



Wortprotokoll der 74. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berlin, den 19. Mai 2021, 09:30 Uhr
Paul-Löbe-Haus - Sitzungssaal E 700

Vorsitz: Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 8

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

**mit
Stellungnahme der Bundesregierung**

BT-Drucksache 19/29090

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Sportausschuss
Ausschuss Digitale Agenda

Berichterstatter/in:

Abg. Sybille Benning [CDU/CSU]
Abg. Dr. Wiebke Esdar [SPD]
Abg. Dr. Marc Jongen [AfD]
Abg. Dr. h. c. Thomas Sattelberger [FDP]
Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]
Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

- b) Antrag der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas
Sattelberger, Nicole Bauer, Katja Suding, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berichterstatter/in:

Abg. Sybille Benning [CDU/CSU]
Abg. Dr. Wiebke Esdar [SPD]



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

BT-Drucksache 19/23629

- c) Antrag der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Jens Beeck, Katja Suding, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

**Verantwortung der außeruniversitären
Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung
von Menschen mit Behinderungen einfordern**

BT-Drucksache 19/27175

Abg. Dr. Marc Jongen [AfD]
Abg. Dr. h. c. Thomas Sattelberger [FDP]
Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]
Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Haushaltsausschuss

Berichterstatter/in:

Abg. Sybille Benning [CDU/CSU]
Abg. Dr. Wiebke Esdar [SPD]
Abg. Dr. Marc Jongen [AfD]
Abg. Dr. h. c. Thomas Sattelberger [FDP]
Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]
Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



Teilnehmende Mitglieder des Ausschusses

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Albani, Stephan Altenkamp, Norbert Maria Benning, Sybille Kaufmann, Dr. Stefan Kemmer, Ronja Magwas, Yvonne Mannes, Dr. Astrid Rupprecht, Albert Schipanski, Tankred Staffler, Katrin Stefinger, Dr. Wolfgang Steier, Andreas Tiemann, Dr. Dietlind	
SPD	Bahr, Ulrike Diaby, Dr. Karamba Esdar, Dr. Wiebke Fahimi, Yasmin Kaczmarek, Oliver Röspel, René Rossmann, Dr. Ernst Dieter Völlers, Marja-Liisa	
AfD	Jongen, Dr. Marc	
FDP	Brandenburg (Südpfalz), Mario Dassler, Britta Katharina Heidt, Peter Sattelberger, Dr. h. c. Thomas	
DIE LINKE.	Bull-Bischoff, Dr. Birke Gohlke, Nicole	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Christmann, Dr. Anna Gehring, Kai Stumpp, Margit	
fraktionslos		



Teilnehmende Sachverständige

Name	Institution
Dr. Heide Ahrens	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Dr. Magdalena Beljan	Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen
Sonja Bolenius	Bundesvorstand Deutscher Gewerkschaftsbund
Anneliese Niehoff	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) e.V. sowie Universität Bremen
Prof. Dr. Friedrich Paulsen	Friedrich-Alexander-Universität
Prof. Dr. Brigitta Wolff	Goethe-Universität Frankfurt
Sarah Young	Max-Planck-Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung Potsdam



Sprechregister Abgeordnete

	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Sybille Benning	14, 21
Dr. Astrid Mannes	23
Stephan Albani	23
<u>SPD</u>	
Dr. Wiebke Esdar	15, 22
<u>AfD</u>	
Dr. Marc Jongen	15, 22
<u>FDP</u>	
Dr. h. c. Thomas Sattelberger	16, 22
<u>DIE LINKE.</u>	
Nicole Gohlke	16, 22
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Kai Gehring	16, 23



Sprechregister Sachverständige

	Seite
Dr. Heide Ahrens	9, 17, 23
Dr. Magdalena Beljan	10, 17
Sonja Bolenius	10, 18, 24
Anneliese Niehoff	11, 19, 24
Dr. Britta Wolff	12, 20, 25
Prof. Dr. Friedrich Paulsen	13, 20 25
Sarah Young	13, 21



Angeforderte Stellungnahmen

Ausschussdrucksachen

19(18)340a	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) e.V.
19(18)340b	Prof. Dr. Friedrich Paulsen, Friedrich-Alexander-Universität
19(18)340c	Prof. Dr. Britta Wolff, Goethe-Universität Frankfurt
19(18)340d	Promovierendennetzwerk N ²
19(18) 340e	Deutsche Forschungsgemeinschaft
19(18)340f	Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand
19(18)340	Materialzusammenstellung



Tagesordnungspunkt 1

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

mit

Stellungnahme der Bundesregierung

BT-Drucksache 19/29090

b) Antrag der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas
Sattelberger, Nicole Bauer, Katja Suding, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion der FDP

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

BT-Drucksache 19/23629

c) Antrag der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas
Sattelberger, Jens Beeck, Katja Suding, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern

BT-Drucksache 19/27175

Der Vorsitzende **Dr. Ernst Dieter Rossmann**: Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir führen jetzt das öffentliche Fachgespräch zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in den nächsten anderthalb Stunden durch – zusammen mit hochkompetenten Gästen, die ich jetzt nur einmal namentlich aufrufe. Aber wenn Sie sich nachher, wenn Sie das Wort bekommen, auch noch in ihrer Funktion vorstellen möchten, ganz knapp dürfen sie das natürlich gerne tun. Unsere Gäste sind Frau Ahrens, Frau Beljan, Frau Bolenius, Frau Niehoff, Herr Paulsen, Frau Wolff und Frau Young. Unsere Sachverständigen haben auch Anhörungsunterlagen in schriftlicher Form einreichen können. Leider mussten zwei Sachverständige aus Krankheitsgründen absagen. Sie sind zum Teil vertreten worden, aber nochmal vorweg, vielen Dank an Sie, dass sie diese Unterlagen schon erstellt haben.

Es ist ein Fachgespräch, was aufsetzt auf ein Thema, was den Ausschuss über andere weitere Punkte in dieser Legislaturperiode mit beschäftigt hat und was heute nochmal speziell mit dem Fokus Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung aufgerufen ist. Zugrunde liegt ein Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Es liegen zugrunde Anträge der FDP-Fraktion, der eine mit dem Titel – „Gleichstellung in der Wissenschaft – Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem“ – und auch ein weiterer Antrag „Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern“. Und Sie sehen daran, dass der Gesichtspunkt der Inklusion, der Gleichstellung auch über die klassische Fragestellung hinausreicht. Und Sie werden von den Abgeordneten jeweils mit ihren Fragen auf besondere Punkte hingelenkt werden.

Ich darf an dieser Stelle auch ausdrücklich für die Bundesregierung begrüßen den Staatssekretär Herrn Meister, der bei dem öffentliche Fachgespräch vertreten ist. Ich darf auch die Öffentlichkeit begrüßen und sagen, dass es eine Möglichkeit gibt, dieses Gespräch in der Mediathek des Bundestages abzurufen und dann das Ganze mit zu verfolgen.

Was ich jetzt nochmal streng allen sagen muss, dass eine solche Fachrunde mit sieben Sachverständigen in 90 Minuten nur dann gut und fair zu organisieren ist, wenn wir uns einigermaßen an die Redezeiten halten. Dafür läuft eine Uhr mit, an der sich sowohl die Parlamentarier wie auch die Sachverständigen mit orientieren mögen. Es wird so sein, dass die Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge für ein dreiminütiges Eingangsstatement aufgerufen werden. Danach kommen die Berichterstatter aus den Fraktionen mit zwei Minuten zu Wort und können in diesen zwei Minuten zwei Fragen an eine sachverständige Person oder eine Frage an zwei sachverständige Personen richten. Und Sie haben dann die Möglichkeit, auf diese Fragen, die sie sich notiert haben, möglichst in zwei Minuten nur zu antworten, sodass es noch Zeit gibt zu einer zweiten Nachfragerunde, bei der dann nach dem sogenannten Neunerschlüssel – also drei Fragen



CDU/CSU, zwei Fragen SPD, und die vier anderen Fraktionen je eine Frage in einer Minute – die Fragen gestellt werden und Sie auch entsprechend knapp darauf antworten, sodass wir dann um 11 Uhr dieses Gespräch spätestens beschließen können und auch müssen, weil danach die Ministerin nach der Kabinettsitzung zugeschaltet wird für nochmal 50 Minuten Gespräch mit dem Ausschuss.

Es wird ein Wortprotokoll erstellt, und damit, wenn das alle Vorbemerkungen waren, können wir beginnen. Und ich möchte Frau Ahrens – Sie haben Verständnis, dass ich auf große akademische Titel in diesem Kreise hier verzichte – das Wort geben, dass Sie uns in drei Minuten Ihr Anliegen zu diesem Thema vortragen.

Sv Dr. Heide Ahrens (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)): Vielen Dank Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete. Ganz herzlichen Dank für die Einladung der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu diesem Fachgespräch. Als neue Generalsekretärin ist es mir eine große Ehre, heute erstmals in diesem Ausschuss sprechen zu dürfen, und ich freue mich besonders, dass wir gerade heute über einen Austausch zu diesem anspruchsvollen und auch sehr vielschichtigen Thema kommen können.

Wie Sie wissen, hat die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem auch für die DFG einen immens hohen Stellenwert. Bis zu einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist es jedoch noch immer ein weiter Weg. Das ist auch der Grund, warum wir heute hier sind. Insbesondere der nach wie vor hohe Dropout von Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotion bedeutet einen Verlust an Forschungsqualität und an Innovationsfähigkeit für den Standort Deutschland. Aus Sicht der DFG ist das nicht hinnehmbar.

Unsere Kernaufgabe besteht in der Auswahl der besten Forschungsvorhaben und der besten Forschenden, gleich welchen Geschlechts. Unser Auftrag, Qualität und Exzellenz zu fördern, ist deshalb entscheidend für unseren Einsatz für die Förderung der Chancengleichheit.

Wir gehen das Thema auf unterschiedlichen

Ebenen an. Mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards weist die DFG beispielsweise auf die Förderung von Gleichstellung in ihren Mitgliedseinrichtungen hin. Damit wollen wir zugleich in die Breiten des Wissenschaftssystems hinein wirken. In diesem Rahmen diskutieren wir zurzeit mit den Hochschulen verschiedene aktuelle Handlungsfelder im Wissenschaftssystem, wie die Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase und den Umgang der Hochschulen mit Diversität.

Zusätzlich überprüfen wir unser Förderportfolio kontinuierlich auf mögliche strukturelle Hemmnisse und Förderlücken und passen es dementsprechend an. In einem qualitativen Gleichstellungskonzept haben wir zahlreiche Maßnahmen zur weiteren Beförderung der Gleichstellung implementiert.

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld in dem Kontext Förderung der Besten ist aus Sicht der DFG die wissenschaftliche Leistungsbewertung. Die Bewertung individueller Karriereverläufe erfordert die Berücksichtigung weiterer Leistungsmerkmale, wie ein Engagement in der Ausbildung, in der Lehre, in der akademischen Selbstverwaltung, aber auch in Familie und Gesellschaft. Die bisher oftmals rein quantitativen Leistungsmarker reichen alleine nicht, um einer Person im Ganzen gerecht zu werden.

Mit der Entwicklung eines Templates für Lebensjahre der Antragstellenden will die DFG künftig stärker für mögliche weitere begutachtungsrelevante Inhalte in Lebensläufen und gegebenenfalls auch entsprechende Nachteilsausgleiche sensibilisieren. Das gilt sowohl für die Antragstellenden als auch für die Begutachtenden.

Über die Gleichstellung der Geschlechter hinaus weiten wir allerdings schon jetzt den Blick auf Diversitätsdimensionen im Allgemeinen, um auch diese Qualitätshemmnisse in diesen Bereichen künftig abzubauen. So haben wir uns gerade gestern in einem Workshop mit dem Thema Behinderung und chronische Erkrankungen im Wissenschaftsbereich befasst.

Meine Damen und Herren, die wesentlichen Herausforderungen der Gleichstellung und Chancengleichheit sind der Wissenschaft seit vielen Jahren bekannt. Dennoch ist es keine



Kleinigkeit, diese zu beseitigen, sondern das erfordert einen Kultur- und Bewusstseinswandel. Deshalb wird der DFG den auch in Zukunft gerne annehmen. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank und für Ihre Amtszeit viel Erfolg, viel Glück und viel Zufriedenheit, alles Gute. Ich darf jetzt Frau Beljan um ihr Drei-Minuten-Wort bitten.

Sv Dr. Magdalena Beljan (Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)): Mein Name ist Magdalena Beljan, ich bin Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen. Vielen Dank für die Einladung und für die Gelegenheit hier zu sprechen. Es freut mich, dass heute auch die Stimme von Promovierenden hier gehört wird. Aber was fehlt, ist die Stimme von Studierenden. Dabei sind die Studierenden von heute die Wissenschaftler*innen von morgen. Ebenso fehlt die Stimme des Mittelbaus. Die politischen Maßnahmen, die im letzten Jahr ergriffen wurden, um diese beiden Gruppen zu unterstützen, sind unzureichend. Gerade im Hinblick auf Gleichstellung und in Bezug auf die fehlende Diversität – gestern war passenderweise auch der Diversity Day – in der Wissenschaft und in Bezug auf eine Qualitätssicherung von Wissenschaft erscheint mir das vor allem perspektivisch problematisch. Zwei Punkte möchte ich deswegen hier kurz hervorheben.

Erstens: Gute Arbeit in der Wissenschaft muss auch für Wissenschaftler*innen ohne Professur möglich sein.

Zweitens: Geschlechterforschung muss strukturell gestärkt werden.

Massenhafte Befristung, Kurz- und Teilzeitverträge sind für Wissenschaftler*innen ein Problem. Es sind aber vor allem Wissenschaftlerinnen, die bekannter Weise das System nach der Promotion verlassen. Viele, vor allem jene, die ohnehin schon strukturell benachteiligt sind, können es sich schlechtweg nicht leisten, unter diesen Bedingungen langfristig zu arbeiten und zu leben. Die Erfahrung und das Wissen dieser hochqualifizierten promovierten Frauen gehen so der Wissenschaft verloren. Die Fortführung des Professorenprogramms als

Gegenmaßnahme ist deswegen begrüßenswert. Um eine Wissenschaftskarriere für möglichst viele Frauen - Stichwort Diversity - nach der Promotion attraktiv zu machen, bedarf es weiterer Maßnahmen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Abschaffung bzw. zumindest die starke Reformierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Das Gesetz hat das Problem der Massenbefristung nicht eingedämmt. Der Qualifizierungsbegriff, der die Befristung legitimiert, wird in der Praxis ausgehöhlt. Mindestvertragslaufzeiten sind gesetzlich nicht vorgesehen. Kurze Laufzeiten von ohnehin schon befristeten Verträgen sind die Folge. Langfristige Karrieren-, Lebens- und Familienplanung sind so nicht möglich. Gute Arbeit in der Wissenschaft muss aber auch ohne Professur möglich sein. Alternative Personalmodelle sind dafür dringend notwendig.

Das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft hat letztes einen Vorschlag gemacht, neben vielen anderen Organisationen, die auch Vorschläge gemacht haben. Eine geschlechtersensible intersektionale Hochschulforschung könnte darüber hinaus aufzeigen, welche Frauen aufsteigen und welche aussteigen. Denn Gender-Aspekte zu berücksichtigen, heißt präzisere Forschungsergebnisse zu erhalten. Nicht nur, aber auch mit einer Hochschulforschung. Gleichzeitig wird Geschlechterforschung in den gemeinsam von Bund und Ländern verantworteten Programmen in der Regel nur als Querschnittsthema gefördert. Das ist zwar richtig, reicht aber nicht aus. Geschlechterforschung ist ein heterogenes Feld. Die Bandbreite reicht von der Grundlagenforschung bis hin zur anwendungsorientierter Forschung und Expertise. Dafür benötigen wir ausgewiesene Förderschwerpunkte und Förderprogramme und eine solide nachhaltige Grundfinanzierung.

Die Strukturbegutachtung des Wissenschaftsrats begrüßen wir sehr. Das wollte ich nochmal betonen. Herzlichen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank auch für ihr Verständnis. Jetzt hat Frau Bolenius das Wort.

Sv Sonja Bolenius (Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)): Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, Herr Vorsitzender.



Herzlichen Dank für die Einladung zu diesem Fachgespräch und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Gleichstellung ist für den DGB natürlich auch ein sehr wichtiges Thema. Ich steige mal direkt ein, weil ich glaube die Zahlen, warum wir über das Thema reden, sind allen bekannt. Das war ja auch in den Stellungnahmen zu lesen. Die Frage ist, warum steigen eigentlich so viele Frauen vor allem nach der Promotion aus dem Wissenschaftssystem aus. Das ist eine der Kernfragen. Und ich würde sagen, besonders schwer wiegt die fehlende Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Das ist einfach die fehlende Perspektive und Sicherheit, die natürlich gerade für Frauen besonders schwierig ist. Und dazu kommen die schlechten Rahmenbedingungen, was das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeht. Beides ist für Frauen sehr abschreckend.

Aber auch die spezielle Arbeitskultur in der Wissenschaft müssen wir, so glaube ich, in den Blick nehmen, wenn wir an das Thema ran wollen, mehr Gleichstellung auch zu erreichen. Der hohe Leistungsdruck, Konkurrenz, Isolation, eine ganz ausgeprägte Präsenzkultur, sehr viele Überstunden, das hat auch der DGB-Hochschulreport mit seiner Beschäftigtenbefragung auch nochmal gezeigt, wie hoch die Zahl der Überstunden ist. Das ist ein großes Problem und erhöht die Vereinbarkeitsproblematik und das besonders für Frauen. Und dem erteilen Frauen auch eher eine Absage, und wir sehen an den Zahlen, dass Frauen nicht so stark bereit sind, diese besondere Kultur von Überarbeit mitzumachen. Das funktioniert eben auch nicht unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten.

Deshalb brauchen wir einen Kulturwandel in der Arbeit. Ich glaube, ein Instrument kann durchaus das Thema Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Leitbilder und Konzepte sein. Da gibt es auch schon eine ganze Reihe, aber so etwas flächendeckend zu haben und mit mehr Nachdruck auch zu implementieren und das ganz mit Zielzahlen mit überprüfbaren Ziel zu hinterlegen, damit man Prozesse innerhalb der Hochschulen aber auch auf Landesebene zum Thema Gleichstellung auch besser nachhalten kann. Also das Thema Leitbild. Man muss einfach das Thema noch sehr viel stärker in die

Diskussion bringen, auch hochschulintern.

Dann sind wir auch schon beim Thema Quoten. Ich weiß, das ist kein sehr attraktives Thema, das ist ein sehr unbeliebtes, aber es ist ein sehr wirksames Instrument Und deshalb dürfen wir darauf nicht verzichten. Ich glaube, wenn wir bei der Parität vorankommen wollen, gerade was die Stellenbesetzung angeht, je höher wir gucken in der Hierarchie, dann kommen wir um die Quote nicht drum herum. Und das muss verbindlich sein, das braucht verbindliche Quoten, und es braucht auch Instrumente, die das Ganze bei Erfolg belobigen und bei Misserfolg aber auch sanktionieren und das müssen durchaus, sollten durchaus auch Instrumente sein, die auch wehtun, also die schmerzhaft sind für die Hochschulen, um mehr Druck in diese Prozesse zu bekommen. Ich glaube, da kann man von der DIW-Studie, die sich europaweit angeschaut hatte, wie sich Frauenanteile in Führungsetagen entwickelt haben, viel lernen. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Wir werden lernen und ich muss in der Zeit bleiben. Sie kommen ja nachher noch mit Fragen sicherlich zu Wort. Ich darf Frau Niehoff bitten.

Sv Anneliese Niehoff (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) e.V.): Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Sachverständige. Herzlichen Dank, dass sie dieses Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulen noch kurz vor Schluss auf ihre Agenda genommen haben. Wissenschaftlerinnen im Mittelbau sind stärker von Befristung und Teilzeit betroffen, als ihre männlichen Kollegen. Sie verlassen nach erfolgreicher Promotion öfter den Wissenschaftsbetrieb. Ihre Präsenz in Führungspositionen ist ausbaubar.

Was sollte der Bund tun? Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen hat im März dieses Jahres Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik vorgelegt. Ich möchte hier drei Themen vertiefen.

Erstens: Das Professorinnenprogramm. Die Evaluation der beiden Phasen hat gezeigt, das Programm ist erfolgreich. Die Professorinnenanteile konnten seit Beginn des Programms deutlich gesteigert werden. Im



Wechselspiel mit anderen Steuerungsimpulsen hat die Aufforderung, Gleichstellungskonzepte, Zukunftskonzepte zu entwickeln, zu einer erheblichen Dynamik des Handlungsfeldes in den Hochschulen beigetragen. Die Chancengleichheitsmittel, die daraus gewonnen werden konnten, ergänzen die knappen hochschuleigenen Budgets. Wir wissen alle, das ist für die Mittel an den Hochschulen äußerst relevant. Wie könnte es weitergehen? Mit einer Aufstockung der Mittel ergänzen Bund und Länder die Förderung von Wissenschaftlerinnen aus Professuren durch eine Förderung von entfristeten Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung werden in das Gleichstellungszukunftskonzept integriert. Hier spielt weniger das Zählen der Köpfe eine Rolle, sondern vielmehr geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen. Maßnahmen verknüpfen zukünftig Geschlechterfragen mit anderen Benachteiligungsdimensionen. Sozioökonomische Herkunft, rassistische Strukturen im Hochschulsystem und Barrierearmut sind drei wichtige Themen, um die es hier gehen sollte.

Zweitens: Die Förderung der Geschlechterforschung. Genderforschung stellt neue Fragen, wählt grenzüberschreitende Forschungsansätze und hat mit massiven antifeministischen Anfeindungen zu kämpfen. Hier sollte der Bund ein klares Zeichen setzen. Eine gut ausgestattete Förderlinie schafft nicht nur Anreize für einzelne Forscherinnen, sondern auch für Hochschulstandorte, Geschlechterforschung als wesentlichen Bestandteil des eigenen Profils zu etablieren und zu stärken.

Und zuletzt: Digitale Transformation. Die Digitalisierungsprozesse in den Hochschulen haben aufgrund der Corona-Pandemie eine hohe Dynamik entfaltet. Bundes- und länderseitig fließen Millionen-Beträge zur Förderung der Infrastruktur in die Forschung selbst. Was allerdings fehlt, sind allgemeine Gleichstellungsstandards, sowohl was die Geschlechter- und Vielfaltsdimensionen in der Forschung angeht - Stichwort Algorithmen und Diskriminierung - aber auch in die Transferstrategien und so etwas wie ein Gender-Budgeting braucht es, damit es nicht so goldgräberartig weitergeht mit der Vergabe der

Corona-Mittel wie bis dato. Ganz vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Frau Wolff bitte.

Prof. Dr. Birgitta Wolff (Goethe-Universität Frankfurt): Schönen guten Morgen. Ich würde meine Stellungnahme gerne auf die Drucksache 19/23629 stärker zuspitzen. Die Pointe daran ist, dass dieser Antrag auf die MIT-Studie aus den 90iger Jahren des letzten Jahrhunderts verweist, und die Pointe davon wiederum ist, dass wir daraus lernen, dass wir bei der Professorenschaft nicht nur ein Problem der Diskriminierung von Frauen bei den Berufungen haben, sondern diese auch im laufenden Betrieb offenbar schlechter behandelt, also diskriminiert werden.

Und das ist ein neuer Twist aus meiner Sicht, und das ist auch ein Problem, dass es solange noch gar nicht geben konnte, weil bislang noch gar nicht eine kritische Masse überhaupt in diesen laufenden Betrieb war. Wenn man sich die Zahlen anguckt – ich habe in meiner Stellungnahme einige Anekdoten und auch Zahlen, die sonst nicht öffentlich verfügbar sind aus der Goethe-Universität für Sie aufgeschrieben – merkt man schon, vor 20 Jahren sah es in Deutschland auch bei den Berufungen noch grottenfinster aus. Aber die Zahlen zeigen inzwischen an sich, so dass in der Berufungsstatistik die Signale durchaus ermutigend sind. Der Anteil von Frauen unter den Professor*innen nimmt deutlich zu. An der Goethe-Universität hatten wir im Jahr 2020 zum ersten Mal knapp über 50 Prozent aller Neuberufungen mit Frauen über die Fachbereiche sehr stark verteilt. Und ich kann Ihnen aus den mir bekannten Zahlen sagen, dass nicht nur in den MINT-Fächern ein besonderes Problem besteht, sondern dass die großen Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Jura bislang zumindest in Frankfurt nicht besser sind. Man könnte es umgekehrt ausdrücken, dass einige der Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften besonders gut sind. In meiner Stellungnahme habe ich beschrieben, welche Fachbereiche inzwischen schon über Pari liegen in der Gesamtzahl der Berufungen.

Was weiterhin auffällt ist auch, dass die Frauenanteile bei den W1- und W2-Professuren extrem überproportional sind. Bei der Goethe-Universität liegen wir bei den W1-Professuren bei



über 70 Prozent Frauenanteil. Im Vergleich dazu lag die Frauenquote unter den Habilitationen deutlich unter 30 Prozent. Kann man das also so interpretieren, dass tatsächlich alternative Wege zur Professur, die auf die Ochsentour der Habilitation verzichten, wirklich für Frauen hilfreich sind? Die Habilitation scheint Frauen stärker abzuschrecken als Männer. Man kann diese Zahl durchaus als Indiz werten, dass sowas wie Tenure-Track-Professuren, auch das Professorinnen-Programm wirklich geholfen haben, die Berufungslage in Bezug auf Gleichstellung zu verbessern. Vielen Dank auch an dieser Stelle für diese doch von der Politik sehr weitsichtig beschlossenen Maßnahmen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt darf ich das Wort an Herrn Paulsen geben.

Sv Prof. Dr. Friedrich Paulsen (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)): Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, vielen Dank für die Einladung. Die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren erfolgt zu langsam, das haben wir jetzt schon gehört, besonders im MINT-Bereich. Die Gründe sind vielschichtig und von den Universitäten allein nicht lösbar. Quotierungen mit Sanktionen, wie sie schon angesprochen wurden, gehen an der universitären Realität vorbei und machen wenig Sinn, weil wir zu wenig Frauen auf den Markt haben. Stattdessen schlagen wir universitätsinterne fakultätsspezifische Zielvereinbarungen vor, um Anreize zu schaffen und ambitionierte Ziele zu verfolgen.

Wir haben die Problematik mit der Vereinbarkeit Beruf Familie. In diesem Zusammenhang wurden Vorschläge gemacht, zum Beispiel Teilzeitarbeit Teilzeitprofessuren. Das ist sicher ein interessanter Ansatz, den man in Pilotstudien einfach mal testen sollte. Ein Punkt, der mir ganz wichtig ist, sind – und da ist die Politik wirklich gefragt – flexiblere Rahmenbedingungen für die Unterbringung von Kindern und bei der Betreuung von Angehörigen, insbesondere bei den Kindern. Viele Frauen scheuen sich, an der Universität zu arbeiten, weil sie einfach auf Zeitpunkte warten müssen, wann ihre Kinder dann endlich in die Kita oder irgendwie betreut werden können. Da müssen wir unbedingt was machen.

Der Kulturwandel wurde angesprochen. Insbesondere tradierte und nicht hinterfragte Vorgehensweisen bei der Bewertung von Exzellenzen sind nach wie vor große Hemmnisse, die es zu überwinden gilt. Und das sind tatsächlich auch die Universitäten. Hier müssen wir uns selber fragen, wie bekommen wir dieses Problem in den Griff. Die DFG macht da sehr viele gute Sachen, zum Beispiel bei den Graduiertenkollegs. Da gibt es inoffizielle Quotierungen, die natürlich nicht außen bestätigt werden, aber dazu führen, dass die Leute, die bei den Graduiertenkollegs dann anfragen und die zu den etablierten Personen gehören, die wissen, wir brauchen jetzt so und so viele Frauen in diesem System, damit das College auch im MINT überhaupt eine Chance hat, genehmigt zu werden. Und das sind sehr gute Ansätze.

Eine Sensibilisierung auf individuelle Karrieren, wie es auch von der DFG zumindest geplant ist, finde ich sehr gut. Regelmäßige quantitative Monitoring Prozesse sollten durchgeführt werden; die sind heute schon bereits Standard. Weil, warum sollten qualitativen Studien verschenkt werden, da ist zum Beispiel das Safe Ranking zu nennen oder in Nordrhein-Westfalen die Studie zum Gender Pay Gap, da brauchen wir mehr von. Und wir sollten, auch wieder an die Politik gerichtet, größere finanzielle Anstrengungen im Bereich Diversitätsforschung und Projektförderung insbesondere im Bereich von Inklusion durchführen. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank und jetzt Frau Young als letzte in dieser ersten Runde.

Sv Sarah Young (N hoch 2, Max-Planck-Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung Potsdam (MPIKG)): Herzlichen Dank. Vielen Dank Herr Vorsitzender, liebe Abgeordnete, ich möchte mich für die Einladung bedanken. Wir freuen uns wirklich sehr, dass wir aktiv an der Diskussion beteiligt werden.

Zunächst zum Positiven. Wie wir bereits gehört haben, ist der Frauenanteil unter Promovierenden bei etwa 50 Prozent, was sehr positiv ist. Allerdings müssen wir feststellen, dass es auch fächerspezifische Unterschiede gibt, und zwar besonders in den MINT-Fächern gibt es deutlich weniger Frauen. Und wenn wir dann in die spätere Karriereleiter gucken, sehen wir, dass der



Frauenanteil zudem stark abnimmt. Zum Beispiel bei W3 sind wir nur noch bei einem Frauenanteil von etwa 25 Prozent. Dieses Phänomen ist als leaky pipeline bekannt und wird vor allem mit der Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben begründet.

Wie Sie bereits in den Anträgen selbst beschrieben haben, gibt es aber auch die Benachteiligung von anderen Gruppen, zum Beispiel Menschen mit Beeinträchtigungen. In unseren Umfragen sehen wir allerdings auch die Benachteiligung von Menschen unterschiedlicher Herkunft oder einer anderen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Generell sind wir der Meinung, dass die prekären Arbeitsbedingungen in der Promotion diese Benachteiligung besonders begünstigen. Deswegen haben wir ganz klare Forderungen aufgestellt.

Zunächst einmal fordern wir eine Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren für die Promotion. Bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 4,7 Jahren halten wir das für angemessener. Zudem fordern wir, die Forschungsleistung von Promovierenden als wissenschaftlichen Beitrag für die Gesellschaft anzuerkennen. Und ihnen deshalb volles Gehalt für de-facto Vollzeitarbeit auszus zahlen.

Besonders prekär ist die Lage von Promovierenden, die über Stipendien finanziert werden. Dies gilt in besonderem Maße für Promovierende aus dem Nicht-EU-Ausland und wir fordern sie auf, hier umzudenken. Stipendien aus Deutschland und der EU müssen unbedingt angepasst werden, damit alle Stipendiaten am Sozialstaat teilhaben können.

Zuletzt möchte ich noch auf das Thema Machtmissbrauch hinweisen. Wir fordern hier eine Prävention, da Promovierende in ganz besonderem Maße vom Machtmissbrauch betroffen sind und hier starke Abhängigkeitsverhältnisse herrschen.

Zusammenfassend möchte ich sagen, dass wir der Meinung sind, dass unsere Forderungen die Grundlage bilden, um die Zukunftssicherung des Innovations- und Forschungsstandortes Deutschland zu sichern. Und wir denken, dass wir mit diesen Forderungen auch weiterhin international konkurrenzfähig bleiben werden.

Herzlichen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank, auch an alle Sachverständigen, dass sie sich so wunderbar an die Zeit gehalten haben. Und wenn ich ein bisschen unhöflich war, dann werde ich das gegenüber den Abgeordneten genauso sein. Und vielleicht dort erst recht. Weil es um ein Fachgespräch geht, sind jetzt die Berichterstatter nach der Größe der Fraktionen aufgerufen. Und als erstes hat das Wort die Kollegin Benning für die CDU/CSU in zwei Minuten.

Abg. **Sybille Benning** (CDU/CSU): Herzlichen Dank an alle Sachverständige, dass Sie heute hier sind. Und auch für ihre schriftlichen Stellungnahmen vorab. Zuerst möchte ich mich an Frau Dr. Ahrens richten. Ich begrüße sehr, dass Sie in der DFG derzeit daran arbeiten, Templates für Lebensläufe zu erarbeiten, um bei der Antragstellung nicht quantitativ feststellbare Leistungsdimension zu berücksichtigen. Das ist grundsätzlich im Sinne der Chancengleichheit, denn bei den bewilligten Einzelförderungen ist der Anteil von Frauen durchaus noch ausbaufähig. Aber ich finde, es bekommt nach der Pandemie eine zusätzliche Relevanz. Es gibt ja noch nicht viele Studien dazu, aber es zeigt sich schon, dass die Pandemie etwa bei der Anzahl von Publikationen die Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Fachdisziplinen unterschiedlich betrifft und das sowohl Wissenschaftlerinnen mit oder auch ohne Kinder und ausländische Wissenschaftlerinnen betroffen sind. Darauf hat die Allianz der Wissenschaftsorganisation in einer am Montag veröffentlichten Stellungnahme aufmerksam gemacht.

Meine Frage Frau Ahrens. Können Sie die Idee der Templates und der darin benutzten Kategorie noch einmal kurz erläutern und wann planen Sie, dass diese einsatzbereit sind? Werden sie aus Ihrer Sicht ein mögliches Instrument sein, das die Folgen der Pandemie für Wissenschaftlerinnen angemessen berücksichtigt wird?

Und meine zweite Frage geht an Herrn Professor Paulsen. Sie betonen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wissenschaftlicher Ehre für das Ziel der Gleichstellung zentral ist. Sie schlagen vor, dass generell in Drittmittelprojekten die Kompensation von familienpolitischen



Maßnahmen durch den Drittmittelgeber erfolgen sollte und nennen als Vorbild die Praxis der DFG. Können Sie einmal an ein Beispiel erläutern, wie die Engpässe aussehen, die durch den Arbeitsausfall der Pandemie entstanden sind? Und wie man in der Friedrich-Alexander-Universität praktisch damit umgegangen ist.

Der **Vorsitzende**: Danke Frau Benning und jetzt hat Frau Esdar für die SPD das Wort.

Abg. **Dr. Wiebke Esdar** (SPD): Herzlichen Dank Herr Vorsitzender. Herzlichen Dank an unsere Gäste, dass sie sich die Zeit nehmen und zu uns gekommen sind und danke auch für diese Stellungnahmen. Wir haben an vielen Stellen gehört, dass Fragen der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem auch etwas mit der Struktur des Systems Wissenschaft zu tun haben. Ich glaube, dass für uns als Politikerinnen dann die spannende Frage ist, was können und wollen wir am System ändern. Aber was wollen wir auch innerhalb des Systems verändern, um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken. Meine erste Frage würde ich gerne an Frau Niehoff stellen. Sie hatten das Professorinnen-Programm genannt. Wir wissen aus der Auswertung, dass es eher Hochschulen oder Universitäten größerer Größe sind, die daran teilnehmen. Meine Frage darum an Sie konkret. Haben Sie Vorschläge, Ideen dafür, wenn wir das Programm weiterentwickeln wollen, wie man zum Beispiel kleinere Hochschulen besser beteiligen kann.

Und dann würde ich einen Aspekt ansprechen, wir haben heute noch nicht über Fachhochschulen gesprochen. Aber die Attraktivität für Wissenschaft ist für Fachhochschulen auch nochmal auf der Ebene der Professorin eine andere, weil nämlich Leute von extern, also beispielweise aus der Praxis aus der Wissenschaft in Hochschulen reinkommen sollen. Wenn Sie dazu nochmal die Position der bukoF benennen könnten, wäre das sehr hilfreich.

Eine Frage an Frau Young. Sie hatten das Thema Machtmissbrauch angesprochen. Wenn Sie da nochmal darauf eingehen könnten, weil sich das Projekt sehr intensiv damit auseinandersetzt, welche Vorschläge und Lösungen Sie haben, dem entgegenzusetzen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank auch für den Zeitrahmen. Herr Jongen spricht jetzt für die AfD.

Abg. **Dr. Marc Jongen** (AfD): Vielen Dank Herr Vorsitzender für das Wort. Vielen Dank auch an die Sachverständigen für ihre Ausführungen. Zwei Minuten reichen nicht aus, um die semantische Verwirrung zu klären, die aus unserer Sicht hier bei dem ganzen Thema Gleichstellung Platz greift und auch bewusst inszeniert wird. Nämlich es wird immer so getan, als wäre Gleichstellung gleichbedeutend mit Gleichberechtigung, so wie es im Grundgesetz festgeschrieben ist. In der Stellungnahme von bukoF steht sogar drin, Gleichstellung wie sie im Grundgesetz steht. Das ist eben nicht so, sondern im Grundgesetz ist von Gleichberechtigung die Rede. Und der Unterschied ist ein wesentlicher, man kann sogar sagen ein diametraler. Gleichberechtigung meint hier nicht Chancengleichheit und nicht Ergebnisgleichheit. Also, wenn wir gleiche Ergebnisse haben in allen Feldern, dann können wir eigentlich davon ausgehen, dass die Chancengleichheit nicht bestanden hat, sondern dann hat der Staat eingegriffen und hat für diese Ergebnisgleichheit gesorgt. Und das ist genau das, was hier in der Gleichstellungspolitik passiert. Und deswegen und auch über die Quote passieren muss, wie wir jetzt wieder gehört haben. Sie muss schmerzhaft sein, sie muss wehtun den Universitäten, sie wird aber vor allem in diesem Falle den Männern wehtun, die dann im Einzelfall durch diese Gleichstellungspolitik ganz klar diskriminiert werden. Als Mann muss ich mich ja auf gewisse Fächer oder gewisse Stellen, wo eine Frauenunterzahl herrscht, auch gar nicht mehr bewerben. Das ist das Resultat dieser Politik und das ist aus unserer Sicht eigentlich grundgesetzwidrig. Hat auch mit Gerechtigkeit nichts zu tun. Deswegen ist Geschlechtergerechtigkeit in diesem Zusammenhang eine begriffliche Mogelpackung.

Und ich möchte in diesem Zusammenhang kurz eine Frage an Frau Dr. Ahrens stellen. In Ihrem Papier steht ja zumindest noch, und sie haben es heute wiederholt, dass die besten Köpfe, die besten Forschungsvorhaben angestrebt werden von der DFG. Wie können Sie das aber verbinden mit dieser Gleichstellungspolitik und die noch ausgeweitet werden soll, wie Sie schreiben, zur Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen. Wie ist das zu vereinbaren? Vielen Dank.



Der **Vorsitzende**: Danke, jetzt spricht Herr Sattelberger für die FDP-Fraktion.

Abg. **Dr. h. c. Thomas Sattelberger** (FDP): Danke Herr Vorsitzender und Danke an die Expert*innen für die guten aber allerdings kurzen Analysen. Meine Frage geht an die Frau Wolff. Unser Antrag basiert darauf, dass wir eine Spreizung haben an den Hochschulen in Deutschland. Das KIT hat 14 Prozent Professorinnen, die Goethe-Universität liegt mit 25 Prozent im Mittelfeld, die FU Berlin hat 37,73 Prozent. Und Sie haben zurecht darauf hingewiesen, dass jetzt eigentlich für diese gestiegene Zahl von Professorinnen die MIT-Analyse greift. Könnten Sie da noch einige Worte sagen, wo die besonderen Stärken dieser Analyse sind im qualitativen Bereich bei der Untersuchung der Situation gestandener Wissenschaftlerinnen?

Die zweite Frage geht an Frau Young. Zuerst Dankeschön, dass Sie eine moderne Sicht auf das Thema Diversität gerichtet haben und nicht nur das Thema Geschlechtergerechtigkeit, sondern die Gleichstellung verschiedener Zielgruppen adressiert haben. Die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind als Arbeitgeber weit davon entfernt, das Fünf-Prozent-Beschäftigungsziel für Menschen mit Behinderung zu erreichen. In der Wirtschaft sind dies 4,1, in der öffentlichen Verwaltung 6,5, bei Fraunhofer 2,8, bei dem MPG 3,45. Und dann hat es noch dieses erschreckende Ergebnis der Untersuchung des Netzwerks der Schwerbehinderten bei Leibniz gegeben, dass nur ein Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Menschen mit Beeinträchtigung sind. Wie erklären Sie sich, dass hier die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf diesem Felde so miserabel ihre Leistung erbringen als steuerfinanzierte Organisation.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt darf Frau Gohlke das Wort nehmen für DIE LINKE.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.): Vielen Dank Herr Vorsitzender. Auch im Namen meiner Fraktion ein sehr großes Dankeschön an die Experten*innen. Gut, dass wir das Thema hier vor Schluss nochmal auf der Tagesordnung haben. Das Thema ist, wie auch die Stellungnahmen der Sachverständigen belegen, ein sehr weites Feld. Es wird nötig sein, an vielen Stellschrauben zu

drehen, um Gleichstellung und Diversität in der Wissenschaft substantiell voranzubringen.

Der Handlungsdruck ist weiterhin hoch. Es ist nicht so, wie die AfD jetzt gerade ausgeführt hat, dass sozusagen die Diskriminierung auf einer natürlichen Ordnung beruhen würde, sondern das Problem ist natürlich, dass die Diskriminierung eben durch Strukturen und Systeme hervorgebracht wird und dass es genau deswegen auch in der Aufgabe auch des Staates liegt und auch anderer Stellen, dem entgegenzuwirken und diese Diskriminierung auch wieder aktiv zurückzudrängen. In dem Sinne geht es nämlich auch genau um die Handlungsempfehlung, sozusagen auch an den Gesetzgeber. Es fehlt an vielen Stellen noch ein klarer rechtlicher Rahmen, eine klare rechtliche Grundlage. Und es gibt noch zu wenige Anstrengungen den herzustellen, gerade was die Mitbestimmung und die Stellung auch der Gleichstellungsbeauftragten anbelangt, aber auch was den arbeitsrechtlichen Rahmen anbelangt. Oder in Bezug auf die Verwendung öffentlicher Mittel oder bei Vergabeverfahren. Ich habe in meiner ersten Runde zwei Fragen an Frau Bolenius vom DGB. Einmal zum Thema Arbeitsrecht, nämlich die Frage, wie Sorgearbeit ausgeglichen oder angerechnet werden kann. An welchen Stellschrauben müsste man da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anfassen. Und gibt es auch Vorgaben, die in den Hochschulgesetzen nochmal geändert werden müssen, um das entsprechend anzugehen?

Und die zweite Frage. Wie müssen Hochschul- und Gleichstellungsgesetze verändert werden, um beispielsweise durch Harmonisierung die Aufgabenbefugnisse und auch die Ausstattung von Gleichstellungsbeauftragten auszuweiten oder zumindest zu verbessern?

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Den Schluss macht jetzt Kai Gehring für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ganz herzlichen Dank an die Sachverständigen. Als Grüne im Bundestag möchten wir eine Wissenschaft von den besten Ideen und Köpfen, von fairem Wettbewerb, Vorurteilsfreier Neugierde und Vielfalt lebt. Leider sind alle Karrierestufen in der Wissenschaft mehrheitlich von Männern besetzt. Darum müssen wir endlich substantiell weiterkommen auf dem Weg zur Parität und



Chancengleichheit.

Ich habe zwei Fragen an Frau Dr. Beljan. Pandemiebedingt fallen ganze Forschungsprojekte weg. Dabei sind Frauen von der Krise besonders betroffen, was ich unter anderem auch anhand der Publikationszahlen zeigt, die stark sinken. Hinzukommt, dass die Koalitionsfraktionen unseren Gesetzentwurf zur coronabedingten Verlängerung der Befristungsmöglichkeiten leider abgelehnt haben. Meine erste Frage. Inwieweit hat die Pandemie zu einer Verstärkung der Geschlechterungleichheit und Ungerechtigkeit in der Wissenschaft geführt und welche Auswirkungen hatte die Vernachlässigung der Studierenden und der Frauen in der Wissenschaft, die zum Beispiel durch Care-Arbeit eine doppelte Belastung hatte.

Die zweite Frage zum Stichwort unfreiwillige Teilzeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Inwieweit stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse ein besonderes Problem für Promovierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen dar. Und inwieweit müsste der Qualifizierungsbegriff entsprechend verändert werden. Danke.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wunderbar in der Zeit. Jetzt haben die Sachverständigen einmal mehr alphabetisch so das Wort. Wenn zwei Fragen an sie gerichtet waren, in vier Minuten, eine Frage in zwei Minuten. Und Frau Ahrens hatte eine Frage von Frau Benning und von Herrn Jongen. Und Sie haben damit vier Minuten Frau Ahrens.

Dr. Heide Ahrens (DFG): Vielen Dank Herr Rossmann. Wir haben vorgesehen, dass wir die Templates in unseren Gremien im Sommer, Anfang Juli, behandeln, also im Senat und im Hauptausschuss, und dann müssen wir das umsetzen. Und die Umsetzung auch in unsere Systeme bringen. Aber die Templates haben freie Felder und ermöglichen damit auch die Darstellung der individuellen Situationen. Da kann man auf besondere Situationen wie Kinderbetreuung oder andere Care-Aufgaben eingehen. Auch nochmal auf besondere Situationen der Corona-Pandemie eingehen. Das war auch eine Frage von Ihnen Frau Benning. Gleichzeitig werden aber auch die Lebensläufe individueller dargestellt. Es kann zum Beispiel

auf Behinderungen verwiesen werden, auf schutzwürdige Daten mit Hinweisen, dass man sie nicht veröffentlichen soll, aber dass die Gutachter das wissen können. Das haben wir auch lange diskutiert. Es sind auch sensible Themen. Und insofern müssen wir auch sehen, wie das angenommen wird und wie wir damit arbeiten können.

Wir müssen das Projekt natürlich auch auswerten, wie es tatsächlich angenommen wird und wie wir mit den Daten arbeiten können. Es ist auch ein aufwendiges Thema. Generell haben wir auch Corona-Hilfen speziell für Frauen oder für Personen, die Care-Aufgaben wahrnehmen, angeboten. Wir sind weiter auch mit den Communities und mit Doktorandinnen im Gespräch, welcher Maßnahmen es noch bedarf, um hier tatsächlich zielgerichtet auch zu unterstützen.

Zu Herrn Jongen. Wie kann man das verbinden, die Folgerung nach Chancengleichheit und den besten Köpfen. Tatsächlich impliziert die Frage auch so ein bisschen wenn man die besten nehmen will, dann sind das nicht immer Frauen. Wir wollen ja auch nicht immer Frauen nehmen, aber wir wollen sagen, dass in diesem Wettbewerb die Frauen die Chancen auch haben und nicht benachteiligt werden. Und darum geht es uns. Uns geht es nicht darum, immer per se Frauen zu haben. Denn es geht um die Qualität der Forschung, die wird bewertet. Wenn dann gleich gute Anträge da sind und wir haben ja auch sehr gute Wissenschaft in Deutschland, dann spielen diese Themen das Zünglein an der Waage. Also insofern gibt es dort keine Bevorteilung für diese Bereiche. Insofern sehe ich überhaupt keinen Widerspruch. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Frau Ahrens. Frau Beljan hatte zwei Fragenkomplexe von Herrn Gehring angesprochen bekommen und hat jetzt vier Minuten dafür.

Sv Dr. Magdalena Beljan (afg): Zu der ersten Frage, inwiefern die Pandemie strukturelle Ungleichheiten verstärkt hat. Die Arbeitsbedingungen waren ja schon vor der Pandemie prekär. Was macht eine Krise, sie macht prekäre Arbeitsbedingungen noch prekärer. Und was passiert? Diejenigen, die strukturell benachteiligt wurden, werden als erste aus dem



Wissenschaftssystem rausfallen. Das ist ein Problem. Ein Problem, was sich zum Teil auch einfach erst perspektivisch zeigen wird. Das führt aber zu einer Homogenisierung des wissenschaftlichen Personals. Und an dem Punkt möchte ich nicht nur die Perspektive der Betroffenen einnehmen, sondern auch der Wissenschaft. Das heißt, es geht uns ganz viel wichtiges Wissen verloren und ganz viel Expertise.

Um ein paar Praxisbeispiele zu nennen. Stichwort Vertragsverlängerung. Durch das Antragsverfahren besteht kein Rechtsanspruch auf Verlängerung. Das heißt, Verträge wurden zum Teil einfach nicht verlängert oder Verträge mit längeren Laufzeiten, die erst in der Zukunft verlängert werden müssten, wurden nicht berücksichtigt.

Stichwort Mehrbelastung. Digitale Lehre ging einher mit einem erhöhten Arbeitspensum. In der Regel wurde digitale Lehre nur eins zu eins angerechnet. Und es spricht schon vieles, es gibt erste Untersuchungen, dass auch hier Wissenschaftlerinnen deutlich mehr Betreuungsarbeit geleistet haben bei Studierenden, die ich natürlich auch in dieser Situation erstes Semester, digitale Lehre, alles neu, auch damit überfordert waren. Auch an dem Punkt waren Frauen in der Wissenschaft sehr viel an Care-Arbeit, Care-Arbeit an Studierenden quasi, eingebunden.

Stichwort Gender Publication Gap. Dort wurde schon im Sommer 2020 verwiesen, dass Frauen in der Pandemie einfach weniger publizieren können, weil sie im privaten mehr Care-Arbeit leisten.

Und dann noch ein Stichwort zur Perspektivität. Ein Problem, was sich auch zeigen wird, ist bei Bewerbungsverfahren. Viele Bewerbungsverfahren haben diese Klausel sechs Jahre nach der Promotion. Also bei Stipendien ist das auch üblich, dass man sich nur sechs Jahre nach der Promotion bewerben darf. Das heißt, diese Corona-Zeit, dieses eine Jahr, wird gar nicht mit berücksichtigt. Das heißt, viele können sich da gar nicht darauf bewerben. Auch nicht mit dem Verweis auf die Pandemie. Pandemie ist an dem Punkt egal. Und das ist natürlich das, was der Bund regeln könnte. Was der Bund aber durchaus regeln könnte, ist das

Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das heißt die Rahmenbedingungen.

Damit komme ich zu dem zweiten Punkt. Unfreiwillige Teilzeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Wir wissen, dass es bei der Teilzeit fächerspezifische Unterschiede gibt. Das heißt, in den Geisteswissenschaften werden halbe Stellen vergeben. Es ist ja auch billiger, zwei Mitarbeiterinnen zu bekommen. In den Ingenieurwissenschaften, die stark Männer dominiert sind, werden ganze Stellen vergeben. Auch das ist perspektivisch ein Problem für Frauen. An dem Punkt möchte ich einfach nur auf den Gender Renten Gap verweisen. Wo wir wissen, Teilzeitarbeit ist ein Problem. Teilzeit ist auch nicht unüblich für die Promotionsphase. Aber, das möchte ich auch nochmal betonen, wenn wir über Wissenschaft reden, reden wir nicht nur über Wissenschaftlerinnen, sondern auch über Hochschulsekretariate. Auch da ist unfreiwillige Teilzeit ein Problem. Selbst bei verbeamteten Vollzeitprofessuren gibt es einen deutlichen Gender Gap. Das zeigt der Gender Report NRW sehr gut. Und so etwas bräuchten wir eigentlich auch auf Bundesebene. Geschlechtersensible Hochschulforschung, wo man ganz genau nach einzelnen Hochschulen gucken kann, wie sieht das mit den Zahlen eigentlich aus. Ganz deutlich müsste man im Wissenschaftszeitvertragsgesetz ändern den Qualifizierungsbegriff.

Der Vorsitzende: Sie müssten auch ein bisschen auf die Zeit achten. Und es wird sicherlich in der nächsten Legislaturperiode eine richtige Anhörung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz geben. Sie haben vielleicht noch die zweite Runde, und jetzt gehe ich weiter zu Frau Bolenius, die von Frau Gohlke in zwei Komplexen ums Wort gebeten worden ist.

Sv Sonja Bolenius (DGB): Die Frage war sehr konkret darauf ausgerichtet, wie kann eigentlich Sorgearbeit im Wissenschaftszeitvertragsgesetz sichtbar gemacht werden, angerechnet werden. Ich glaube, die Vorschläge zu dem Thema liegen auf dem Tisch. Sie sind im Zuge der letzten Stellungnahmen zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durchaus auch schon ausformuliert worden. Der Punkt ist die Frage der Anrechnung von Betreuungszeiten. Bisher ist das im Wissenschaftszeitvertragsgesetz



im Wesentlichen, also individuellen Entscheidungen auf Seiten der Hochschulen überlassen, ob überhaupt eine Anrechnung stattfindet und wenn ja in welcher Höhe. Da sind bis zu zwei Jahre pro Kind möglich, das ist auch durchaus ein guter Rahmen, aber es ist nicht gesagt, dass, wenn jetzt angerechnet wird und die Verträge verlängert werden, auch die volle Zeit ausgeschöpft wird. Sondern es liegt im Ermessen der Hochschulen oder Forschungseinrichtungen. Ich glaube das ist, gerade wenn man nochmal darauf rekurriert, dass es gerade die fehlende Planungssicherheit ist, die Frauen vor wissenschaftlichen Karrieren vielleicht nicht abschreckt, aber doch die Vereinbarkeit für sie so schwierig macht. Dann ist diese Planungssicherheit der zentrale Punkt. Das heißt, was es auf jeden Fall braucht, ist eine verbindliche Regelung. Es darf nicht im Ermessen der einzelnen Hochschulen stehen, ob hier ein Bonus gegeben wird für Kindererziehungszeiten oder nicht, sondern dieser Verlängerungsanspruch muss ein rechtlicher Anspruch sein und zwar in der vollen Höhe. Ich glaube, damit wäre sehr vielen geholfen, und das würde uns auf diesem Terrain schon sehr viel weiterbringen. Das Ganze sollte natürlich auch gelten für die sogenannte behindertenpolitische Komponente. Also für Verlängerungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung. Soviel zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz und wie man da Sorgearbeit anrechnen kann.

Es gibt sehr viele Leitbilder, Zielstellungen, Geschlechterparitätskonzepte etc., aber sehr konkret auf Ebene der Landesgesetze. Vorgaben, wie die Hochschulen damit umgehen müssen, gibt es leider nicht. Das ist sicher ein Bereich, wo wir noch weiter kommen müssen, dass auch auf Landesebene entsprechende Kennzahlen vorgegeben werden, überprüft werden, dass es ein regelmäßiges Monitoring gibt, was sich entwickelt in Bezug auf Gleichstellung, ob es Fortschritte gibt oder nicht. Das ist ein ganz wichtiges Thema. Und ideal wäre natürlich, um dieses weitere Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen, je nachdem in welchem Bundesland man in der Wissenschaft tätig ist, oder auch an welcher Hochschule, hier zu einer Harmonisierung der Landesgesetze zu kommen. Denn die Unterschiede sind schon eklatant zwischen den einzelnen Bundesländern. Zum Beispiel, wie die

Arbeitsbedingungen ausgestaltet sind und auch wie die Vereinbarkeitsbedingungen ausgestaltet sind, da ist vor allen die Varianz zwischen den Hochschulen extrem groß. Da ist es gar nicht so sehr das Land, sondern die einzelne Hochschule bestimmt, was dort geht und was nicht. Aber ich glaube, das ist kein gutes System und auch sehr intransparent. An dem Punkt müssen wir weiterkommen und brauchen auch ein ländergemeinsames Vorgehen oder hochschulübergreifendes Vorgehen, sodass die Bedingungen endlich mal vergleichbar sind und man sich auch einigermaßen darauf verlassen kann, dass man auch tatsächlich eine wissenschaftliche Karriere mit Kindern inklusive Wechsel von Hochschulen und Forschungseinrichtungen wagen kann.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dann hat jetzt Frau Niehoff das Wort.

Sv Anneliese Niehoff (bukof): Zum Thema Professorinnenprogramm hat Frau Esdar gefragt und zwar zu der Frage, was zu tun wäre, um kleine Hochschulen auch besser in das Programm reinzubekommen. Tatsächlich ist es grundsätzlich ein Programm, was sehr stark alle Hochschultypen schon adressiert und grundsätzlich eine hohe Beteiligung hat. Zur Verbesserung der Nutzung wäre zum einen nötig, dass wirklich auch alle Bundesländer länderseitig fördern und das nicht auf die Hochschulen selber zurückfällt. Zum anderen wäre zu überprüfen, ob nicht für jede Hochschule eine Professur beansprucht werden kann und wir uns auch damit ein Stück vom sogenannten Windhundprinzip verabschieden. Das macht es natürlich immer leichter für die großen Hochschulen, weil die insgesamt mehr Professoren im Topf haben, die sie auch mit in die Bewerbung schicken können.

Zum anderen erhoffen wir uns auch durch die Ausweitung, dass es nicht nur um Professuren geht, sondern auch um entfristete Stellen von promovierten Wissenschaftlerinnen.

In dem Rahmen hatte Frau Esdar auch nochmal das Thema Fachhochschulen reingenommen. Das war die halbe Frage. Wir sehen natürlich Chancen für Frauen hier auch durch mehr Durchlässigkeit zwischen den Systemen Universitäten und Fachhochschulen hinzubekommen. Aus unserer



Sicht ist wichtiger, dass auch andere Förderprogramme von Bund und Ländern wie zum Beispiel das Programm FH-Personal eben auch Gleichstellungsstandards mit aufnehmen. Das ist in dem FH-Personal relativ gut gelungen im Vergleich zu anderen Bundesprogrammen. Hier geht es darum, generell zu sagen, überall wo was gemacht wird vom Bund, immer auch diese Themen mit reinzuziehen. Anders herum muss man aber auch Obacht geben, dass da nicht die Frauen eher in die Fachhochschulen Professuren weggefördert werden und die Männer bei den W3-Professuren landen.

Und generell zur Kulturfrage, da wollte ich Frau Wolff auch stärken. Wir sehen sehr klar, dass die Frauen, die berufen sind, auch mit allen Themen zu tun haben von anonymen Beschuldigungen über sexualisierte Diskriminierung, über geringere Empfehlungen für Preise und ähnliches. Also auch das im Blick behalten. Danke

Der Vorsitzende: Vielen Dank, auch für die Eleganz mit der Sie aus anderthalb eine Frage gemacht haben. Eine Frage ging auch an Herrn Paulsen und er darf in zwei Minuten darauf antworten.

Sv Prof. Dr. Friedrich Paulsen (FAU): Frau Benning hatte gefragt, wie man mit Ausfällen im Bereich Drittmittel, die ja eine gewisse Laufzeit haben, in der Pandemie umgegangen ist. Da muss ich vorausschicken, bei uns an der Friedrich-Alexander-Universität sitzt die Universitätsfrauenbeauftragte mit in der Universitätsleitung drin. Sie hat dieses Thema ständig mit auf den Tisch gebracht und das Thema wird auch in der wöchentlichen Krisenstabssitzung zur Pandemie bei uns an der Universität immer wieder besprochen. Wir haben nach kurzfristigen Lösungen gesucht. Wir haben verschiedene Programme zum Beispiel ein Frauenförderprogramm in Forschung und Lehre so umgeändert, dass Antragstellerinnen, die normalerweise nur einmal so einen Antrag stellen können, dann aufgrund der Corona-Pandemie auch diesen Antrag ein zweites Mal stellen können, das sind zum Beispiel Promotionsabschlussstipendien, Habilitationsabschlussstipendien. Wir haben andere Programme so umgeändert, dass zum Beispiel auch eigene Stellenanteile gefördert werden können und dadurch Dachmittel dann

umgewidmet wurden.

Ich weiß nicht, wie das im Bundesgebiet insgesamt ist, Bayern hat die Möglichkeit geschaffen, dass die verschiedenen Professor*innen für ihre Mitarbeiter auch Anträge stellen können aus Laufzeitverlängerung von Stellen, damit die Drittmittelprojekte dann auch länger laufen können. Also man muss eine Begründung schreiben, aber das ist relativ problemlos, dann diese Stelle auch für sechs Monate oder 12 Monate zu verlängern. Frau Beljan hatte auf die Vertragsproblematik auch schon hingewiesen.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Wolf hatte eine Frage von Herrn Sattelberger.

Prof. Dr. Birgitta Wolff (Goethe-Universität Frankfurt): Ja vielen Dank. Herr Sattelberger hatte nach den Diskriminierungen der Frauen, die bereits berufen sind, gefragt. Die auch in der MIT-Studie in Vordergrund stehen. Da gibt es relativ gut sichtbare Merkmale. Die kann man auch quantitativ erheben zum Beispiel die Ausstattungsmerkmale bei Berufungen oder Bleibeverhandlungen. Die kann man bei den Hochschulen abfragen. Man müsste aber auf jeden Fall, wenn man sowas rauskriegen will, auch qualitative Untersuchungen machen, Befragungen der Betroffenen. Es gibt erste Studien, habe ich in meiner Stellungnahme genannt, die sich beispielsweise Vorwürfen von schlechtem Führungsverhalten befassen. Das ist was, was selbst für mich als BWlerin kaum knallhart zu beschreiben ist. Und da kann sich alles Mögliche hinter verbergen. Das heißt, das Verhalten, das bei Männern als souverän und führungsstark ausgelegt würde, wird bei Frauen dann ins Negative verkehrt, dass also unterschiedliche Erwartungen angelegt werden. Und ich glaube, das ist Gender-Forschung für Fortgeschrittene.

Und wenn eine eventuelle neue Studie, vielleicht sogar bundesfinanziert, exemplarisch an einzelnen ersten Hochschulen sowas mal erheben würde, da glaube ich, tun sich da noch neue Handlungsfelder auf, weil es doch eher frappierend ist, das es auch in weiteren fortgeschrittenen Phasen der beruflichen Laufbahn, also auch nach der Berufung, noch Phänomene der gläsernen Decke zu geben scheint. Insofern würde ich eine solche Befragung, eine



solche Studie sehr begrüßen. Und begrüßen würde ich auch, wenn eine solche Studie, wenn sie ohnehin mit viel Aufwand betrieben wird, sich dann gleich um mehrere Diskriminierungsdimensionen kümmert. Um Behinderungen, darauf bezieht sich auch ein anderer Antrag, aber auch People of Color, Migrationshintergrund, Erstakademiker usw., dann könnte man nämlich auch eventueller Mehrfachdiskriminierung auf die Spur kommen und dann ganz gezielt neue Empfehlungen für eine gute Therapie auf der Basis einer guten Diagnose entwickeln.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Frau Wolff. Frau Young hatte ganze viele Fragekomplexe. Sie können jetzt vier Minuten darauf eingehen.

Sv Sarah Young (MPIKG): Herzlichen Dank. Ich möchte zunächst zum Thema Machtmissbrauch kommen. Wir haben uns in den letzten Jahren sehr intensiv mit Machtmissbrauch beschäftigt, weil es einige Fälle gab. Nach unseren Umfragen ist es immer noch ein Problem. Ungefähr zehn Prozent der Promovierenden gaben in den Umfragen an, dass sie Mobbing durch Vorgesetzte erfahren haben. Das ist ein aktuelles Thema. Und auch da haben wir ganz klare Richtlinien aufgestellt, die wir für nötig erachteten, um Machtmissbrauch einzuschränken. Zunächst einmal halten wir verpflichtende Fortbildungen für die Führungsebenen für enorm wichtig, weil sich damit alle mit dem Thema beschäftigen müssen und nicht nur diejenigen, die schon sensibilisiert sind. Zum zweiten halten wir Promotionskomitees für sehr wichtig, weil damit Abhängigkeitsverhältnisse abgebaut werden können, weil dann nicht nur der Betreuer oder der Direktor über die Bewertungen und den wissenschaftlichen Fortgang und zum Beispiel die Verlängerung von Verträgen bestimmt, sondern mehrere Leute ein Auge für die Sache haben.

Außerdem sind wir für klare Betreuungsvereinbarungen. Es ist auch wichtig, dass es klare Konsequenzen gibt, wenn sich Vorgesetzte des Machtmissbrauchs schuldig machen. Hier muss klar werden, dass diejenigen, die sich wehren, geschützt werden und nicht wie es immer noch ist, damit quasi die wissenschaftliche Karriere von den Opfern zu Ende ist.

Ich komme zum zweiten Punkt. Menschen mit Beeinträchtigungen müssen unbedingt besser an die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingebunden werden. Zunächst möchte ich einmal auf Diskrepanzen in der Datenlage hinweisen. Ich finde es ein interessantes Phänomen, mit dem wir uns beschäftigen müssen. Am Max-Planck-Institut sind offiziell 14 Promovierende als mit Beeinträchtigung eingestuft, allerdings haben 72 Promovierende in Befragungen angegeben, Beeinträchtigungen zu haben. Es gibt also eine große Diskrepanz. Dem muss man unbedingt nachgehen.

Insgesamt sind wir der Meinung, dass es unbedingt eine gesamtheitliche Strategie braucht, denn nur wenn es genug Studierende mit Beeinträchtigungen gibt, kann es auch genug Promovierende mit Beeinträchtigungen geben. Und somit ist unserer Meinung nach die Fokussierung allein auf die Außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht ausreichend. Es muss unbedingt ein Zusammenspiel zwischen Universitäten und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben, um hier bessere Zahlen zu ermöglichen.

Es ist auch wichtig, dass es in den Außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen Beauftragten gibt, der sich ganz zentral um die Belange der Beeinträchtigten kümmert, damit gute und praktikable Lösungen gefunden werden. Und wenn es Zusatzzahlungen gibt, dann bitte nicht in Form von Stipendien sondern als Zusatzzahlungen, damit wir nicht wieder in die Falle der Stipendien fallen. Dankeschön.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. In der zweiten Runde haben wir die Möglichkeit für neun Einzelfragen. Und Frau Benning, Sie starten in einer Minute für eine Frage an eine sachverständige Person.

Abg. **Sybille Benning** (CDU/CSU): Ich frage Herrn Professor Paulsen. Das BMBF hat 2019 eine Förderrichtlinie zur Förderung von KI-Nachwuchswissenschaftlerinnen veröffentlicht. Es werden 19 Projekte gefördert. Das Besondere ist, dass hier KI-Fragestellungen durch Nachwuchsgruppen erforscht werden, die von Frauen geleitet werden und die zu über 60 Prozent von Frauen besetzt sind. Durch die gezielte Förderung von Frauen soll eine höhere



Beteiligung und ein stärkerer Einfluss von Frauen in der KI-Forschung in Deutschland erreicht werden. Das ist aber auch gleichstellungspolitisch interessant. Hier fördert das BMBF Nachwuchsgruppenleitungen für Frauen, was man quasi als Erweiterung des Professorinnenprogramms für die Ebene unterhalb der Professur sehen kann. Meine Frage lautet, wie schätzen Sie dieses Instrument für die Ebene unterhalb der Professur in seiner Wirksamkeit ein, in Disziplinen, wo Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind. Zum Beispiel in den MINT-Fächern. Danke.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Frau Benning. Für die SPD habe ich die Wortmeldung von Frau Esdar, wenn es keine weiteren Wortmeldungen gibt, kann Frau Esdar zwei Fragen in zwei Minuten stellen. Und damit ist die SPD dann abgearbeitet.

Abg. **Dr. Wiebke Esdar** (SPD): Herzlichen Dank Herr Vorsitzender. Ich würde die gleiche Frage an zwei Personen stellen, einmal an Frau Niehoff und an Frau Bolenius. Frau Bolenius Sie hatten zu Beginn ihres Statements gesagt, dass wir vor allem die Frage der Planbarkeit als nicht gleichstellungsfreundlichen Faktor in den Karrieren haben. Sie wissen beide, Frau Bolenius und Frau Niehoff, andere wissen das auch, dass wir hier vor einer Diskussion zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz stehen. Das ist der Parameter, mit dem der Bund Einfluss nehmen kann. Ich möchte den Blick darauf, aber auch darüber hinaus lenken. Wenn Sie noch was dazu sagen könnten, welche Faktoren zum Thema Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für sie entscheidend sind, aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive, bzw. nochmal ganz konkret, welche Lösungsvorschläge oder Ansätze sehen Sie, die die Politik aufnehmen und im besten Fall dann auch umsetzen kann. Danke schön.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Frau Esdar. Ich frage die AfD, ob sie ihre Minute nutzen wollen.

Abg. **Dr. Marc Jongen** (AfD): Ich möchte eine Frage stellen an Frau Niehoff. In dem pamphletartigen Papier, das Sie hier vorgelegt haben, schreiben Sie im Vorwort, an den Universitäten und an den Hochschulen existieren große Unterschiede zwischen den Geschlechtern

und ein an der binären Norm orientiertes Geschlechterverständnis. Und dann geht es weiter hinten weiter, rechtspopulistische

Familienkonzepte gefährden die Gleichstellung und eskalierende Konfrontationen verhindern reflektierende Debatten. Die bukoF fordert Solidarität und ein aktives Vorgehen gegen Antifeminismus.

Und da würde mich interessieren, was sie unter dem aktiven Vorgehen gegen Antifeminismus verstehen. Wie hat man sich das vorzustellen. Wo beginnt der Antifeminismus. Gibt es dann Denunziationsstellen, wo man das melden kann. Wie stehen sie in dem Zusammenhang zu Council Culture und zur Entfernung von unliebsamen Dozenten aus den Hochschulen. Danke.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Herr Jongen. Herr Sattelberger, Ihre Frage.

Abg. **Dr. h.c. Thomas Sattelberger** (FDP): Eine Frage an Frau Dr. Ahrens. Die DFG hat leider erst nach 20 Jahren ihren eigenen Kodex überarbeitet und die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis veröffentlicht. Auf die Kleine Anfrage von uns hat das BMBF geantwortet, dass insbesondere die Max-Planck-Gesellschaft beim Thema Mobbing und Machtmissbrauch und die Fraunhofer-Gesellschaft beim Thema Mobbing eine Häufung an Fällen hat. Wurden Ihres Wissens nach jemals die Führungsstrukturen und die Führungsphilosophien der einzelnen außeruniversitären Forschungseinrichtungen analysiert, zum Beispiel des Harnack-Instituts von Max Planck, ob und inwiefern durch die Art und Weise, wie in diesen Instituten geführt wird natürlich auch Fehlverhalten in der Führung begünstigt wird.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Gohlke hat jetzt das Wort.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.): Ich frage nochmal Frau Bolenius vom DGB. Es geht mir um die Thematik MINT-Fächer. Wie sollten Hochschulen Ihrer Meinung nach mit den Problem umgehen, dass die paritätische Besetzung von Hochschulgremien auch zu einer ganz erheblichen Mehrbelastung von weiblichen Vertreterinnen führen kann, weil sie zum Beispiel in MINT-Fächern so stark unterrepräsentiert sind.



Und daran anschließend die Frage, welche Ursachen identifizieren Sie für die großen Gehaltsunterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen und welche Maßnahmen werden aus Ihrer Sicht notwendig.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Und Herr Gehring kann seine Frage stellen.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Frage an Frau Niehoff, denn ich kann sie mit der unsäglichen Frage der rechtsradikalen Fraktion nicht allein lassen. Daher möchte ich Sie gerne fragen als Grüne im Bundestag, in Ihrem großartigen buko-Papier beschreiben Sie einen dezidiert intersektionalen Ansatz bei der Gleichstellungspolitik. Was bedeutet das für die politisch-parlamentarische Praxis, wo braucht es mehr Verständnis für den Zusammenhang von verschiedenen Gleichstellungshürden und welche Maßnahmen können bei dem Abbau der selbigen helfen. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt hat die CDU/CSU zwei Fragen. Die erste von Frau Mannes und dann folgt Herr Albani.

Abg. **Dr. Astrid Mannes** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich nochmal an Frau Professor Wolff. Sie beschreiben die internationale Rekrutierung als ein wirkungsvolles Instrument, um den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu steigern und dass die Goethe-Universität dafür Anreize setzt. Ich möchte gern wissen, welche Anreize das sind und vor allem auch wie Sie das finanzieren. Und das zweite ist, Sie sagen, dass sowohl das Professorinnen-Programm und das Tenure-Track-Programm beim Erreichen des Ziels, tatsächlich zu einer angemessenen Repräsentation von Frauen kommen, helfen. Wenn wir über eine Fortführung der Förderung dieser Programme von Bundeseite reden, hätten Sie dann Ideen, wie wir diese Programme noch besser ausgestalten können oder sagen Sie, die Programme sind praktisch so gut und ausreichend und Sie sehen da keinen weiteren Verbesserungsbedarf?

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Es bleibt formal eine Frage an Frau Wolff und zum Schluss Herr Albani mit seiner Frage.

Abg. **Stephan Albani** (CDU/CSU): Herzlichen Dank. Meine Frage richtet sich mit einem fröhlichen Gruß aus Oldenburg an Frau Ahrens.

Wir haben eben schon das Lob von Herrn Professor Paulsen gehört, dass die DFG eine ganze Menge an dieser Stelle im Portfolio hat, wenn es um die Gleichstellung geht. Ich möchte mich diesem Lob und Anerkennung anschließen. Ich möchte aber daraus die Frage ableiten an Sie als jemand, der die Wissenschaft ja aus verschiedenen Bereichen kennengelernt hat. Wir sind so ein bisschen wie Leute, die am Fahrstuhl stehen, den Knopf drücken, der Fahrstuhl kommt nicht, die Zahlen machen uns alle nicht glücklich, aber wir drücken immer nur auf dieselben Knöpfe. Die Frage ist, was wäre im Sinne einer Effektivität eine Abschichtung, wo Sie sagen wenn wir diese Punkte angehen, wenn wir diese ein zwei oder drei Punkte in den Fokus stellen, was wäre dann das die Effektivste, um voranzukommen. Und ich glaube, wir müssen an dieser Stelle mal andere Wege gehen, als wir das in der Vergangenheit getan haben. Dankeschön.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Die Fragesteller waren so diszipliniert, dass wir jetzt 90 Sekunden jetzt haben und bleiben trotzdem in unserer Zeit. Und deshalb Frau Ahrens haben Sie jetzt drei Minuten um auf zwei Fragen einzugehen.

Sv Dr. Heide Ahrens (DFG): Vielen Dank. Ich beginne mit der Frage von Herrn Sattelberger. Als DFG haben wir nicht nur Förderaufgaben, sondern wir haben auch eine Qualitätswirkung im Wissenschaftssystem, und es wird auch von allen Beteiligten so wahrgenommen und unterstützt. Und in diesem Kontext ist es natürlich wichtig, dass auch die Führungskräfte für die Themen Gleichstellung und Diversität geschult werden. Das passiert eigentlich schon. Da hat sich sehr viel getan in den letzten Jahren, und deshalb glaube ich, dass da auch eine große Entwicklung ist, auch an den Hochschulen. Wir haben systematisch an vielen Universitäten und Hochschulen inzwischen die Mitglieder der Berufungskommission geschult.

Herr Albani, vielen Dank für Ihre Frage. Das ist genau die Frage die wir uns auch stellen. Und tatsächlich beschäftige ich mich seit vielen Jahren mit diesem Thema. Ich denke, warum geht es denn nur in diesem Schnecken tempo voran. Wir haben gerade am Montag in einem Workshop in unserer AG nochmal was zur Gleichstellung gesagt. Müsstest wir noch stärker auf die Fach-Communities und auf die speziellen Verhältnisse



dort eingehen und an diesen Stellen ansetzen. Das zieht sich durch verschiedene Stufen. Es beginnt, wenn man will, schon bei der Rekrutierung und da kann man, wenn man will, bei der Lehramtsbildung ansetzen, dass sie die Schülerinnen dazu bringen, in die MINT-Fächer zu gehen. Bei der Chemie hat man das geschafft, in anderen Fächer wie Ingenieurwissenschaft, ist das noch nicht so. Deshalb ist unsere Idee, wir wollen nochmal mehr auf die Fach-Communities eingehen und wollen nochmal stärker auf strukturelle Hinweise zur Benachteiligung von Frauen eingehen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank für Ihre Antworten. Jetzt hat Frau Bolenius eine Frage eine Frau Esdar und Frau Gohlke bekommen und antwortet in drei Minuten darauf.

Sv Sonja Bolenius (DGB): Was sind die zentralen Möglichkeiten zur Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren besonders im Hinblick auf Gleichstellung. Zum einen natürlich die Frage, welche Vertragslaufzeiten und welche Qualifikationsziele sind im Wissenschaftszeitvertragsgesetz genannt. Das ist auch schon angesprochen worden. Da muss eine Präzisierung erfolgen im Zuge der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, welche Qualifikationen zulässig sind. Ich denke, im Kern sollte es die Promotion sein. Und welche Mindestvertragsdauer ist gefragt. Ich würde sagen, Promotion nicht unter drei Jahre, darauf deuten auch die Daten hin, die der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs vorgelegt und erhoben hat, eher sogar länger. Das ist ein wichtiger Punkt.

Ein weiterer ganz zentraler Aspekt ist: Nach Abschluss der Promotion muss die kleinteilige Befristungsstruktur und auch vor allem auch die Teilzeitstruktur ein Ende haben. Wir brauchen da sehr viel mehr Beschäftigungssicherheit, das heißt, eine Befristung nach der Promotion sollte nur noch möglich sein mit einer dauerhaften Beschäftigungsperspektive zum Beispiel in Form eines Tenure-Track, und die Regel sollte eine Vollzeitstelle sein.

Ich würde, zumindest was die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) angeht, nochmal darauf hinweisen, auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet Ansatzpunkte für den

Bund. Zunehmend werden LfbA über Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet. Das sind auch wieder sehr viele Frauen, und auch das fördert die wissenschaftliche Karriere nicht. Auch an dem Punkt, glaube ich, muss die Politik nochmal ran.

Eine weitere Frage war, in MINT-Fächern mit der strukturellen Überlastung von Frauen gerade auch in den Gremien. Das ist tatsächlich eine gute Frage, denn das ist ein objektives Problem, wo man nicht einfach so dran kommt. Ich glaube, gezielte Anfragen und Förderung von mehr Frauen, fest vorgegebene Quoten, sodass dort wirklich auch mehr passieren muss in der Besetzung, möglicherweise auch mit Doppelbesetzung, um mehr Frauen in diese Strukturen reinzubekommen. Da scheinen mir Möglichkeiten zu sein. Aber vor allem muss es Ziel sein, wirklich auf allen Ebenen zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu kommen. Das fängt bei den Studierenden an, und bei den Beschäftigten in Verwaltung, in der Wissenschaft etc. und dann wird dieses Problem auch sukzessive kleiner. Am Anfang ist sehr groß, aber die gezielte Ansprache und Doppelbesetzung, das könnten Punkte sein.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank, Frau Niehoff hat jetzt das Wort, sie wurden angesprochen von Frau Esdar, Herrn Jongen und Herrn Gehring und wir stellen vier Minuten ein. Frau Niehoff, sie haben jetzt Zeit auf drei Kollegen zu antworten.

Sv Anneliese Niehoff (kukof): Zu Frau Esdars Frage. Vieles hat schon Frau Bolenius gesagt, in den vorherigen Runden. Zusätzlich betonen möchte ich nochmal die Verbindlichkeit bei der familienpolitischen Komponente. Dann das insgesamt die Hochschulen stärker auch Entfristungsmöglichkeiten nutzen, die sie haben. Dass es auch insgesamt Bundesprogramme gibt, die auch Personalstrukturen fördern, die entfristet sind. Allerdings muss man da auch sehen, dass es sehr auf die Spitze geht und da müssen wir mehr in die Breite, das heißt die Hochschulen müssen auch mehr aufgefordert werden, wirkliche Personalentwicklungs- inklusive Entfristungskonzepte vorzulegen.

In diesem Zusammenhang ist es aus unserer Sicht nochmal wichtig, darauf hinzuweisen, dass in den Beiräten bis dato nicht systematisch gegendert wird. Das heißt, es werden nicht alle



Fragestellungen von Anfang an auf Geschlecht spezifisch mit reflektiert. Deshalb fehlen uns manchmal auch Materialien, um Ihnen als Gesetzgeber zu sagen, da und da müssen wir noch nachsteuern.

Und als viertes noch, das betrifft die Bundesförderung. Es gibt seit Jahren wirklich eine Malaise, dass es bei Mutterschutz und Elternzeit in der Drittmittelförderung des Bundes keine finanziell abgesicherte Verlängerungsmöglichkeiten gibt, entgegen dem, wie es zum Beispiel die DFG macht. Das ist ein Missstand, der sich aus meiner Sicht überhaupt mit nichts vereinbaren lässt. Hier muss der Bund aktueller und moderner werden und geschlechtergerecht.

Zur zweiten Frage von Herrn Jongen. Also Antifeminismus bedeutet, dass im nichtfachlichen Raum Forscherinnen in der Genderforschung, aber nicht nur dort, nicht im wissenschaftlichen Austausch gefordert werden sondern in ihrer Persönlichkeit angefeindet, diskriminiert und sogar bedroht werden. Es gibt sexistische Angriffe. Ihnen wird Wissenschaftlichkeit abgesprochen. Das alles sind Aspekte, das bezieht sich auch auf die Geschlechterpolitik, aber hier denke ich, das bedroht ganz klar unsere Wissenschaftsfreiheit. Das kann man auch daran sehen, wenn viele Forscherinnen sich aus der Öffentlichkeit zurückziehen und nicht mehr in die Debatten gehen.

Zu der Frage von Herrn Gehring, Aus unserer Sicht braucht es natürlich eine Fachexpertise in allen Dimensionen. Das heißt zum Thema rassistische Diskriminierung im Hochschulbereich, zum Thema sozioökonomischer Herkunft, zum Thema Inklusion braucht es Expertenenergie in den Feldern, um zu wissen um was es geht. Und dann braucht es aber auch gute verknüpfte Strategien. Und das ist einmal natürlich in dem Bereich Antidiskriminierung. Die Hochschulen müssen durch auch wirklich ein Beschwerdemanagement aufbauen. Sie müssen ihre Hausarbeiten machen. Sie müssen auch Ressourcen für diese Bereiche und zur Verfügung stellen. Auch nachhaltig. Sie müssen Kompetenzen entwickeln, sie müssen auch Führungskräfte fördern und in diesen Feldern ausgebildet sein. Sie müssen wissen, was heißt Diskriminierung. Sie müssen auch

Mehrfachdiskriminierung analysieren. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank Frau Niehoff. Herr Paulsen hatte eine Frage von Frau Benning und hat 90 Sekunden dafür.

Sv Prof. Dr. Friedrich Paulsen (FAU): Frau Benning hatte mich gefragt nach einer BMBF Ausschreibung in der KI-Forschung auf der Ebene unterhalb der W1-Professur, also der Nachwuchsgruppenleiterstatus. Als Antwort ja, finde ich super diese Ausschreibung. Auch das Professorinnen-Programm war ein ganz großer Erfolg und sollte unbedingt weitergehen. Auch dieses ist eine sehr gute Ausschreibung. Wir haben bei uns an der Universität auch so einen Nachwuchsgruppenleiterstatus etabliert, also Leute können sich darauf bewerben sowohl männlich auch als weiblich, und wir sehen dabei, dass das mehr von Frauen genutzt wird. Also das ist ein sehr gutes Instrument. Allerdings will das BMBF das auch kappen und reduzieren. Da glaube ich, dass der Markt KI einfach im Moment schon sehr weit leergefischt ist, weil da extrem viele Ausschreibungen gelaufen sind. Ich weiß nicht, ob man da dann noch überhaupt Frauen wird finden können über diese Ausschreibung, weil mittlerweile alle schon auf W1-Stellen sind. Vielleicht sollte man das breiter fassen und nicht nur auf KI reduzieren, sondern vielleicht für andere Themen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Wolff hat eine Frage von Frau Mannes und sie hat 90 Sekunden für die Schlussantwort.

Sv Prof. Dr. Birgitta Wolff (Goethe-Universität Frankfurt): Vielen Dank. Das war die Frage nach der Internationalisierung. Bei Berufungen wird einem von vielen Berufungsvorsitzenden, meistens nach wie vor Männer, vorgehalten, der Pool sei ja viel zu klein. Unsere Hypothese dagegen ist, wir gucken nur nicht genau hin. Und wir wissen, dass es beispielsweise in Italien, Spanien und anderen Ländern Europas, Südosteuropa aber auch international viel mehr Frauen in MINT und ingenieurwissenschaftlichen Fächern gibt. Und meine Erfahrung ist, wenn sie Frauen aus den USA oder Spanien berufen, haben Frauen häufig Netzwerke, Männer mitunter auch, in denen sehr viel mehr Frauen sind. Und sie können dann beispielsweise bei



Zielvereinbarungen, wie man sie im Bundes-Tenure-Track-Programm ohnehin machen muss, hineinschreiben, dass in der Evaluationsphase einmal ein frauenintensives Netzwerk veranstaltet werden muss, Das ist nicht mal sehr teuer. Wir haben dafür Budgetmittel, die wir dafür zur Verfügung stellen.

Und gleichzeitig gibt es auch ein Budget für die Einladung von Frauen zum proaktiven Scouting vor einem offiziellen Berufungsverfahren und Bewerbung, einfach mal, um interessante potenzielle Bewerberinnen einzuladen und zu screenen, ob man sie zu einer Bewerbung ermutigt. Auch das wird aus dem eben genannten Budget gezahlt.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Ich glaube, die Sachverständigen, von den schriftlichen Unterlagen bis hin zu den Fragen die an alle gerichtet waren und von allen auch sehr intensiv

beantwortet worden sind, bekommen das Versprechen, dass ihre Anliegen in einer nächsten Legislaturperiode ganz sicherlich wieder zur Sprache kommen, ob sie dann gefragt sind aber jedenfalls im Geiste ihre Anliegen werden ganz bestimmt aufgenommen werden. Vielen Dank dafür. Ich musste es ein bisschen straff machen, weil wir jetzt noch 50 Minuten haben mit der Ministerin. Und vielleicht ist das für Sie ja doch auch noch etwas, was das gemeinsame Anliegen mit befördert. Seit 1998 haben wir nur Ministerinnen im Bereich Wissenschaft und Forschung als ein Ausdruck von wiederholender Gerechtigkeit. Und deshalb muss ich sie jetzt mit Dank verabschieden. Wir kommen zu einer neuen Ausschusssitzung und dazu muss jetzt kurz unterbrochen werden. Vielen Dank nochmal.

Schluss der Sitzung: 11:01Uhr

Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB

Vorsitzender