



### **Eröffnungsrede zur Paktveranstaltung Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer Berlin, 6. März 2012**

Frau Ministerin Kunst,  
Frau Staatssekretärin Quennet-Thielen,  
Frau Allmendinger,  
Herr Kleiner,  
sehr geehrte Mitglieder des deutschen Bundestags,  
meine Damen und Herren,

Wissenschaft und Wirtschaft, Gesellschaft und Politik haben ein brennendes Problem: Frauen müssen endlich angemessen beteiligt werden, und zwar auch in den Spitzenpositionen in Regierungen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Sie sehen, die Lage ist ernst, wenn schon uns Männern das ins Auge fällt...

Talentierte und durchsetzungsfähige Frauen gab es zu jeder Zeit, aber ihre Rolle fanden viele lediglich in der zweiten Reihe: Sei es Fanny Hensel, geborene Mendelssohn, die als Komponistin ihre Werke zum Teil nur unter dem Namen ihres Bruders Felix veröffentlichen konnte. Oder Caroline Herschel die ebenfalls im Schatten ihres Bruders, des Astronomen Wilhelm Herschel wirkte. Sie folgte ihm 1772 nach England, führte dort nicht nur seinen Haushalt und unterstützte ihn bei seinen Beobachtungen, sondern forschte auch selbst auf dem Gebiet der Astronomie.

In der Vergangenheit hatten Frauen am ehesten noch in der Politik Macht und Einfluss – von der Pharaonin Kleopatra über Katharina die Große bis zur britischen Königin Victoria, die ein ganzes Zeitalter namensgebend prägte. Auch in der Gegenwart finden sich einflussreiche Frauen vor allem in der Politik. Ich denke da an die britische Premierministerin Margaret Thatcher, unsere Bundeskanzlerin Angela Merkel oder Christine Lagarde, die Direktorin des Internationalen Währungsfonds.

Frauen in der Wissenschaft hatten es deutlich schwerer, bis sie überhaupt die Chance bekamen, Verantwortung zu übernehmen:

1897, also vor 115 Jahren, erschien hier in Berlin ein Buch mit dem Titel „Die Akademische Frau“. Darin gesammelt waren, wie der Untertitel darlegte: „Gutachten von Universitätsprofessoren (...) über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe“. Ein Großteil der befragten Honoratioren argumentierte gegen

Frauen, übrigens auch Max Planck, der schrieb: „Amazonen sind auch auf geistigem Gebiet naturwidrig.“ Immerhin plädierte Planck dafür, Ausnahmen zuzulassen, wenn – ich zitiere: „eine Frau (...) besondere Begabung besitzt und den Trieb in sich fühlt, ihr Talent zur Entfaltung zu bringen.“

Sie sehen, ein paar Schritte sind wir heute weiter. Allerdings lange noch nicht weit genug! Nach wie vor müssen wir uns fragen: Wie können wir Nachwuchsforscherinnen so fördern und motivieren, dass sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen? Wie können wir unsere Berufungsprozesse verbessern, um mehr herausragende Frauen für die wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu identifizieren?

Dieses Thema beschäftigt die Öffentlichkeit, die Politik und natürlich besonders die Wissenschaft derzeit intensiv. Daher freue ich mich, dass wir uns heute austauschen können, wo die Herausforderungen liegen und wie wir die Chancen für Frauen in der Wissenschaft verbessern können. In diesem Sinne herzlich Willkommen zu unserem Diskussionsabend „Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer“! Denn um Frauen stärker zu fördern, brauchen wir natürlich auch die Männer.

Die Veranstaltung findet im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation statt, für den ich unseren Zuwendungsgebern außerordentlich dankbar bin. Mit den Budgetsteigerungen, die der Pakt den Wissenschaftsorganisationen zusichert, hat sich die Wissenschaft verpflichtet, in verschiedenen Bereichen noch besser zu werden – etwa in der Zusammenarbeit mit den Universitäten oder bei der Nachwuchsförderung. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen gehört ebenfalls zu den zentralen Zielen.

Wir brauchen dauerhaft deutlich mehr Frauen in der ersten Reihe! Denn nach wie vor öffnet sich die Schere zwischen Männern und Frauen von Karrierestufe zu Karrierestufe: Während etwas mehr Frauen als Männer ein Studium abschließen, liegt das Verhältnis bei den Promotionen bereits bei etwa 45 zu 55 zugunsten der Männer. Unter den Postdocs und auf den W2 Stellen finden sich nur mehr knapp 30 Prozent Frauen. Bei den Habilitierten liegt der Anteil der Frauen noch darunter, bei rund 25 Prozent. Und von den W3-Stellen sind am Ende gerade 10 Prozent von Frauen besetzt. 50, 45, 30, 25, 10 – das ist eine ernüchternde Bilanz. Aber wo liegen die Ursachen?

Ich möchte hier nur drei Faktoren herausgreifen, die Frauen die wissenschaftliche Laufbahn erschweren:

1. die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf
2. die Unsicherheit der wissenschaftlichen Karriereplanung, vor allem durch Zeitverträge und
3. die Tatsache, dass die Überzahl an Männern in der Wissenschaft oft Forscherinnen zu wenig beachtet und fördert.

Was können wir tun?

Ein zentrales Thema ist sicher die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Mit diesem Problem stehen wir ja in der Wissenschaft nicht allein. Ich brauche sicher nicht zu erläutern, dass es nach wie vor zu wenig Kinderbetreuungsangebote gibt. Dieser Mangel wirkt sich in der Wissenschaft besonders gravierend aus. Denn Wissenschaftlerinnen – und übrigens genauso ihre männlichen Kollegen – können es sich nicht leisten, länger aus dem Beruf auszusteigen, denn dafür ist der wissenschaftliche Fortschritt zu schnell. De facto bedeutet die Gründung einer Familie für viele Frauen das Ende ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Das sollten wir verhindern!

In der Max-Planck-Gesellschaft versuchen wir, Beschäftigte mit Familie besonders zu unterstützen. Beispielsweise haben wir die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. Aktuell haben unsere Institute 46 Kooperationsvereinbarungen mit externen Trägern von KiTas, sechs weitere Vereinbarungen sind in Planung.

Eine weitere Ursache, die auch in der Bundestagsdebatte im Dezember lebhaft diskutiert wurde, sind die häufigen **Zeitverträge** und die insgesamt **unsichere Karriereplanung** in der Wissenschaft. Das ist ein schwieriges Thema, denn eine wissenschaftliche Karriere kann nicht so verlaufen wie eine Beamtenlaufbahn in der Verwaltung. Es ist heutzutage unabdingbar, dass junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Auslandserfahrung sammeln. Auch innerhalb Deutschlands sollten sie verschiedene Einrichtungen kennenlernen. Daher muss ein gewisser Anteil unserer wissenschaftlichen Stellen befristet sein – eine Situation, die in anderen wichtigen Forschungsnationen vergleichbar ist und die auch die Männer trifft.

Wir sollten allerdings darauf achten, dass Frauen nicht öfter als Männer Zeitverträge bekommen. Außerdem könnte Tenure Track, also die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu bekommen, die Unsicherheit abmildern. In der Max-Planck-Gesellschaft prüfen wir derzeit, wie wir verstärkt Tenure Track anbieten können.

Die dritte Ursache ist besonders heikel. Es ist die Tatsache, die auch in Studien bestätigt ist, dass männliche **Wissenschaftler in der Regel Männer bevorzugen**, sei es bei der Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses, sei es bei der Bewertung von Papers und Anträgen oder bei der Rekrutierung von Kollegen. Es sind häufig unbewusste Rollenbilder, die hier wirksam werden.

Wir beobachten gleichzeitig, dass sich viele **Frauen eine Forscherlaufbahn** und gerade die Top-Positionen **nicht zutrauen**. Das hängt vermutlich mit der Bewertung durch Vorgesetzte und Kollegen zusammen.

Was können wir tun, um diese Klischees zu durchbrechen?

Selbsterkenntnis ist sicher auch hier der erste Schritt zur Besserung. Das heißt, wir müssen aktiv Frauen fördern, begleiten und ermutigen. Coaching und Mentoring-Programme haben sich hier als wirksam erwiesen. Außerdem zeigt die Erfahrung, dass Frauen eher eine Chance bekommen, wenn sie von Wissenschaftlerinnen beurteilt werden. Immerhin gibt es inzwischen so viele Frauen in führenden Positionen, dass sie sich an Evaluierungs- und Berufungsgremien beteiligen können, ohne davon überlastet zu sein. Gleichzeitig müssen herausragende Wissenschaftlerinnen sichtbarer werden. Datenbanken wie das AcademiaNet der Robert-Bosch-Stiftung sind dafür ein guter Ansatz.

Maßnahmen in diese Richtung hat auch die Max-Planck-Gesellschaft kürzlich im Wissenschaftlichen Rat, dem Plenum aller Wissenschaftlichen Mitglieder, beschlossen. Wir werden den Berufungsprozess künftig noch stärker unter Gender-Aspekten begleiten und herausragenden Wissenschaftlerinnen schon im Vorfeld zu mehr Sichtbarkeit verhelfen. Zusätzlich haben wir uns – wie schon zwischen 2005 und 2010 – ein konkretes Ziel gesetzt: In den kommenden fünf Jahren wollen wir den Anteil an Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen noch einmal um einen Prozentpunkt jährlich steigern. Für 2017 streben wir einen Anteil von mindestens einem Drittel Frauen unter den Beschäftigten der TVöD-Stellen E 13 bis E 15Ü an sowie mindestens 24 % Wissenschaftlerinnen auf W2- und W3-Stellen. Damit wollen wir unsere bereits sehr gute Position in Deutschland weiter verbessern. Unser Verwaltungsrat sowie der Wissenschaftliche Rat befürworten das Vorhaben. Der Senat der Max-Planck-Gesellschaft wird noch im März einen Beschluss darüber fällen.

Auch die anderen Wissenschaftsorganisationen haben sich Ziele gesetzt und flankierende Maßnahmen ergriffen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards aufgestellt und damit alle Mitgliedseinrichtungen verpflichtet, konkrete Standards zu entwickeln. Herr Kleiner, der Präsident der DFG, wird sie uns nachher vorstellen. An diesen Standards orientieren sich die Helmholtz- und die Leibniz-Gemeinschaft sowie die Fraunhofer-Gesellschaft. Helmholtz hat z.B. Programme für exzellente Wissenschaftlerinnen und Postdocs aufgelegt. Die Leibniz-Gemeinschaft plant, den Anteil von Frauen an den W3-Stellen bis 2016 auf 20 Prozent zu erhöhen und auch die Fraunhofer-Gesellschaft strebt eine kontinuierliche Erhöhung in den kommenden Jahren an.

Meine Damen und Herren,

es ist eindeutig: wir verschenken große Potenziale, wenn wir herausragende Wissenschaftlerinnen benachteiligen. Die Betonung liegt auf herausragend, und zwar bei Frauen wie bei Männern. Für die führenden Stellen in der Wissenschaft brauchen wir die Ausnahmetalente, die kreativen Querdenker, diejenigen, die echte Durchbrüche in der

Forschung erzielen. Sie sind – unabhängig vom Geschlecht – selten und schwer zu finden. In der Max-Planck-Gesellschaft haben wir den Anspruch, nur die Besten ihres Faches als Direktoren an unsere Institute zu berufen. So wichtig die Gleichberechtigung ist – unser oberstes Kriterium muss die Qualität eines Kandidaten oder einer Kandidatin bleiben. Unser Ziel, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in leitenden Positionen um einen Prozentpunkt zu steigern, wird uns helfen, Frauen dabei stärker in den Blick zu fassen und bisher verborgene Kapazitäten auszuschöpfen. Jede darüber hinausgehende Quote würde den Vorrang der Qualität vor allen anderen Kriterien infrage stellen. Darunter leiden würden letztlich die berufenen Wissenschaftlerinnen, deren Qualifikation in Zweifel gezogen werden könnte. Deswegen sollten wir Zahlenvorgaben vermeiden und stattdessen möglichst vielfältige Möglichkeiten erschließen, Frauen in ihren Forschungsvorhaben wirkungsvoll zu fördern und zu unterstützen. Genau über diese Möglichkeiten wollen wir uns heute Abend austauschen.

Ich freue mich sehr, dass wir dafür so sachkundige und prominente Referentinnen und Referenten gewinnen konnten. Ganz herzlichen Dank an Frau Staatssekretärin Quennet-Thielen, Herrn Kleiner und Frau Allmendinger. Mein Dank geht natürlich auch an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Podium und namentlich an Herrn Scobel, der die Moderation übernimmt!

Meine Damen und Herren, Ihnen allen einen anregenden Abend! Die angesprochenen Themen werden wir im Anschluss auch noch bei unserem kleinen Empfang diskutieren können. Dazu lade ich Sie ganz herzlich ein!

Jetzt gehört das Wort aber erst einmal Ihnen, Frau Quennet-Thielen.