie in diesem: Immer noch ist die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Deutschland sehr gering, auch im internationalen Vergleich.

In Deutschland gibt es weiterhin massive strukturelle, finanzielle, rechtliche, kulturelle und mentale Hindernisse auf dem Weg in eine gleichberechtigte Wissenschaftspraxis. Zu den Ursachen dieses Problems zählen eine weiterhin stark traditionell ausgerichtete Arbeits- und Wissenschaftskultur, mangelnde Vielfalt und Toleranz, eine geringe Internationalität, ein zu großer Einfluss von wettbewerbsverzerrenden Netzwerken sowie eine Reihe allgemeiner, nicht wissenschaftsspezifischer Faktoren in den Sozialsystemen und der Finanzpolitik.

Die Kosten dieses gleichstellungspolitischen Defizits in der Wissenschaft sind weit reichend und gehen über die dramatischen individuellen Kosten für die einzelnen Betroffenen weit hinaus. Die unterdurchschnittlich ausgeprägte Gleichstellungskultur in Deutschland führt auch zu einer mangelnden Attraktivität und Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Vergleich. Ausländische Wissenschaftssysteme zeigen, dass deutlich mehr Chancengleichheit möglich ist.

Die Junge Akademie hat sich bereits seit längerem mit Fragen der Gleichstellung, mit der Situation von Frauen in der Wissenschaft, mit Problemen von *Dual Career Couples* in der Wissenschaft sowie mit Elternschaft in der Wissenschaft befasst.<sup>1</sup>

Wir begrüßen daher den Vorstoß der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ mit allergrößtem Nachdruck. Wir halten es für wichtig, diesen Vorstoß nicht als Endpunkt, sondern als Beginn einer neuen Debatte über die Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft zu begreifen. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist mehr als punktuelle materielle Förderung von Frauen. Erfolgreiche Gleichstellung ist nicht nur Anti-Diskriminierungspolitik, sondern auch Familien- und Steuerpolitik. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist schließlich eine gesell-

---

<sup>1</sup> H. Solga, A. Rusconi, Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften“, Broschüre, Kromsdorf/Weimar 2002 (als Download unter [www.diejungeakademie.de/pdf/JA\\_Befragung.pdf](http://www.diejungeakademie.de/pdf/JA_Befragung.pdf)); H. Solga, A. Rusconi, Deutsche Hochschulen und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften, in: G. Vedder (Hrsg.), Familiengerechte Hochschule. Analysen, Konzepte, Perspektiven, Frankfurt a. M. 2004, 64-89; H. Solga, C. Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen 2005.

schaftliche Querschnittsaufgabe, die eine notwendige Voraussetzung zur Stärkung des deutschen Wissenschaftsstandorts darstellt. In diesem Sinne sollten die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG ein erster Anstoß sein, Gleichstellung in Deutschland weniger technokratisch, stärker ergebnisorientiert und wesentlich breiter und intensiver zu diskutieren und zu betreiben.

## **Ziele**

Das Ziel von Gleichstellung in Wissenschaft und Gesellschaft sollte sein, jeder Person das Erreichen ihres Potentials zu ermöglichen und Diskriminierung aufgrund sachfremder Kriterien zu verhindern. Gerade die Wissenschaft benötigt für die Erreichung ihrer Ziele die Merkmale der Freiheit einschließlich der Freiheit von Existenzangst sowie der Toleranz und der Qualität in besonderem Maße. Deshalb ist Gleichstellung in der Wissenschaft eine zentrale Aufgabe. Freiheit von Diskriminierung umfasst alle sachfremden Dimensionen einschließlich Geschlecht, Familienstand, Alter, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung sowie der Nationalität oder ethnischen Herkunft.

Ein besonders wichtiger Bereich im Wissenschaftssystem ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Frauen und Männern mit und ohne Kindern. Weder das Geschlecht noch der Familienstand dürfen bei der Vergabe von Stellen oder Ressourcen eine Rolle spielen. Hiervon sind wir in Deutschland jedoch noch besonders weit entfernt. Der sehr geringe Anteil von Frauen in der Wissenschaft muss messbar und innerhalb kurzer Zeit erhöht werden. Ebenso beinhaltet Gleichstellung die individuelle Freiheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Es sollte die freie Wahl des Individuums sein, wie es seinen Beruf und sein Privatleben gestaltet – ohne dass diese beiden Welten miteinander kollidieren müssen. Besonders gilt dies für Einelternfamilien, in denen die beruflichen Perspektiven der Eltern in der Wissenschaft besonders prekär sind.

Die Gleichstellung in Deutschland wäre deutlich weiter entwickelt, wenn Diskriminierung konsequenter definiert, identifiziert und sanktioniert wäre. Die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft ist auch ein Produkt von praktizierter Diskriminierung in intransparenten und nicht wettbewerbsorientierten Wissenschaftsnetzwerken. Die Lösung dieses Problems erfordert kreative neue Maßnahmen der Forschungsförderorganisationen, der wissenschaftlichen Arbeitgeber sowie des Gesetzgebers.

## **Indikatoren**

Wir begrüßen sehr, dass die DFG Indikatoren zur Messung der Gleichstellung einführen wird. Jedoch gilt es, die Auswahl der Indikatoren kritisch zu hinterfragen und genau zu begründen. Die alleinige Messung der Aufteilung von Stellen nach dem Geschlecht sagt ebenso wenig über die Ursachen der mangelnden Gleichstellung in Deutschland wie über die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Zu beiden Themen bedarf es gründlicher Überlegungen und Forschungen. Wir geben zu bedenken, dass selbst der Begriff der „Leistung“ kritisch hinterfragt werden muss. Wenn Leistung beispielsweise ausschließlich an der Anzahl von Publikationen pro Jahr gemessen wird, kann dies eine Bevorzugung kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor denen mit Familien zur Folge haben. Dabei sagt die bloße Zahl der veröffentlichten Publikationen weder etwas über deren Qualität oder Originalität noch etwas über das Potential der Autorin oder des Autors aus. Ebenso kann die vor allem außerhalb der Naturwissenschaften bestehende Erwartung von deutschsprachigen Publikationen gegen nicht-deutschsprachige Bewerber und Bewerberinnen diskriminieren. Deshalb müssen angeblich „leistungsbasierte“ Auswahlkriterien in Förder- und Berufungsverfahren aus Gleichstellungssicht sehr sorgfältig reflektiert werden.

Wir begrüßen das geplante *Monitoring* der DFG, weil es den traurigen Stand der Gleichstellung in Deutschland transparent machen wird. Derartige Indikatoren können die öffentliche und politische Debatte zur Gleichstellung befördern und beschleunigen. Die DFG sollte die Indikatoren jährlich erfassen und detailliert und zeitnah nach Institution aufgeschlüsselt publizieren – auch im Sinne eines *naming and shaming* zur Reduktion von Diskriminierung.

### **Maßnahmen zur Förderung von Frauen**

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die Diskriminierung reduzieren und Gleichstellung fördern können. Diese gliedern sich in Maßnahmen, die die Forschungsförderinstitutionen selbst in ihren Abläufen und Programmen berücksichtigen können, solche, die von Universitäten und anderen Wissenschaftsinstitutionen besonders in ihrer Funktion als Arbeitgeber und Ausbildungsstätten eingeführt werden können, sowie den Maßnahmen, die die Politik in den ergänzenden Bereichen der Familien-, Steuer- und Gleichstellungspolitik beschließen kann. Die von der DFG angeregten Maßnahmen sind interessant, repräsentieren aber nur einen Teil dieser Grundgesamtheit an Gleichstellungsmaßnahmen. Wichtig ist es, die möglichen Maßnahmen miteinander zu verzahnen und so eine bislang in Deutschland nicht erreichte kritische Masse zu erlangen.

Die politische Diskussion in Deutschland ist von der Vorstellung geprägt, Gleichstellung ließe sich durch „Frauenförderung“ erreichen. Auch wir halten Maßnahmen zur direkten und indirekten Stärkung der Wissenschaftskarrieren von Frauen für unverzichtbar. Sie müssen weiterhin ausgebaut werden.

Es gibt positive Signale: Der Anteil der Frauen auf Listenplätzen bei Berufungen ist inzwischen deutlich höher als der Frauenanteil bei den entsprechenden Bewerbungen. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass sich der Anteil von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren trotz der speziell auf Frauen ausgerichteten Stipendien-, Netzwerk- und Mentoringprogramme nicht nennenswert erhöht hat. Wir stellen daher auch die Frage, ob mit diesen Programmen überhaupt die eigentlichen Gleichstellungshindernisse adressiert werden. Zur Beurteilung dieser Frage bedürfte es einer tiefer gehenden Ursachenanalyse und empirischer Daten zur Effektivität von spezifischen Förderprogrammen. Diese Analysen könnten auch von der DFG mit in Auftrag gegeben werden.

### **Maßnahmen zur Förderung von Familien**

Die Tatsache, dass Frauen in der Wissenschaft so skandalös unterrepräsentiert sind, ist auch darauf zurückzuführen, dass sie immer noch viel zu häufig ausschließlich oder weit überwiegend für die Familienarbeit oder zumindest für deren tägliche Organisation und die Kompensation von Unregelmäßigkeiten zuständig sind. Diese Arbeitsteilung von Männern und Frauen bildet in einem familienunfreundlichen Wissenschaftssystem eine entscheidende Ursache für die Benachteiligung von Frauen. *Diese* Ursache wird durch primär am Geschlecht orientierte Fördermaßnahmen, deren Grundidee darauf zielt, *den Frauen* die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, nicht ansatzweise beseitigt.

Die Benachteiligung von familiär engagierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegenüber solchen, die entweder keine Familie haben oder sich in dieser wenig engagieren, ist im deutschen Wissenschaftssystem – verglichen zum Beispiel mit Frankreich oder England – besonders ausgeprägt und ein wesentliches Hindernis für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland.

Angesichts dieser Überlegungen ist eine Ergänzung der Frauenförderung durch eine Familienförderung in der Wissenschaft dringend erforderlich. Wir halten vor allem solche Maßnahmen für viel versprechend, die die Chancengleichheit von Kinderlosen und Kindererziehenden fördern – unabhängig vom Geschlecht.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative sind hier einige positive Entwicklungen zu verzeichnen (Programme für *Dual Career Couples*, Kinderbetreuungsangebote etc.), von denen wir uns Impulse auch für andere Universitäten und wissenschaftliche Institute erhoffen. Denn diese Vorteile dürfen nicht nur für Wenige bestehen. Sie müssen flächendeckend ausgebaut werden. Kinder sind kein Hindernis für gute Wissenschaft. Sie müssen nicht durch Betreuung quasi künstlich aus dem Arbeitsalltag ihrer Eltern herausgehalten werden. Im Gegenteil: Ein natürlicher und ungezwungener Umgang mit der Elternschaft von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen könnte unser Wissenschaftssystem bereichern und insgesamt produktiver, intensiver, gelassener und offener machen.

Eine Entspannung der Familienfeindlichkeit in der Wissenschaft bei Berufungen, gerade von Frauen, auf Professuren böten auch wesentlich früher als bisher gewährte Sicherheiten des Karriereweges. Während in Deutschland das Durchschnittsalter bei Erreichen einer Dauerstelle (Professur) 41,1 Jahre beträgt<sup>2</sup>, sieht es z.B. im kinderreichen Frankreich besser aus: An universitären Einrichtungen werden unbefristete Beamtenstellen (*maître de conférence*) im Durchschnittsalter von 32,5 Jahren besetzt (bei einem Frauenanteil von 40 %).<sup>3</sup> Wissenschaft und Familie lassen sich durchaus als vereinbar wahrnehmen, sobald eine Dauerstelle die Möglichkeit des kontinuierlichen Engagements in der Wissenschaft *und* in der Familie gewährleistet. Idealerweise sollten Berufungen auf Dauerstellen vor der Phase der Familiengründung stattfinden, also zu einer Zeit, wo die privaten Belastungen weniger geschlechtsbedingt sind und kaum Anlass für Gleichstellungsdebatten bieten. Ganz von selbst würde die Zahl der Professorinnen in die Höhe schnellen – und dies ganz unabhängig vom Grad des familiären Engagements.

In der Forschungsförderung vermissen wir Instrumente für die systematische Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung von Kinderlosen und Kindererziehenden. Die Forschungsförderungsorganisationen müssen sich die Frage stellen, wie sie eventuelle Benachteiligungen von Kindererziehenden im Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren ausgeglichen werden können. Gutachterinnen und Gutachter müssten ebenso selbstkritisch über die Wirkung von traditionellen Rollenbildern als mentale Barrieren der Gleichstellung reflektieren wie die Mitglieder der Entscheidungsgremien. Zu diesen Themen wünschen wir uns eine noch sehr viel differenziertere Debatte.

## Zusammenfassung

Die Initiative der DFG ist ein wichtiger Schritt hin zu einer deutschen Wissenschaft, die Offenheit, Freiheit und Wettbewerb schätzt, dem Nachwuchs Optionen bietet und Diskriminierung aktiv unterbindet. Ohne aktive Gleichstellungspolitik wird der Wissenschaftsstandort Deutschland international nicht wettbewerbsfähig werden. Wir wünschen uns eine intensive Debatte über neue Wege zur Erfüllung dieser Ziele.

Die Junge Akademie, Mitglieder der AG Wissenschaftspolitik

*Nikola Biller-Andorno, Tilman Brück, Anke Jentsch, Matthias Klatt, Matthias Koenig, Kerstin Martens, Kärin Nickelsen, Katharina Landfester, Verena Lepper, Bénédicte Savoy, Melanie Schnell, Hildegard Westphal.*

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.2, PJ 2004.

<sup>3</sup> Für 2007: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/personnel/enssup/bilrec072.pdf> (1.7.2008). Ähnlich sieht es bei Forschungsstellen aus: Durchschnittsalter bei chargé de recherche am CNRS (unbefristete Beamtenstellen): 31-32 Jahre; für 2003: [http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/documents/rapports/CNRS\\_recrut.pdf](http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/documents/rapports/CNRS_recrut.pdf) (1.7.2008).