

Antrag

der Abgeordneten Dr. h.c. Thomas Sattelberger, Nicole Bauer, Katja Suding, Hier Dr. Jens Brandenburg, Mario Brandenburg, Britta Dassler, Peter Heidt, Johannes Vogel (Olpe), Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Renata Alt, Nicole Bauer, Jens Beeck, Olaf in der Beek, Mario Brandenburg, Carl-Julius Cronenberg, Britta Katharina Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Peter Heidt, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Reinhard Houben, Dr. Christian Jung, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Frank Müller-Rosentritt, Dr. Martin Neumann, Hagen Reinhold, Matthias Seestern-Pauly, Frank Sitta, Hermann Otto Solms, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Katja Suding, Michael Theurer, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Dr. Florian Toncar, Gerald Ullrich, Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Gleichstellung in der Wissenschaft – Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technologie als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Im Jahr 1999 veröffentlichte das Massachusetts Institute of Technologie (MIT), eine weltweit führende Wissenschaftsinstitution, die für den Verband TU9 German Universities of Technology e. V., die Exzellenzuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Messlatte darstellt, eine qualitativ wie quantitativ basierte Studie zur Situation der Frauen im eigenen Haus, und zwar in den sechs naturwissenschaftlichen Abteilungen seiner „School of Science“. Hierin wurde nicht nur die seit Jahrzehnten bestehende Unterrepräsentation von Frauen erfasst – zu diesem Zeitpunkt lag der Anteil der weiblichen Fakultätsangehörigen seit 10 bis 20 Jahren bei etwa 8 Prozent – sondern auch die systematische Benachteiligung bzw. Ausgrenzung von Frauen in den Naturwissenschaften aufgezeigt. Als Ergebnis mehrerer seit 1995 aufeinander aufbauender Untersuchungen wurden in dieser Studie Empfehlungen zusammengestellt, um die Situation zu verbessern. (A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT: How a Committee on Women Faculty came to be established by the Dean of the School of Science, what the Committee and the Dean learned and accomplished, and recommendations for the future. Massachusetts Institute of Technology, 1999; <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>).

Die wichtigste Nachricht im Zusammenhang mit diesem Bericht war zu seiner Zeit die Stellungnahme der MIT-Leitung, die anerkannte, dass das Problem in der Tat nicht nur statistisch, sondern auch kulturell bestand. Hierauf aufbauend wurde

eine systematische Vorgehensweise zur Lösung der Probleme entwickelt, die wiederum mit der Methodik der Verbindung von quantitativen Daten mit qualitativen Analysen arbeitet.

Zu den wesentlichen Zielen gehörte zu verhindern, dass weibliche Dozenten isoliert und ins Abseits gedrängt wurden, was häufig insbesondere dann auftrat, wenn Frauen ihre Professur erhalten hatten. Die Berichte über die Schwierigkeiten der älteren weiblichen Fakultätsmitglieder überraschten besonders, da die jüngeren Frauen in der Regel besonders gefördert wurden.

Im Gegensatz zu jüngeren Frauen fühlten sich viele ältere weibliche Fakultätsangehörige marginalisiert und von bedeutenden Positionen in ihren Abteilungen ausgeschlossen. Die Marginalisierung nahm der Studie zufolge in dem Maße zu, wie Frauen in ihrer Karriere am MIT vorankamen. Die Untersuchung der Daten ergab, dass die Marginalisierung häufig mit Unterschieden in Bezug auf Gehalt, Räumlichkeiten, Auszeichnungen, Ressourcen und Reaktionen auf Angebote von außen zwischen Männern und weiblichen Fakultätsangehörigen einherging, auch wenn deren berufliche Leistung denen ihrer männlichen Kollegen entsprachen oder diese übertrafen. Trotz der Diskriminierungen erreichten die meisten der in der Studie untersuchten Frauen ein außergewöhnlich hohes Niveau in ihrer Arbeit. Eine wichtige Erkenntnis war, dass sich diese Muster in aufeinanderfolgenden Generationen von weiblichen Fakultätsmitgliedern wiederholten.

Mit der MIT-Studie von 1999 wurden Empfehlungen vorgestellt, die die folgenden drei Bereiche betreffen: Die Verbesserung des Status sowie die Gewährleistung der Gleichbehandlung von älteren, führenden weiblichen Fakultätsmitgliedern, die Verbesserung der Karrierewege jüngerer weiblicher Fakultätsmitglieder sowie die Verbesserung der Zahl der weiblichen Fakultätsmitglieder.

Ausgehend von der Situation in 1995 und den Ergebnissen des Berichts von 1999 wurden sofortige Maßnahmen zur besseren Beteiligung von Frauen initiiert. Die Auswirkungen auf die Motivation der Frauen und ihre berufliche und persönliche Lebensqualität war enorm. Der Anteil von Frauen in den Naturwissenschaften stieg rasch an.

Heute stellen Frauen ein Viertel der gesamten Professorenschaft am MIT (266 von 1.067, <https://web.mit.edu/facts/faculty.html>). Bei den Ingenieurwissenschaften lag dieser Anteil allerdings deutlich darunter: 74 von 385, d.h. 19,2 Prozent (<https://www.asee.org/documents/papers-and-publications/publications/college-profiles/2018-Engineering-by-Numbers-Engineering-Statistics-UPDATED-15-July-2019.pdf>, vgl. S. 31 und 32).

Der MIT Bericht war um die Jahrhundertwende in den USA ein wichtiger Schritt, um Probleme zu erkennen und übergreifende Lösungen zu finden. In den folgenden Jahren wurden große Fortschritte erzielt. Die hierfür notwendige Zusammenarbeit von Fakultät und Verwaltung wurde auch als Modell dafür angesehen, um nicht nur die Beteiligung von Frauen, sondern auch von unterrepräsentierten Minderheiten am MIT zu erhöhen. Ein Frauenanteil in der Professorenschaft der Ingenieurwissenschaften von knapp unter 20 Prozent ist allerdings auch noch deutlich verbesserungsfähig. Er liegt jedoch 50 Prozent über dem Anteil in Deutschland.

Situation in Deutschland

In Deutschland lag der Professorinnen-Anteil in den Ingenieurwissenschaften 2018 bei 12,9 Prozent, in Mathematik/Naturwissenschaften bei 19,3 Prozent (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in->

der-professorenschaft-nach-faechergruppen/). Der Anteil der Professorinnen, die bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft als Gutachterinnen in der Einzelförderung über Förderquoten, also die Erfolgsquoten von beantragten zu bewilligten Anträgen, entscheiden, betrug in den Ingenieurwissenschaften 2018 gerade einmal 8,9 Prozent, in den Naturwissenschaften 12,2 Prozent (https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/index.html, S. 18). An diesen dürftigen Befunden hat auch das seit 2008 laufende Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder nichts geändert.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) listet in ihren Publikationen „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ inzwischen die 23. Fortschreibung des Datenmaterials auf (veröffentlicht im 12.2019), legt aber leider keine einzige darauf aufbauende qualitative Analyse vor.

Auch Verfahren wie das Diversity Impact Assessment, welches jetzt beispielsweise die TU Berlin einsetzt, wären neben der qualitativen Datenerhebung weitere flankierende Instrumente zur Analyse der Situation (<https://www.tagesspiegel.de/wissen/diverse-hochschulen-in-deutschland-zur-inklusiven-uni-ist-es-ein-marathon-kein-spaziergang/25969958.html>). Das Diversity-Impact-Assessment fragt systematisch und auf allen Ebenen danach, welche Auswirkungen ein Prozess, eine Strategie, eine Maßnahme oder eine Regelung auf Diversität, Chancengleichheit und den Schutz vor Diskriminierung hat.

In den Monitoringberichten des Paktes für Forschung und Innovation (PFI) wird derzeit überwiegend quantitativ abgestellt, eine qualitative Bestandsaufnahme reduziert sich auf die Darstellung beispielhafter Maßnahmen der Förderung von Frauen (sogenannter Enabler). Eine empirisch-qualitative Analyse dagegen fehlt. Abgesehen davon sind die Zahlen, die die vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorweisen können, ernüchternd. Sie steigen, wenn überhaupt, nur langsam. In den Kategorien „Frauenanteil in Professur-äquivalenten Beschäftigungsverhältnissen“ sowie „Frauenanteil in Führungsebenen“ wurde bis Ende 2019 noch keine einzige der für Ende 2020 festgesetzten Zielmarken erreicht, und es ist an vielen Stellen höchst fraglich, ob sie noch erreicht werden können (https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-68_Monitoring-Bericht-2020-Band_I.pdf, S. 93 ff).

Die Frage des Frauenanteils in Fakultäten ist kein Selbstzweck. Wie beispielsweise bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) nachzulesen, braucht exzellente Wissenschaft Diversität und Originalität. „Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert. Dies geschieht nicht nur abstrakt über die in der Wissenschaft entwickelte Fächerstruktur, sondern auch über die Menschen, die in diesen Fächern forschen und lehren.“ (https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/index.html). Bei der Frage des Frauenanteils geht es daher um nichts weniger als um die Exzellenz des Forschungs- und Wissenschaftsstandortes Deutschland.

Die Corona-Krise hat erneut gezeigt, dass die Betreuung von Kindern innerhalb von Familien (nach wie vor) vorwiegend von den Müttern geleistet wird. Für Wissenschaftlerinnen wirkt sich das häufig unmittelbar auf ihre zukünftige Laufbahn aus. Bereits am 08. Mai 2020 schrieb die FAZ, dass die Kita- und Schulschließungen Mütter stärker in ihrer Arbeit einzuschränken scheine als Väter – was in der Wissenschaft weitreichende Folgen haben könne (<https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/corona-bedroht-die-karrieren-junger-forscherinnen-16759399.html>). Am 20. Juni 2020 schrieb Christian Thomsen, Präsident der TU

Berlin, bereits von der „Publikationslücke der Frauen“ (<https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/folgen-von-corona-die-publikationsluecke-der-frauen-16808001.html>): Die Anzahl der von Frauen während der Corona-Krise eingereichten Publikationen von Verlagen belegt, dass die wissenschaftliche Arbeit insbesondere von jungen Wissenschaftlerinnen zum Erliegen kam – während die Zahl der Publikationen von Männern im gleichen Zeitraum anstieg. – Da der Rückstand kaum mehr aufzuholen sein dürfte, haben Wissenschaftler mehr Forschungsleistungen vorzuweisen, was (erneut) zu Lasten der Wissenschaftlerinnen gehen dürfte, wenn es nach der Corona-Krise um die Verteilung von Stellen und Ressourcen geht. Bisher hat kein dafür zuständiger Akteur des Wissenschaftssystems dargelegt, wie mit dieser Situation umzugehen ist.

Die Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag ist in dieser Legislatur dem Thema Mobbing-Anschuldigungen in der Wissenschaft in drei kleinen Anfragen nachgegangen (Drs. Nr. 19/12165, 19/14796 und 19/17011). Anlass war eine Reihe prominenter Fälle, in denen Frauen in Wissenschaftsorganisationen Opfer anonymer Vorwürfe wurden. (siehe z.B. <https://www.manager-magazin.de/politik/mission-rufmord-mobbing-gegen-fuehrungskraefte-a-00000000-0002-0001-0000-000169070116>.) So strebt beispielsweise die Max-Planck-Gesellschaft inzwischen auf der Basis einer systematischen Mitarbeiterbefragung einen Kulturwandel an (<https://www.sueddeutsche.de/wissen/mobbing-max-planck-gesellschaft-diskriminierung-interview-stratmann-1.4502031>). Wieweit die „Leitlinien zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis“ der DFG, die am 01. August 2019 in Kraft traten und derzeit in den Wissenschaftsorganisationen umgesetzt werden, zu einer Besserung der Lage beitragen, wird die Zeit zeigen.

Mögliche Übertragung der MIT-Vorgehensweise auf deutsche Forschungsstandorte

Die Anzahl der Frauen in der Professorenschaft sowie in Führungspositionen der Wissenschaft ist insbesondere im MINT-Bereich nach wie vor unzureichend. Eine systematische Untersuchung sowie eine gründliche quantitative und vor allem qualitative Analyse der Situation in Deutschland ist daher dringend notwendig. Dabei muss auch geprüft werden, inwieweit die Vorgehensweisen am MIT Ende der 1990er Jahre für eine Klärung und Besserung der derzeitigen hiesigen Lage sinnvoll sein könnten.

In der Studie der WBS-Gruppe „Frauenquote an deutschen Hochschulen und Universitäten: Hier arbeiten die meisten Professorinnen.“ belegt das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) in 2019 mit einem Professorinnen-Anteil von 13,93 Prozent den vorletzten Platz unter 44 Hochschulen Deutschlands (<https://www.wbs-gruppe.de/pr-landingpages/frauenquote-an-deutschen-hochschulen-und-universitaeten-hier-arbeiten-die-meisten-professorinnen/>). Da diese Studie Gesamt-Frauenquoten aufzeigt, ist anzunehmen, dass die Zahlen in den Ingenieurwissenschaften wiederum drastisch niedriger liegen.

Das KIT ist sowohl als Exzellenzuniversität als auch Institut der Helmholtz-Gemeinschaft und gehört mit seinen rund 9.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Großforschungsstandorten. Daher würde sich das KIT hervorragend für eine erste, rasch durchzuführende Pilotstudie, die dann rasch auf weitere Akteure ausgeweitet werden kann, eignen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dafür zu sorgen, dass der Staat seiner Verpflichtung aus Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und Nachteile auszugleichen, auch in der Wissenschaft nachkommt, und deshalb

1. eine exemplarische, zeitnah durchzuführende, interne Untersuchung entsprechend derer vom MIT innerhalb einer Wissenschaftseinrichtung anzuregen, in der die Systematiken sowohl von Förderungen als auch von Diskriminierungen von Frauen während ihrer wissenschaftlichen Karriere insbesondere im MINT-Bereich vergleichbar mit der MIT-Studie von 1999 mit qualitativen Interviews herausgearbeitet werden. Hierfür eignet sich das KIT als Großforschungsstandort mit einem vergleichsweise sehr niedrigen Frauenanteil in der Professorenschaft. Als Untersuchungsgegenstände sollten dabei unter anderem enthalten sein:
 - a. Höhe der Vergütungen (Gender Pay Gap),
 - b. Amtsausstattungen,
 - c. Ressourcen,
 - d. Auszeichnungen,
 - e. Transparenz im Umgang mit Angeboten sowohl innerhalb als auch von außerhalb der jeweiligen Institution,
 - f. die sogenannten „unconscious bias“, unbewusste Vorurteile, die dazu führen, dass Frauen auf ihrem Karriereweg im Wissenschaftssystem schlechtere Chancen haben als Männer;
2. diese erste Pilotstudie zeitnah auf andere Akteure auszuweiten, die Empfänger von Mitteln des BMBF sind, darunter Exzellenzuniversitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen u.a., und dort ggf. entsprechende Untersuchungen durchführen;
3. ein internationales Panel zur Begutachtung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Exzellenzuniversitäten einzurichten, um die Systematiken aufzuarbeiten, die zu den geringen Anteilen der Frauen in den Professorenschaften führen, insbesondere im MINT-Bereich, aber auch zu den Karriereblockaden und Ausgrenzungsphänomenen;
4. eine umfassende Untersuchung darüber anzustellen, wie hoch der Frauenanteil in der Professorenschaft ist, und zwar aufgeschlüsselt sowohl nach Fächergruppen: d.h. Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften, als auch nach Leitungsebenen
 - a. in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
 - b. in Exzellenzuniversitäten,
 - c. in allen Einrichtungen, in denen von der DFG geförderte Projekte stattfinden,
 - d. in Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen und Universitäten allgemein;
5. die hier erhobenen Zahlen über einen Zeitraum von zehn Jahren weiter zu erheben, um daraus die weiteren Entwicklungen ablesen zu können;

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

6. in Zusammenarbeit mit den Ländern Vereinbarungen zu treffen, welcher Frauenanteil in welchem Fachbereich bis wann zu erreichen ist;
7. in Zusammenarbeit mit den Ländern Honorierungs- ebenso wie Sanktionsmöglichkeiten zu erarbeiten für die Fälle, in denen die angestrebten Anteile übertroffen bzw. nicht erreicht wurden;
8. darauf hinzuwirken, dass insbesondere in der Promotions- und PostDoc-Phase familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft gewährleistet werden, die eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ermöglichen. So sollen befristete Arbeitsverträge im Regelfall mindestens die Dauer einer Promotion umfassen, Teilzeitmodelle ausgebaut und wissenschaftliche Reputation auch ohne mehrfache Wohnortwechsel erworben werden können;
9. alle Einrichtungen und Institutionen in Wissenschaft und Forschung dazu aufzufordern, insgesamt eine deutlich größere Tatkraft an den Tag zu legen, um Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Wissenschaft abzustellen.

Berlin, den 23. Oktober 2020

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.