

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

.....
Liebe Leserinnen und Leser,

vor 15 Jahren, im Herbst **2000**, wurde das CEWS gegründet. Der CEWS-Newsletter Nr. 50 ist **2007** erschienen, der Schwerpunktartikel beschäftigte sich damals mit den Politischen Entwicklungslinien in Wissenschaft und Forschung in den Jahren 2001–2006.

Unser 10-jähriges Bestehen haben wir **2010** mit einer Tagung mit dem Titel FAKTEN UND FAS-SADEN noch in Bonn gefeiert und jetzt liegt **2015** die 100. Ausgabe des CEWSjournals vor Ihnen, die wir zu einer „besonderen Erscheinung“ gemacht haben. Sie finden im Journal ausnahmsweise nicht die gewohnte thematische Untergliederung, sondern fünf Gastbeiträge und unsere eigene Bestandsaufnahme im Herbst 2015 unter der Überschrift WISSENSCHAFTSKULTUR UND WISSENSCHAFTSPOLITIK, begleitet von Fotos aus den letzten acht Jahren (2007–2015).

Lassen auch Sie diese Jahre Revue passieren, so wie wir es in Vorbereitung dieser Nummer 100 getan haben ...

Mit herzlichen Grüßen aus Köln!



Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

ZUR HUNDERTSTEN
AUSGABE DES
CEWSjournals



Bestandsaufnahme



Rückblick



Gastbeiträge

GRUSSWORT

Von Prof. Dr. Christof Wolf,
Kommissarischer Präsident vom GESIS - Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science – setzt sich seit 15 Jahren für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ein. Dies möchte ich zum Anlass nehmen, um CEWS, mittlerweile ein integraler Bestandteil von GESIS, meine Anerkennung auszusprechen.

Wie die neuesten Zahlen des GWK-Monitoring-Berichts „Pakt für Forschung und Innovation 2015“ belegen, hat der Auftrag des CEWS nichts an seiner gesellschaftlichen, politischen und wissenschaftlichen Bedeutung verloren. Das Alleinstellungsmerkmal des CEWS besteht dabei in der kohärenten Verschränkung von Wissenstransfer, Beratung und Forschung auf der Basis eines national und international sichtbaren Dienstleistungs- und Informationsportfolios. Zu diesem zählt neben der systematischen Sammlung und Evaluation von Maßnahmen und Sonderprogrammen auch die Herausgabe des CEWSjournals. Dieses hat sich seit seinem ersten Erscheinen im Februar 2001 zu einem anerkannten Informationsmedium mit etwa 4.000 Abonnent_innen entwickelt. Im Themenfeld „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ ist das CEWSjournal im deutschsprachigen Raum damit praktisch konkurrenzlos.

Für ihr beständiges Engagement für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung danke ich den Kolleg_innen sehr und gratuliere dem CEWS herzlich zum 15. Geburtstag sowie zur 100. Ausgabe des CEWSjournals.

Christof Wolf

WISSENSCHAFTSKULTUR UND WISSENSCHAFTSPOLITIK

Eine Bestandsaufnahme im Herbst 2015

Jutta Dalhoff, Anke Lipinsky, Andrea Löther, Nina Steinweg

1. Wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland

1.1 Wissenschaft im Wettbewerb

Den mit Abstand wichtigsten Impuls zur Modernisierung des deutschen Wissenschaftssystems bildete in der letzten Dekade die im Juni 2005 beschlossene „Exzellenzinitiative“ des Bundes und der Länder, welche wettbewerbliche Prinzipien bei der Vergabe institutioneller Fördermittel an Hochschulen in Deutschland einführte. Im Förderzeitraum 2006–2017 stehen den Universitäten insgesamt 4.6 Milliarden Euro Fördergelder zur Verfügung. Bisher wurden die drei Förderlinien „Zukunftskonzept“, „Exzellenzcluster“ und „Graduiertenschule“ in drei Wellen gefördert 2005/6, 2006/7 und 2010/12. Die insgesamt auf zehn Jahre angelegte Initiative etablierte umfangreiche wettbewerbsorientierte Steuerungsmechanismen mit Auswirkungen auf die Hochschulsteuerung, -administration sowie Forschung und Nachwuchsförderung.

Bei der ersten Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative war der zu begutachtende Punkt „Eignung der Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ in den eingereichten Förderanträgen nach Auffassung der internationalen Gutachterinnen und Gutachter nur unzureichend berücksichtigt worden. Der damalige Präsident der Deutschen For-

schungsgemeinschaft Ernst-Ludwig Winnacker wandte sich daraufhin im Februar 2006 in einem Brief an die Universitäten in welchem er die Kritik der Gutachter_innen an der schwachen Beantwortung des Punktes Geschlechtergerechtigkeit aufgriff. Gleichzeitig bat er die Hochschulleitungen um eine Konkretisierung ihrer Gleichstellungsziele und der entsprechenden Maßnahmen, um auch beim Thema Gleichstellung in die internationale Spitzengruppe vorstoßen zu können.

Eine Untersuchung der Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Auswirkungen und Wechselseitigkeit zum Thema Geschlechterungleichheit in der Spitzenforschung ergab, dass Geschlechtergerechtigkeit hierin „stärker ins Bewusstsein gerückt ist und als wichtiges Thema wahrgenommen wird“ (Engels 2013). Die Kritik an der geringen Chancengleichheit bei der Mittelvergabe der ersten Runde führte dazu, dass Gleichstellungsmaßnahmen in der zweiten Bewilligungsrunde mehr Beachtung geschenkt wurde. Dennoch wurden bei den Beschäftigungsverhältnissen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern strukturelle Unterschiede festgestellt, welche die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen weniger planbar machten als die ihrer Kollegen.

Die Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin und heutiges BuKoF-Vorstandsmitglied Mechthild Koreuber kam 2008 in einem Beitrag über Gleichstellung in der Exzellenzinitiative zu dem Ergebnis,

dass „die Exzellenzinitiative zu einer Stärkung der Bedeutung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ beitrage. Dies sei vor allem dem Umstand zu verdanken, dass die Begutachtung der Förderanträge Gleichstellung als Qualitätskriterium beinhaltete und die Gutachter_innen konkrete Ziele und Maßnahmen – eben Qualität in der Gleichstellung – einforderten. Eine jüngere Bewertung des Programms durch die BuKoF stellt jedoch in den Hochschulen eine Gleichzeitigkeit von erfolgreicher Implementierung und Verstetigung von Gleichstellungsaktivitäten auf der einen Seite und eine fortlaufende Marginalisierung von Gleichstellungsthemen und –akteur_innen auf der anderen Seite fest.

Die Förderung der Spitzenforschung in Deutschland soll ab 2016 durch ein Bund-Länder finanziertes Nachfolgeprogramm in gleichem Umfang wie die Exzellenzinitiative gesichert werden. Die BuKoF hat in einer Stellungnahme im Juli 2015 bereits auf die Notwendigkeit hingewiesen, dem Trend der

Ausdifferenzierung von Gleichstellungsregimen in den Hochschulen durch eine stärkere institutionenübergreifende und integrierte Steuerung entgegenzuwirken, um die strukturelle Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen nicht zu torpedieren.

Impulse für die Gleichstellungspolitik gehen für die Forschungseinrichtungen in erster Linie von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK und insbesondere vom Arbeitskreis Chancengleichheit in der GWK aus. Von Bedeutung ist hierbei z.B. das jährliche Datenmonitoring und die regelmäßigen Sonderauswertungen des CEWS als auch die Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechterforschung. Ein wichtiger Impuls im Jahr 2011 war der Beschluss zu den Zielquoten (vgl. hierzu 2.1). Schließlich sind die Forschungseinrichtungen auch im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) zu gleichstellungspolitischen Zielen verpflichtet. Das PFI Monitoring trägt maßgeblich dazu bei, Fortschritt und Stagnation sichtbar zu machen.

Schlüsseldokumente

BuKoF 2015: Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen

Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine; Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit: Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Hochschule und Gesellschaft. Frankfurt/New York: Campus Verlag

Hartmann, Michael: Die Exzellenzinitiative – ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. In: Leviathan. Nr. 4, 2006, S. 447–465.

Kibler, Simone: Zwischen Emphase und Exklusion: Gleichstellungspolitik in der Exzellenzinitiative von 2005 bis 2007, Diss. Braunschweig 2011

IMPRESSIONEN

CEWS 2007–2015



1.2 Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft

Die Karrieremöglichkeiten an deutschen Hochschulen werden in den letzten Jahren zunehmend als problematisch wahrgenommen. Die Wettbewerbsfähigkeit leidet unter dieser Entwicklung, vor allem ist die Situation aber für die betroffenen Wissenschaftler_innen von erheblicher Unsicherheit und Unplanbarkeit ihrer Karriere- und damit auch ihrer Lebenswege geprägt. Die Ursachen dieser mangelnden Attraktivität liegen in der spezifischen Personalstruktur, vor allem der Universitäten, begründet. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen 2014 konstatiert, dass die Anzahl der befristeten Qualifikationsstellen aufgrund der zunehmenden Drittmittelfinanzierung und projektförmigen Forschung erheblich angezogen ist. Während der letzten Dekade haben sich die Chancen auf eine unbefristete Position im Wissenschaftsbetrieb deutlich verschlechtert. Im Vergleich zu Wissenschaftssystemen anderer Länder eröffnen sich die Perspektiven für eine wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland sehr spät; das durchschnittliche Erstberufungsalter liegt laut dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (BUWIN 2013) bei 41,4 Jahren.

Personalstruktur

Die Hochschulrektorenkonferenz HRK stellte 2014 fest, dass in den letzten Jahren viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch

gestiegene Drittmittelförderungen auf befristete Stellen in das System gekommen seien und die Zahl der Dauerstellen und Professuren im Verhältnis zur Zahl der qualifizierten Nachwuchskräfte proportional nicht mitgewachsen sei, was die Verbleibs- und Aufstiegschancen stark gemindert habe. Die Mitgliedshochschulen der HRK sähen daher einen besonderen Handlungsbedarf bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und der stärkeren Berücksichtigung dessen spezifischer Interessen in den Hochschulen. Die HRK betonte dabei die Notwendigkeit von klaren Informationen über die verschiedenen akademischen Karriereangebote sowie Transparenz und Verlässlichkeit als wichtige Voraussetzungen für die ganz persönlichen Entscheidungen über die berufliche Zukunft. Erneut benennt die HRK im Zusammenhang mit der Fortführung der Exzellenzinitiative im Mai 2015 ihre diesbezüglichen Grundsatzpositionen zu einer gendgerechten Förderung forschungsorientierter Rahmenbedingungen, zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der Fördermaßnahmen für (Post-)Doktorand_innen im Sinne der bisherigen Graduiertenschulen und zu kooperativen Promotionsverfahren mit den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaft.

Den radikalsten Vorschlag zur Reform der Personalstruktur hat im Jahre 2013 die Junge Akademie mit dem Positionspapier „Nach der Exzellenzini-

2007



tiative“ unterbreitet. Die Autor_innen sprechen sich darin für die Abschaffung des deutschen Lehrstuhlsystems aus, in welchem den Professuren ein Großteil der befristeten Qualifizierungsstellen zugeordnet ist. Diese haushaltsfinanzierten Stellen sollen demnach Schritt für Schritt – nämlich immer bei der Neubesetzung von Professuren oder bei Freiwerden einer Stelle in (Junior-) Professuren umgewandelt werden. Dieser konkrete Handlungsvorschlag der Jungen Akademie ist in den weiteren Diskursen zur Veränderung der Personalstruktur nicht aufgenommen worden; es mangelt allgemein an der Umsetzung der Empfehlungen in die Praxis. Stattdessen werden weiterhin unverbindliche, sehr allgemein formulierte Empfehlungen wiederholt.

So wiederholt die Hochschulrektorenkonferenz HRK im Mai 2015 in den Kernthesen zum Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur, dass die Hochschulen zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen benötigen, sowohl unbefristet Beschäftigte für Daueraufgaben als auch befristet Beschäftigte für spezifische Projekte. Zudem müssten zur Besetzung von unbefristeten Positionen an den Hochschulen qualitätsgeleitete, objektive und transparente Auswahlverfahren durchgeführt werden.

Die diesen Kernthesen folgenden sechs Maßgaben allerdings fallen in ihrer Unverbindlichkeit und mangelnden Fortschrittlichkeit hinter den in den Wissenschaftsorganisationen, den Fachmedien und den Gewerkschaften mittlerweile erreichten Diskussionsstand zurück. Von einer Veränderung der Personalstruktur ist 2015 überhaupt nicht mehr die Rede, es geht lediglich um einheitlichere Befristungsnormen für die Qualifikationsstellen. Strukturierte Qualifizierungswege mit definierten Abschnitten, die ihren Namen verdienten, müssten jedenfalls weitergehende, verlässlichere und ambitioniertere Rahmenbedingungen gewährleisten als diese HRK-Maßgaben empfehlen – so sie denn überhaupt flächendeckend umgesetzt werden. In Bezug auf die drittmittelfinanzierte Forschungsförderung, in deren Rahmen sich Wissenschaftler_innen (weiter-)qualifizieren sollen, legt sich der HRK-Beschluss überhaupt nicht fest, obwohl diese Finanzierungsquelle eine immer größere Bedeutung für die Hochschulen gewinnt. Wie und durch wen die notwendige Abstimmung zwischen den Projektzielsetzungen und den Anforderungen an die Qualifizierungsphasen der befristet Beschäftigten erfolgen soll, bleibt unbestimmt und damit ungeregelt. Diese Vorschläge zur Beschäftigungsdauer von Promovierenden und Post-Docs wären durch den aktuellen rechtlichen Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bereits umsetzbar. Die allseits konstatierten Missstände bezüglich der zu kurzen Vertragslaufzeiten von Nachwuchswissenschaftler_innen und der jeweiligen Höchstbe-



fristungsdauer aber würden nur durch gesetzlich vorgeschriebene Mindestlaufzeiten von (Erst-) Beschäftigungsverhältnissen behoben.

Das andere wichtige Thema, nämlich die Forderung nach einer größeren Anzahl unbefristeter Positionen für Wissenschaftler_innen unterhalb der Professur, geht der HRK-Beschluss 2015 noch zaghafter an, indem die HRK ihren Mitgliedern vorschlägt, ihre Personalstruktur so zu gestalten, dass nachhaltig attraktive und unbefristete Positionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler angeboten werden können. Die Umsetzung der allseits postulierten Personalstrukturreform sollen die Zuwendungsgeber nun mit einem Sonderprogramm anschieben, der Bund hat bereits angekündigt, ein Programm für Tenure-Track-Stellen und Juniorprofessuren auflegen zu wollen. Das Bundesland Baden-Württemberg hat hierzu als erstes richtungsweisende Voraussetzungen geschaffen, indem W1-Professuren mit einem verbindlichen Tenure Track ausgeschrieben werden können, ohne dass eine Haushaltsstelle hinterlegt werden muss: Wer die bei der Berufung auf die Juniorprofessur kommunizierten Anforderungen voll erfüllt, erhält im Anschluss eine unbefristete Professur. Dies entspricht den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2014 zu Karrierewegen und -zielen an Universitäten. Eine Erhöhung der Anzahl von Dauerstellen durch ein Bund-Länder-Programm könnte zusammen mit einer ernstzunehmenden Novel-

lierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Sinne einer Normierung der Vertragslaufzeiten von Qualifizierungsstellen den grundsätzlichen Rahmen der Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler_innen verbessern.

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Vor dem Hintergrund der oben erläuterten wissenschaftspolitischen Diskussionen und Empfehlungen haben sich die Koalitionsfraktionen im Sommer 2015 nach mehrjährigem Stillstand auf Eckpunkte für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verständigt. So sollen Vertragslaufzeiten an Qualifizierungsziele und Drittmittelbefristungen an die Dauer der Mittelbewilligung gekoppelt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass unsachgemäße Kurzbefristungen unterbunden und prekäre Beschäftigungsverhältnisse eingedämmt werden. Weiterhin ist die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals (Labor- und Verwaltungspersonal) aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG vorgesehen.

Der vorgelegte BMBF-Gesetzentwurf wird von Fachleuten zurückhaltend beurteilt. In vielen Punkten bleibe die Novelle vage und lasse zu viele Schlupflöcher für die Fortsetzung des Befristungsunwesens in der Wissenschaft offen. Beispiel Mindestlaufzeiten: Der Gesetzentwurf greift den von der GEW vorgeschlagenen Ansatz auf, dass sich die Laufzeiten von Zeitverträgen



am Zweck der Befristung orientieren sollen. Die Bestimmung ist jedoch als bloße Soll-Vorschrift formuliert und sieht keine feste Untergrenze für Zeitverträge vor. Der Ansatz, die bisher sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen künftig an die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung zu binden, müsste zusätzlich mit einem Anspruch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Qualifizierung in der Arbeitszeit verknüpft werden. Der Vorstand der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKof teilt diese GEW-Einschätzungen auch hinsichtlich des durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) konstatierten „Gender Bias in der Befristungspraxis an Hochschulen“ und fordert neben der verbindlichen Untergrenze für die Laufzeit von Erstverträgen auch, dass bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung die Befristungsdauer der Projektlaufzeit entsprechen sollte.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird in der Praxis nach wie vor zu selten genutzt. Die bisher optionale Regelung müsste in einen Rechtsanspruch der beschäftigten Wissenschaftler_innen auf Vertragsverlängerung umgewandelt werden, um ihnen und den wissenschaftlichen Einrichtungen eine sichere Rechtsgrundlage zu bieten. Die Bestimmung wurde in der Novelle nicht verbindlicher als vorher gestaltet. Eklatant ist dieser Umstand deshalb, da die vom BMBF in Auftrag

gegebene Evaluation des Gesetzes durch das Institut für Hochschulentwicklung (HIS) schon im Jahr 2011 ergeben hatte, dass nur 1-2% der Arbeitsverträge überhaupt auf dieser Kann-Vorschrift basierten und diese zudem überwiegend mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen worden waren. Darüber hinaus sollte ein solcher gesetzlich verankerter Anspruch auf automatische Verlängerung der Befristungsdauer nicht nur für haushaltsfinanzierte Qualifizierungsstellen gelten, sondern auf Arbeitsverträge von Drittmittelbeschäftigten und studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse ausgedehnt werden, um die bestehende Ungleichbehandlung dieser stetig wachsenden Gruppen zu beenden.

Mitte Oktober 2015 hat der Bundesrat bei seiner Beratung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einige Verbesserungsanforderungen beschlossen. Insbesondere für die Erstverträge in der Promotions- wie auch in der Post-Doc-Phase sollten demnach Mindestlaufzeiten von zwei Jahren gesetzlich vorgegeben werden. In Bezug auf eine verbindlichere Gestaltung der familienpolitischen Komponente empfiehlt der Bundesrat, „den Rechtsanspruch auf Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen in Erwägung zu ziehen“. Es bleibt abzuwarten, ob am Ende des Jahres 2015 ein Gesetz verabschiedet werden wird, das dazu geeignet ist, den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis nachhaltig entgegenzuwirken.



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) forderte 2014 erneut einen Aufwuchs der Grundfinanzierung durch Bund und Länder und damit rechtlich und finanziell verlässlichere Rahmenbedingungen ein. Die dadurch entstehende größere Planungssicherheit würde es den Hochschulen erlauben, konsequente Personalentwicklung im akademischen Bereich zu betreiben. Alle Hochschulen sähen sich in der Verantwortung, ihren jeweiligen Absolventinnen und Absolventen durch verbesserte Personalstrukturen attraktive Arbeitsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen zur Vorbereitung auf die verschiedenen außeruniversitären Berufsfelder anzubieten. Eine zentrale Voraussetzung dafür seien hochschulspezifische Personalentwicklungskonzepte.

Bestandteil dieses Orientierungsrahmens war folgerichtig die Empfehlung, die Mitgliedshochschulen sollten hochschulspezifische Konzepte für die zukünftige Stellenplanung und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wie für das promovierte Personal erarbeiten und der HRK bis Frühjahr 2015 vorlegen. Eine „Sammlung guter Beispiele“ wie z.B. im DFG-Instrumentenkasten findet sich auf der HRK-Website aber bisher nicht. In den Kernthesen von Mai 2015 ist keine Rede mehr von dieser Empfehlung. Dieses Vorgehen der HRK widerspricht auch der Analyse des Wissenschaftsrates, dass in den vergangenen Jahren eine „unübersichtliche Vielfalt an Insellösun-

gen und Kompensationsmechanismen“ zur Personalentwicklung entstanden sei, es aber an einem „breiten Konsens über zentrale Elemente eines Grundmodells und dessen Umsetzung“ fehle. Er empfahl eine systematische Personalentwicklung für das gesamte Personal unabhängig von Finanzierungsart und Beschäftigungsdauer zu betreiben und vor allem „Standards für eine umfassende Personalentwicklung einzuführen“, die sich an den Leitlinien der WR-Empfehlungen orientieren könnten. Diese Standardisierung gibt es nach wie vor nicht. Akademische Personalentwicklung spielt in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen trotz allgemein anerkannter Relevanz dieser Führungsaufgabe immer noch eine nachgeordnete Rolle, weil der Wissenschaftsbetrieb die Verantwortung für den individuellen Karriereweg klassischerweise bei jeder/m einzelnen Wissenschaftler_in – und nicht beim leitenden Personal – verortet. Hochschullehrende begreifen die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter_innen zu wenig als ihre Führungsaufgabe und nehmen auch selbst Fortbildungsangebote zu den Themen Lehre, Organisation, Verwaltung und Führung selten in Anspruch, da sie davon ausgehen, sich diese Kenntnisse informell aneignen zu können.

Neben der ausstehenden verbindlichen Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (s.o.), steht eine weitere wichtige Regelung nach wie vor auf

2008



der Agenda. Der Ausfall oder die Teilzeittätigkeit von Mitarbeiter_innen eines befristeten Drittmittelprojektes aus familiären Gründen wie Mutter-

schutz, Elternzeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollte durch eine einheitliche Regelung für alle Zuwendungsgeber entsprechend

Schlüsseldokumente

Dalhoff, Jutta (2013): „Man muss dafür glühen...“? Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit unter Gleichstellungsaspekten. In: *Die Politische Meinung*, Jg. 58, H. 519, S. 70-74. http://www.kas.de/wf/doc/kas_33888-544-1-30.pdf?130326102250

Hille, Nicola; Langer, Beate (Hrsg.), *Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen, Maßnahmen und Herausforderungen*, Baden-Baden, 2014

Hochschulrektorenkonferenz (2015), *Zur Fortführung der Exzellenzinitiative, Entschließung der 18. HRK-Mitgliederversammlung am 12.5.2015*, zuletzt abgerufen am 19.10.2015 http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_Zur_Fortfuehrung_der_Exzellenzinitiative_12052015.pdf

Hochschulrektorenkonferenz (2015), *Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“*, Empfehlung der 18. HRK-Mitgliederversammlung am 12.05.2015, zuletzt abgerufen am 19.10.2015, <http://www.hrk.de/positionen/beschluesse-nach-thema/convention/kernthesen-zum-orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-und-akademi/>

Hochschulrektorenkonferenz (2014), *Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur*

Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, zuletzt abgerufen am 19.10.2015 <http://www.hrk.de/positionen/beschluesse-nach-thema/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/>

Junge Akademie (2013), *Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigen Universitäten*, Positionspapier der AG Wissenschaftspolitik, zuletzt abgerufen am 19.10.2015 http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf

BUWIN Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2013). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld. 2013, zuletzt abgerufen am 19.10.2015, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf

Wissenschaftsrat (2014), *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*, Drs. 4009-14 vom 11.07.2014, zuletzt abgerufen am 19.10.2015, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

Wissenschaftsrat (2013), *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems*, Drs. 3228-13 vom 12.07.2013, zuletzt abgerufen am 19.10.2015, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf>



den Standards der bestehenden DFG-Regelungen gesetzlich vorgegeben werden. Grundlegend müssen sich vereinbarkeitsrelevante Einstellungen von Vorgesetzten, Mitarbeiter_innen und Studierenden hin zu größerer Geschlechtergerechtigkeit verändern und in der Folge müssen diesbezügliche Verhaltensmodifikationen im Arbeitsalltag verfestigt werden.

Die wissenschaftliche Arbeitspraxis sollte ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs-, Familien- und individuellem Privatleben im Interesse aller Beteiligten ermöglichen. Den erforderlichen Kultur- und Mentalitätswechsel, der in der Diskussion immer wieder angemahnt wird, hin zu einer ernstgemeinten akademischen Personalentwicklung müssen die Führungskräfte in den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen selbst vollziehen und vorleben, um ihn Wirklichkeit werden zu lassen. Bisher wird die Verantwortlichkeit für die dringend erforderlichen Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft zwischen allen Akteur_innen hin und hergeschoben.

1.3 Geschlechtergerechtigkeit in der europäischen Wissenschaftspolitik (ERA und FRP)

Die europäischen Institutionen diskutieren das Problem der Geschlechtergerechtigkeit(en) im Rahmen ihrer Menschenrechts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken bereits seit 1957 (Merga-

ert 2012; Abels 2012). Eingang in die europäische Wissenschafts- und Innovationspolitik fand das Thema jedoch erst kurz vor der Jahrtausendwende: Im Jahr 1998 legte der Ministerrat eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten zur Anwendung des „Gender Mainstreaming in der Politik“ auf Grundlage eines Sachverständigenberichts vor. Diese bekräftigte, dass Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einen integralen Bestandteil europäischer Werte darstelle und durch die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit sich die Europäische Union ihrem Ziel der größeren Einheit („unity“) unter seinen Mitgliedern dadurch nähere, dass gemeinschaftliche bzw. geteilte Ideale und Prinzipien gefördert und sichergestellt würden (Council of Europe, Committee of Ministers 1998).

Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaftspolitik der Europäischen Union etablierten sich zu Beginn dieses Jahrtausends in erster Linie durch bzw. in Form von Zielen und Maßnahmen zur Frauenförderung. Die Generaldirektion Forschung und Innovation (RTD) der Europäischen Kommission beschloss, auf unter anderem dieser Grundlage, 1999 in der Mitteilung „Women and Science: Mobilising Women to enrich European Research“ die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als transversale Zielstellung in ihre Wissenschaftspolitik zu integrieren. Hierin präsentierte die Kommission erstmalig ein kohärentes Programm zur Frauenförderung durch Forschung von Frauen, für Frauen und über Frauen, samt der



Absichtserklärung, bei ihren Individualstipendien (Marie-Sklodowska-Curie), in Beratungsgremien und Komitees, Frauen mit 40% zu beteiligen (Europäische Kommission 1999). Politische Strategiepapiere und geförderte EU-Projekte in diesem Bereich verfolgen bis zu Beginn des siebten Forschungsrahmenprogramms (FRP) hauptsächlich eine Strategie der Individualförderung von Wissenschaftlerinnen und deren Vernetzung.

Durch die Europäische Charta für Forscher und Forscherinnen sowie den Verhaltenskodex für die Einstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern konkretisierte die Kommission 2005 ihre Ziele mithilfe einer Empfehlung an die Mitgliedsstaaten, in welcher sie forderte, die Beteiligung von Forscher_innen in Europa zu stärken, „indem die notwendigen Rahmenbedingungen für stabilere und attraktivere Laufbahnen im FuE-Bereich geschaffen werden“ (Europäische Kommission 2005). Charta und Kodex führen die Empfehlungen der Kommission aus und versuchen, sie für die Rekrutierungspraxis von wissenschaftlichem Personal zu konkretisieren. In Teilen empfehlen Charta und Kodex die Anwendung von Grundsätzen aus Richtlinien der Europäischen Union, die für Arbeitgeber längst rechtsverbindlich gelten. Diese Grundsätze werden in der Charta auf Forschungsfördereinrichtungen ausgeweitet, da die akademischen Systeme sowie auch Karriereverläufe in der Forschung stärker von fragilen Konstrukten zwischen Drittmittelbeschäftigung

und nationaler bzw. internationaler Mobilität abhängen. Der in Charta und Kodex verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz ruft die Prinzipien des Vertrags über die Arbeitsweise der EU und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Erinnerung, ungeachtet dessen, dass eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern bestehende Geschlechtergerechtigkeiten nicht beenden wird (Lipinsky 2014).

Mit Beginn des 7. Forschungsrahmenprogramms (FRP) 2007 trat dann die Idee des institutionellen Wandels zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft in den Mittelpunkt der Forschungsförderung in diesem Bereich. Erst 2012 fand das Thema Geschlechtergerechtigkeit als eine von fünf Prioritäten Eingang in den seit 2000 entwickelten Europäischen Forschungsraum (Europäische Kommission 2012). Diese Kommissions-Mitteilung an die Mitgliedstaaten unterstützt einen prozeduralen Steuerungsansatz des Gender Mainstreamings und definiert weder den Geschlechterbegriff noch den Begriff der Geschlechtergerechtigkeit. Zwischen 2007 und 2012, im Zeitraum des 7. FRP, ist festzustellen, dass sich die EU-Forschungsförderung zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit um nachhaltigere Strategien bemüht und Anreize zu schaffen sucht, bestehende (strukturelle) Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen zu beheben. Sichtbare politisch-strategische Akzente setzt die Europäische Kommission dabei kaum, da zwar



Strukturen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Gleichstellungspläne) vorgegeben, diese jedoch nicht mit normativen Zielstellungen verknüpft werden. Die Erneuerung des Europäischen Forschungsraums 2012 integriert die im Forschungsrahmenprogramm seit 2007 geförderten Ziele eines strukturellen Wandels zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, und setzt dadurch einen Impuls für querschnittliche Aktivitäten in den EU-Mitgliedsstaaten auf politischer Ebene (Europäische Kommission 2014).

Das politische Rahmenkonzept „Responsible Research and Innovation“ (RRI) bildet seit 2013 den neuesten Kontext für Ziele der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft, welches Querschnittsthemen (Wissenschaftssteuerung, Public Engagement, Gleichstellung, Open Access, Ethik) und wissenschaftsforschende Angelegenheiten (Science Studies) innerhalb anderer EU-Förderlinien und im Europäischen Forschungsraum etablieren will. Ein erster Monitoring-Bericht zur Gleichstellung und Genderforschung in Horizont 2020 soll 2015 erscheinen.

Schlüsseldokumente

Abels, Gabriele (2012): Research by, for and about Women: Gendering Science and Research Policy. In: Gabriele Abels und Joyce Marie Mushaben (Hg.): Gendering the European Union. New Approaches to Old Democratic Deficits: Palgrave Macmillan (Gender and Politics), S. 187–207.

Council of Europe, Committee of Ministers (1998): Recommendation No. R (98)14 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Mainstreaming. Adopted by the Committee of Ministers on 7 October 1998 at the 643rd Meeting of the Ministers' Deputies.

Europäische Kommission (1999): Communication: Women and Science: Mobilising Women to Enrich European Research. Brussels.

Europäische Kommission (2005): Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Brüssel

Europäische Kommission (2012): A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. COM(2012)392 final. Brussels.

Europäische Kommission (2014): Gender Equality Policies in Public Research. Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013. Luxembourg: Publ. Office of the European Union.

Lipinsky, Anke (2014): Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum – Die Europäische Charta und der Verhaltenskodex auf dem Prüfstand. In: Carqueville; Keller; Staack: Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, S. 89–94.

Mergaert, Lut (2012): The Reality of Gender Mainstreaming Implementation. The Case of the EU Research Policy.



2. Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland: Initiativen, Programme und Strukturen

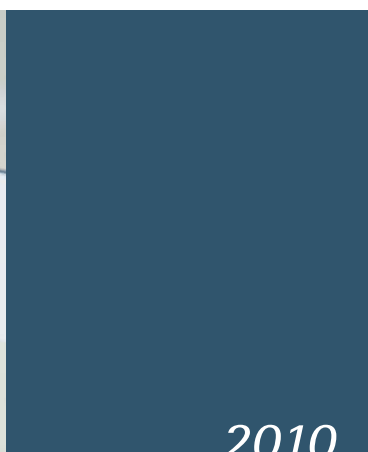
Die Strategien und Initiativen der Gleichstellungspolitik starteten 2006 mit einer gemeinsamen Erklärung von Wissenschafts- und Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft), der „Offensive für Chancengleichheit“. Aufgrund der unterschiedlichen Struktur, Finanzierung und Aufgaben haben seitdem zwar die Strategien in den Hochschulen und in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die gleiche Zielrichtung, die Initiativen haben sich jedoch ausdifferenziert.

2.1 Initiativen

Offensive für Chancengleichheit

Die Gleichstellungspolitik bis zur Mitte der 2000er Jahre war geprägt durch staatliche Regulierung und Bund-Länder-Programme. 2006 war das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) mit dem Fachprogramm „Chancengleichheit“ ausgelaufen und damit fehlten wesentliche bundesweite Impulse und Ressourcen. Gleichzeitig entwickelten Wissenschaftsorganisationen als neue Akteur_innen in dieser Zeit eine starke Dynamik, die in medienwirksamen Diskussionen, Stellungnahmen und Initiativen zum Thema „Chancengleichheit bzw. Gleichstellung in der Wissenschaft“ mündete.

Die Hochschulrektorenkonferenz verabschiedete 2006 unter dem Titel „Frauen fördern“ ihre Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Im selben Jahr veranstaltete der Wissenschaftsrat zur Überprüfung der „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ von 1998 eine sehr gut besuchte Konferenz zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“. Auf dieser Konferenz erklärten sowohl der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, Ernst-Ludwig Winnacker, ebenso wie der damalige Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Ernst Rietschel, dass sie Quoten für erforderlich hielten, um bessere Erfolge bei der Erhöhung der Frauenanteile zu erreichen. Die Konferenz endete mit der Verabschiedung einer „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die vom Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG und vier Dachverbänden außeruniversitärer Forschungseinrichtungen unterzeichnet wurde. Kernpunkte dieser Vereinbarung waren Organisationsentwicklung, aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen, verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und mehr Transparenz in Bezug auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Entscheidungsstrukturen. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verpflichteten sich, eigene Ressourcen zur Verbesserung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen einzusetzen.



Die Evaluation der Offensive für Chancengleichheit durch den Wissenschaftsrat im Jahr 2012 zeigte auf, dass trotz der zahlreichen Programme und Initiativen, die 2006 initiiert wurden, die gewünschten Veränderungsprozesse nur sehr langsam greifen.

Das Jahr 2006 markierte dennoch einen Wendepunkt in der Gleichstellungspolitik. Das Thema Chancengleichheit wurde zum einen von den Wissenschaftsorganisationen sprachlich aufgewertet durch die Verbindung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Exzellenz. Zum anderen verlagerte sich der Fokus von geförderten Einzelmaßnahmen zur Verantwortung der Institutionen für eine strukturierte Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsziele. Die Erstellung von Gleichstellungskonzepten auf Leitungsebene entwickelte sich zu einem Standardinstrument zur Initiierung von strukturellen Veränderungsprozessen. Dieser

Trend spiegelte sich auch im Rahmen der Exzellenzinitiative wider, z.B. durch die Bedeutung von Gleichstellungsaspekten im Rahmen der Zukunftskonzepte. Diese wurden insbesondere von den ausländischen Gutachtern innerhalb des Bewertungsprozesses konsequent eingefordert.

DFG-Gleichstellungsstandards

Diesen Trend griff die DFG auf und verabschiedete auf der Mitgliederversammlung im Juli 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Eine von der Mitgliederversammlung der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe bewertete im Zeitraum von 2009 bis 2013 die eingereichten Gleichstellungskonzepte der Mitgliedseinrichtungen (Einstufung auf einer Skala von eins bis vier), unterstützte deren Umset-

Schlüsseldokumente

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Online verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf>

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Online verfügbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

Bukof sn-06-offensive Dezember 2006

Offensive für Chancengleichheit (2006). Online verfügbar unter http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf



zung und verfolgte die Fortschritte. Die Ankündigung, Förderanträge aufgrund eines schlechten Gleichstellungskonzepts abzulehnen, erhöhte den Druck auf die Hochschulen.

In einer ersten Bewertung der Gleichstellungsstandards schlussfolgerte die DFG-Arbeitsgruppe, dass es zwar Verbesserungen auf der Ebene der Maßnahmen sowie der Leitungsverantwortung gäbe, die Fortschritte bei der Entwicklung der Frauenanteile jedoch hinter den Erwartungen zurückblieben. Die erhoffte Wirkkraft der Gleichstellungskonzepte und ihrer Umsetzung auf die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem sei ausgeblieben.

Seit 2013 legt die DFG daher einen stärkeren Fokus auf das Datenmonitoring der Mitgliedshochschulen, um das gemeinsame Ziel, auf der Basis des Kaskadenmodells den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen, weiter zu verfolgen. Hierzu wird von 2014 bis 2017 eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedshochschulen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen durchgeführt.

Die Fokussierung auf die Frauenanteile und damit verbundene Abwendung von einem Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten ist teilweise sehr kritisch bewertet worden.

Die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen haben sich, bis auf die Leibniz-Gemeinschaft, nicht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet.

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen hat die DFG eine webbasierte Sammlung von qualitätsgeprüften Modellbeispielen online verfügbar gemacht, den „Instrumentenkasten“ zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Er ist 2014 überarbeitet worden und steht seit September 2015 auch in einer englischen Fassung zur Verfügung (www.instrumentenkasten.dfg.de).

Schlüsseldokumente

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2008), Online verfügbar unter http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html

Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (deutsch/englisch): www.instrumentenkasten.dfg.de



Quoten in der Wissenschaft

Quotenregelungen sind als Steuerungsinstrumente in der Wissenschaft seit über 20 Jahren ein heftig umstrittenes Thema. Während sich Entscheidungsquoten und Quotenregelungen zur Gewährleistung der Geschlechterparität in Gremien seit langem etabliert haben, sind die Zielquoten für Rekrutierungsprozesse erst durch finanzielle Anreize, verbunden mit dem Druck der Wissenschaftsorganisationen, in der Wissenschaft angekommen.

Seit Anfang der 90er Jahre sind sogenannte „Entscheidungsquoten“ in den Landesgleichstellungsgesetzen verankert, wonach gleich qualifizierte Frauen im öffentlichen Dienst im Rahmen von Personalauswahlverfahren bevorzugt eingestellt werden. In der Praxis zeigen diese Regelungen allerdings kaum Wirkung, wie der ehemalige Verfassungsrichter Papier in seinem Gutachten 2014 darlegte. Quotenregelungen zielen auf den Ausgleich von Benachteiligung durch strukturelle Diskriminierung und sind verfassungsrechtlich in Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz (GG) verankert. In einigen Bundesländern sind in den letzten Jahren in den Hochschul- bzw. Gleichstellungsgesetzen Quotenregelungen eingeführt worden, die das „unterrepräsentierte“ Geschlecht fördern sollen. Dies ist problematisch, da allein von der Unterrepräsentanz nicht notwendigerweise auf eine strukturelle Diskriminierung geschlossen werden kann. Wissenschaftliche Belege dafür, dass Männer z.B. in den Hochschulverwaltungen in den niedrigen

Entgeltgruppen strukturell diskriminiert werden, liegen nicht vor. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) nimmt diese Problematik in § 8 Abs. 1 S. 4 BGleiG auf.

Im Gegensatz zu den Entscheidungsquoten beziehen sich die derzeit unter dem Begriff „Kaskadenmodell“ diskutierten Zielquoten nicht auf die konkrete Auswahlentscheidung, sondern auf einen in der Zukunft angestrebten Frauenanteil. Für die Hochschulen besteht seit Anfang der 90er Jahre in der Regel die Pflicht, in den Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Dieser Pflicht sind die Hochschulen in den letzten 15 Jahren in unterschiedlichem Maße nachgekommen. In NRW konnte im Rahmen der Gender-Reporte beispielsweise nachgewiesen werden, dass viele Hochschulen nicht über gültige Gleichstellungspläne verfügen. Die Wissenschaftspolitik reagierte 2006 auf die niedrigen Steigerungsraten mit der Ankündigung, dass ein Scheitern der Selbstverpflichtung zur Erhöhung der Frauenanteile langfristig mit der Einführung von Quoten in Form des Kaskadenmodells als „ultima ratio“ sanktioniert werden würde. Die Plädoyers von Ernst-Ludwig Winnacker und dem Wissenschaftsrat waren damals noch stark umstritten. Es bestand die Befürchtung, dass schlecht qualifizierte Wissenschaftlerinnen allein aufgrund ihres Geschlechts eingestellt würden. Diese Argumentation wird auch heute noch vielfach bemüht, obwohl der verfassungsrechtliche



Rahmen mit dem Gebot der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)) und die landesgesetzlichen Regelungen („gleich qualifiziert“) eindeutig dagegen sprechen.

Freiwillige Selbstverpflichtungen und die Hoffnung auf einen Mentalitätswechsel haben sich als nicht durchschlagende Mittel erwiesen. Auch die Erfahrungen mit unverbindlichen Frauenförder- oder Gleichstellungsplänen bzw. Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter Genderaspekten führten zu der Überzeugung, dass die staatlichen Organe die nationalen, europäischen und internationalen Gebote und Ermächtigungen zur Herstellung faktischer Gleichberechtigung voll ausschöpfen sollten, um die Hürde der mangelnden Verbindlichkeit zu überwinden. Zahlreiche Hochschulen verpflichteten sich 2009 im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zur Setzung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell. Diese Berechnungsmethode berücksichtigt das weibliche Potential auf der nächst niedrigeren Qualifikations- bzw. Vergütungsstufe für die Berechnung der Zielquote. Die GWK führte für die Forschungsorganisationen 2011 die Verpflichtung einer Zielquote, verbunden mit einem jährlichen Reporting ein. Im letzten Monitoring Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation (PFI) wird die Ambitioniertheit dieser Zielquoten und die Ausgestaltung durch die Forschungseinrichtungen kritisiert. Es bleibt abzuwarten, ob ohne die Verknüpfung der Quotenregelungen mit konkreten Anreizen oder

Sanktionen eine Auswirkung auf die Frauenanteile erreicht werden kann.

2014 beschritt NRW Neuland mit der Einführung einer im Hochschulgesetz verankerten Neuberufungsquote. § 37a Hochschulgesetz NRW regelt die zwischen Rektorat und Fakultät abgestimmte „Gleichstellungsquote“, die sich aus dem Verhältnis von Frauen und Männern in einer Fächergruppe (national, ggf. international) auf der Grundlage einer berufungsfähigen Ausgangsgesamtheit errechnet. Zur Unterstützung der Umsetzung bietet das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW u.a. in Kooperation mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW vielfältige Angebote, wie z.B. ein Online-Tool zur Festlegung der Gleichstellungsquote und eine Handreichung zur Gleichstellungsquote in Berufungsverfahren.

Die Forderung nach sanktionsbewehrten Zielquoten steht immer unter der Prämisse, dass Quoten nur ‚ein‘ Steuerungsinstrument zur Erhöhung der Frauenanteile sind. Entscheidend für den Erfolg sind insbesondere ihre Einbettung in ein Gesamtkonzept, die nachhaltige Implementierung von Gleichstellung in der Organisation und das Commitment der Leitungsebene. Von Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung von Zielquoten ist ihre Einbindung in die Entwicklungs- bzw. Programmplanung der wissenschaftlichen Einrichtungen auf der Grundlage eines umfassenden Gleichstellungs-



konzepts. Die konkreten Zielvorgaben müssen realistisch und individuell entwickelt werden, auf vorangegangenen Förderinstrumenten aufbauen und durch passgenaue, weiterentwickelte Programme, Initiativen und Maßnahmen flankiert werden. Die Verantwortung für die tatsächliche Erreichung der Ziele ist bei der Leitung der wissenschaftlichen Ein-

richtung zu verankern, um sowohl gegenüber dem Zuwendungsgeber als auch gegenüber den einzelnen Einheiten der Einrichtung die Instrumente und Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu koordinieren und den Erfolg zu gewährleisten.

Schlüsseldokumente

Dalhoff/Steinweg (2011): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, 2., erweiterte Auflage CEWS Positionspapier. Online verfügbar unter <http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4-2teAufl.pdf>

Steinweg (2011): Das Moratorium der Freiwilligkeit ist abgelaufen: Handlungsempfehlung des CEWS für Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft. NEWS – Frauenpolitisches Forum der TU Berlin 2/2011 10-12

Benda (1986): Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktion zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Online verfügbar unter http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf

GWK (2011): Beschluss vom 7. November 2011

GWK (2015): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring Bericht 2015. Online verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-42-PFI-Monitoring-Bericht-2015.pdf>

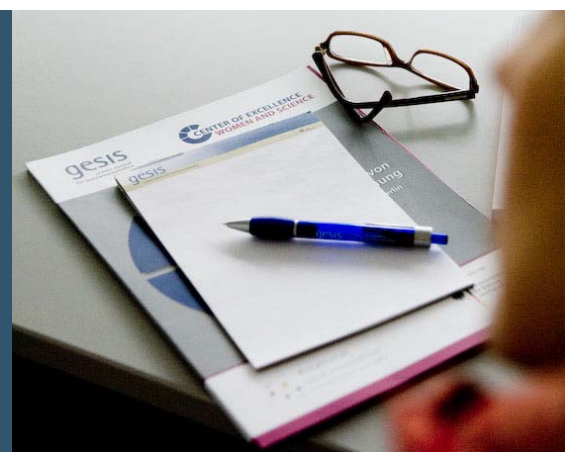
Blome/Erfmeier/Gülcher/Smykalla (2012): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management

Papier (2014): Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung

Kortendiek/Hilgemann/Niegel/Hendrix (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen. Online verfügbar unter <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/genderreport-2013/>



2011



2.2 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Auf Seiten der staatlichen Akteure – Bund und Länder – ist das Professorinnenprogramm seit 2007 ein zentrales Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen voranzutreiben. Seit 1989 setzten die Hochschulsonderprogramme und seit 2001 das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) mit einem eigenen Fachprogramm „Chancengleichheit“ Impulse und gaben finanzielle Mittel für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Nach der Föderalismusreform 2006 wurde das HWP nicht weitergeführt. Mit dem Professorinnenprogramm vereinbarten Bund und Länder 2007 ein Programm, das ausschließlich Geschlechtergerechtigkeit fokussiert. Für die Jahre 2008 bis 2012 stellten sie dafür 150 Millionen Euro zur Verfügung. Im Juni 2012 beschlossen Bund und Länder die Verlängerung des Programms mit erneut 150 Millionen Euro für eine Laufzeit von fünf Jahren.

Gegenüber dem HWP-Fachprogramm Chancengleichheit änderte sich die Förderlogik grundlegend: Die Mittel werden nicht mehr anteilig auf die Bundesländer verteilt, sondern mit dem Professorinnenprogramm traten alle Hochschulen in einen Wettbewerb. Die Hochschulen waren aufgefordert, Gleichstellungskonzepte zu erstellen, die von einem Begutachtungsgremium bewertet wurden. Hochschulen mit einem positiv bewerte-

ten Gleichstellungskonzept konnten anschließend die Förderung für bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf eine Professur beantragen. Diese Förderungen werden nach dem „Windhundprinzip“ vergeben.

In der ersten Runde des Professorinnenprogramms wurden 124 Hochschulen positiv begutachtet; 109 Hochschulen erhielten eine Förderung. Insgesamt wurden 264 Professorinnen mit dem Programm gefördert. In der zweiten Runde wurden die Gleichstellungskonzepte bzw. Dokumentationen (bei Hochschulen, die bereits in der ersten Runde beteiligt waren) von 147 Hochschulen positiv begutachtet. Die Vergabe der Förderungen läuft bis Ende 2015. Pressemitteilungen deuten bereits daraufhin, dass die 2. Programmrunde überzeichnet ist und möglicherweise Hochschulen trotz positiv begutachteten Gleichstellungskonzepts und Berufung einer Professorin keine Förderung erhalten könnten.

Das Professorinnenprogramm führte mit der geänderten Förderlogik nicht nur das Steuerungsinstrument „Wettbewerb“ in die Gleichstellungspolitik ein, sondern verstärkte auch den bereits im HWP-Fachprogramm Chancengleichheit angelegten Strategiewechsel von Fördermaßnahmen für die Zielgruppe Frauen („fixing the women“) zu Veränderungen der Organisation („fixing the organisation“). Das Professorinnenprogramm verknüpft dabei die direkte Förderung der Berufung von



Wissenschaftlerinnen mit strukturellen Veränderungen an den Hochschulen. Die Evaluation der ersten Programmrunde kommt zu dem Ergebnis, dass diese Zielsetzungen erreicht wurden und das Programm eine hohe Akzeptanz in den Hochschulen erfährt. Positive Effekte sind insbesondere die breite hochschulöffentliche Diskussion der Gleichstellungskonzepte und eine verbesserte Ressourcenausstattung für Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Wirkungen der zweiten Programmrunde sowie des Professorinnenprogramms insgesamt untersucht das CEWS derzeit in einer Evaluation für das BMBF.

2.3 Gleichstellungsstrukturen und Gleichstellungsgovernance

Die Initiativen der Wissenschaftsorganisationen sowie die Diskussion und Verabschiedung kohärenter Gleichstellungskonzepte für die DFG-Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm erhöhten die diskursive Bedeutung von Gleichstellungspolitik und Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen und in der Wissenschaft. Auch die Kritik der internationalen Gutachtenden in der Exzellenzinitiative 2006 an dem Stand der Gleichstellung an deutschen Universitäten beförderte, dass Geschlechtergleichstellung eine erhöhte Aufmerksamkeit erfuhr und insbesondere Universitäten eine aktivere Politik betrieben.

Schlüsseldokumente

Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008, URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-2008.pdf>

Bund-Länder-Vereinbarung über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II) vom 29. Juni 2012, URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Professorinnenprogramm-II-2012.pdf>

Evaluation der 1. Programmphase: Zimmermann, Karin (2012): Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) (HoF-Arbeitsberichte, 6'2012). Online verfügbar unter http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf.



2012

Gleichwohl wird Geschlechtergleichstellung immer noch als Sonderthema behandelt und nicht in allgemeine Programme (z.B. „Qualitätspakt Lehre“) oder wissenschaftspolitische Stellungnahmen (z.B. WR-Empfehlung „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“) integriert. Zu oft wird Gleichstellungspolitik auf das Thema „Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf“ verengt. Schließlich schlägt sich bisher die gestiegene Bedeutung von Geschlechtergleichstellung noch nicht in den Zahlen nieder: Die jährliche Steigerung des Professorinnenanteils lag zwischen 2005 und 2009 bei 0,9 Prozentpunkten, zwischen 2010 und 2014 bei 0,8 Prozentpunkten. In den Forschungseinrichtungen mit einem deutlich geringeren Frauenanteil in den Führungspositionen liegt die durchschnittliche jährliche Steigerung im vergleichbaren Zeitraum bei durchgängig 0,7 Prozentpunkten.

Deutliche Veränderungen gibt es dagegen in der Gleichstellungsgovernance, die das CEWS in dem Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ untersuchte. Neben der staatlichen Regulierung, den gesetzlichen Vorgaben, wurden in den letzten Jahren die Governance-Mechanismen hierarchische Selbststeuerung und Wettbewerb gestärkt. Gleichstellungspolitik passt sich damit in die allgemeinen Veränderungen der Hochschulsteuerung ein. Die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm und die DFG-Gleichstellungsstandards erhöhten die Anforderungen an Gleichstellungspolitik und führten zu einer profes-

sionellen Gleichstellungsarbeit. Mit der Leitungsaufgabe „Gleichstellung“ bauen die Hochschulen – insbesondere die Universitäten – mit Stabsstellen, Prorektoraten oder Einheiten in der Verwaltung Arbeitsstrukturen auf, die parallel zu den gesetzlich verankerten und etablierten Strukturen, den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, die Gleichstellungspolitik der Hochschulen managen. Die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen haben sich diversifiziert, gleichwohl bilden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiterhin den Kern dieses Politik- und Arbeitsbereichs.

Sowohl mit dem Professorinnenprogramm als auch mit den DFG-Gleichstellungsstandards, die gleichstellungspolitische Maßnahmen mit der Drittmittelvergabe verknüpfen und dem CEWS-Hochschulranking fließen wettbewerbliche Elemente in der Gleichstellungspolitik ein. Aufgrund dieser Wettbewerbselemente, erhöhter Anforderungen an Gleichstellungsarbeit und unterschiedlicher finanzieller Ressourcen lässt sich beobachten, dass sich Hochschulen in Bezug auf ihr gleichstellungspolitische Engagement und ihre Gleichstellungspolitiken – einschließlich der Ressourcen dafür – differenzieren. Zudem entstehen Konkurrenzen zwischen Hochschulen auch in diesem Politikfeld, z.B. um Professorinnen.

Eine neue Herausforderung für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist die Auseinandersetzung mit der Strategie Diversity und Diversity Manage-



ment, die seit einigen Jahren von immer mehr Hochschulen aufgegriffen wird. Diversity-Strukturen werden parallel zur Geschlechtergleichstellung aufgebaut; einige Hochschulen subsumieren Geschlechtergleichstellung auch unter Diversity. Akteur_innen der Gleichstellungspolitik sehen auf der einen Seite im Diversity-Ansatz die Möglichkeit, Geschlecht differenzierter zu betrachten und die intersektionale Verknüpfung von Diskriminierungen (z.B. Geschlecht, ethnische Herkunft und soziale Herkunft) zu bearbeiten. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass ein auf die „Potenziale der Vielfalt“ ausgerichteter Diversity-Ansatz die Kritik an strukturellen Diskriminierungen im Geschlechterverhältnis entpolitisiert. So ist das Verhältnis von Diversity Management und Geschlechtergleichstellung an Hochschulen von Zusammenarbeit, aber auch von Konkurrenz um knappe Ressourcen geprägt.

Schlüsseldokumente

Klein, Uta (2012): Gleichstellungspolitiken und Diversitykonzepte an Hochschulen. Problematische oder konstruktive Verbindungen? In: Daniela Heitzmann und Uta Klein (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 155–176.

Löther, Andrea; Vollmer, Lina (Hg.) (2014): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich (cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 6).

3. Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung

Während es in der Vergangenheit enge inhaltliche und personelle Verbindung zwischen der Gleichstellungspolitik und der Frauen- und Geschlechterforschung gab, differenzierten sich beide Bereiche mit deren Institutionalisierung und Professionalisierung zunehmend aus. Die Akteurinnen der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitik beklagen wiederholt diese Trennung. Trotz der grundsätzlichen Unterschiedlichkeit von Geschlechterforschung als wissenschaftlichem Wissen und der Gleichstellungspolitik als Gender-Expertise gibt es gerade für das Themenfeld der Geschlechterverhältnisse und -politik in Wissenschaft und Forschung zahlreiche Bezugspunkte und Verknüpfungen.

Gemeinsamer Ausgangspunkt der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitik ist nach wie vor die Kritik an den bestehenden Geschlechterverhältnissen und am Ausschluss von Frauen aus der Wissensproduktion; beide zielen auf Geschlechtergerechtigkeit. Inhaltlich bilden die Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung über Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft vielfach die Grundlage für das Handeln der Gleichstellungsakteur_innen. In der Bereitstellung von solchem evidenzbasiertem Wissen zum Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ sieht CEWS seit seiner Gründung eine seiner Aufgaben. Die Förderlinie „Frauen an die Spitze“ des BMBF för-

2013



dert seit 2007 Forschungsprojekte zu den Themenschwerpunkten Studien- und Berufswahlprozesse, Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in der Wissenschaft und Integration von Genderaspekten in die Forschung.

Die theoretischen Weiterentwicklungen, beispielsweise zum Gender-Begriff, führen einerseits zur Entfremdung zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik: In der Debatte um Gender Mainstreaming beispielsweise kritisierten Geschlechterforscher_innen die Verwendung eines veralteten Genderbegriffs und die Reproduktion von Geschlechterverhältnissen durch Gender Mainstreaming-Konzepte. Gleichstellungsakteur_innen auf der anderen Seite beklagen die mangelnde Praxistauglichkeit und Umsetzbarkeit der Geschlechterforschung. Andererseits nehmen Praktiker_innen aus der Gleichstellungspolitik die Kritik an den Widersprüchen einer oft pragmatisch orientierten Gleichstellungspolitik auch als Aufforderung zu Reflektion und Möglichkeit der Distanz gegenüber dem eigenen Handeln auf, wobei die Spannung, dass die theoretischen Erkenntnisse der Geschlechterforschung nicht unmittelbar in Praxis umgesetzt werden können, ausgehalten werden muss. Mit ihrer Typologie des Geschlechterwissens half Angelika Wetterer, die Bruchstellen und die Schwierigkeiten der Kommunikation zu verstehen. Sie unterscheidet wissenschaftliches Geschlechterwissen, Gender-Expertise und alltagsweltliches Geschlechterwissen und zeigt, dass jede Wissensform mit einer spezifischen sozialen Praxis verbunden ist.

Allerdings gibt es zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung nur wenige Orte des Dialogs. Beide haben ihre eigenen Netzwerke und Foren, auch wenn Geschlechterforscher_innen als Referentinnen zu Tagungen der Gleichstellungspolitik eingeladen werden. Im europäischen Raum ist die Tagung „European Conference on Gender Equality in Higher Education“, die alle 2-3 Jahre stattfindet, ein Ort des Austausches zwischen Wissenschaftler_innen und Praktiker_innen; im deutschsprachigen Raum könnte die Jahrestagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) ein solcher Ort werden.

Gleichwohl gibt es an Hochschulen vielfältige individuelle und personelle Überschneidungen. Mit der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik und der Institutionalisierung der Geschlechterforschung in Studiengängen haben zunehmend mehr Gleichstellungsakteur_innen einen akademischen Hintergrund in der Geschlechterforschung. Zudem sind Geschlechterforscher_innen – sowohl Nachwuchswissenschaftler_innen als auch Professor_innen – als dezentrale oder zentrale Gleichstellungsbeauftragte und in entsprechenden Gremien in der Gleichstellungspolitik aktiv.

Das trotz gemeinsamer Zielsetzung und personeller Überschneidungen oft spannungsreiche Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft könnte mit Londa Schiebinger jedoch auch noch auf andere Weise



2014



zusammengedacht werden: Bei der Entwicklung von personellen Frauenfördermaßnahmen („fixing the women“) zu strukturellen Veränderungen („fixing the organisation“) ging es um die Beteiligung von Frauen an der Wissensproduktion und um deren strukturellen Bedingungen. Mit „fixing the knowledge“ macht Schiebinger auf eine weitere Dimension der Geschlechterpolitik aufmerksam, nämlich der Veränderung der Wissensinhalte und des Wissens selbst. Für die Hochschul- und

Wissenschaftsforschung und für die Forschung über Gleichstellung bedeutet diese Veränderung der Wissensbestände, dass Geschlecht mehr ist, als Personen an Hochschulen und in der Forschung nach Frauen und Männern getrennt zu zählen. Die Integration von Erkenntnissen der Geschlechterforschung zielt vielmehr darauf, vergeschlechtlichte Organisationsstrukturen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Blick zu nehmen.

Schlüsseldokumente

Frey, Regina; Heilmann, Andreas; Nordt, Stephanie; Hartmann, Jutta; Kugler, Thomas; Smykalla, Sandra (2006): Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung. Gender-Büro. Berlin. Online verfügbar unter http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf.

Kunadt, Susann; Lipinsky, Anke; Löther, Andrea; Steinweg, Nina; Vollmer, Lina (2014): Gender in der Hochschulforschung. Status Quo und Perspektiven. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung (1), S. 93–104. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-389347>.

Lüdke, Dorothea; Koreuber, Mechthild (Hg.) (2005): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Riegraf, Birgit; Plöger, Lydia (Hg.) (2009): Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechter-

forschung auf die „Wissengesellschaft“. Opladen: Barbara Budrich.

Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering. In: Willard McCarty (Hg.): Special Issue: Gender in Science. Interdisciplinary Science Reviews - Special Issue: Gender in Science 36 (2): Maney Publishing, S. 154–167.

Walby, Sylvia (2005): Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice. In: Social Politics, S. 321–343.

Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 20 (3/2002), S. 129–148.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: Gender 1 (2), S. 45–60.



GEMEINSAM ZUM „KULTURWANDEL“

Ein persönlicher Rückblick

Dr. Christiane Kling-Mathey

Das Kompetenzzentrum *Frauen in Wissenschaft und Forschung*, kurz CEWS, kann auf sein 15jähriges Bestehen zurückschauen – zunächst ein Grund, allen Beteiligten herzlich zu gratulieren, für mich aber auch ein Anlass, die vergangenen Jahre mit Blick auf die Gleichstellungspolitik und ihre Fortschritte aus der Perspektive einer der Wissenschaftsorganisationen, aber eigentlich noch viel mehr aus meinem persönlichen Blickwinkel einmal Revue passieren zu lassen. Seit nunmehr gut zwanzig Jahren bin ich selbst schon im Wissenschaftsmanagement und in der Politikberatung tätig. Ich habe im Wissenschaftsrat so manchen Vorsitzenden (und, ja, auch eine Vorsitzende!) kommen und gehen sehen, habe mich mit den unterschiedlichsten Menschen und Themen aus der Wissenschaft beschäftigt und die Besonderheiten politischen Handelns erleben können. Zu den Schlüsselthemen, die mich in diesen Jahren immer wieder begleitet und bewegt haben, gehört die Situation von Wissenschaftlerinnen in einem gesellschaftlichen System, das wie kaum ein anderes seine eigenen Regeln und Mythen pflegt und sich besonders schwer tut, Frauen als gleichwertige Mitspielerinnen zu akzeptieren. Was das heißt, brauche ich an dieser Stelle sicher nicht weiter zu erläutern.



Es war auf die Initiative einer Wissenschaftlerin mit spezifisch ostdeutscher Vergangenheit zurückzuführen, dass sich der Wissenschaftsrat 1998 erstmals intensiv und selbstkritisch mit der Position von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem auseinandersetzte. Zufall? Dagmar Schipanski, Ingenieurwissenschaftlerin aus Ilmenau und erste Vorsitzende des Wissenschaftsrates, und ihren damaligen Mitstreiterinnen gelang es jedenfalls, eine lebhafte Diskussion des Themas bei ihren Kolleginnen und Kollegen anzufachen und ein wachsendes Bewusstsein für die Problematik anzulegen. Das Thema Chancengleichheit, zu jenem Zeitpunkt zumindest in Teilaspekten schon seit einigen Jahren auf der politischen Agenda und zudem Ziel feministischer Wissenschaftskritik, war damit sozusagen im wissenschaftlichen „Establishment“ angekommen.

Ein aus meiner Sicht folgerichtiger nächster Schritt war die ‚Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern‘, mit der sich die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Wissenschaftsrat) 2006 gemeinsam und öffentlich im Rahmen einer Veranstaltung in einer Art „Schulterschluss“ dem Ziel verpflichteten, den Anteil von Frauen in den Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben, dies als strategische Aufgabe anzuerkennen und entsprechende Ressourcen dafür aufzuwenden. Einig waren sich damals alle Unterzeichner und eine Unterzeichnerin darin, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen ihrem Anteil gemäß vertreten sein müssen – nicht zuletzt im Sinne einer Stärkung der Wissenschaft und ihrer Qualität und um die Leistungsfähigkeit des gesamten Wissenschaftssystems zu sichern.

Auch wenn die Bilanz nach sechs Jahren eher nüchtern ausfiel und die in der Zwischenzeit erzielten Fortschritte in einigen Bereichen noch weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben waren: Vor allem in der außeruniversitären Forschung hatte die ‚Offensive für Chancengleichheit‘ ein sichtbares politisches Signal gesetzt und für mehr Verbindlichkeit gesorgt; vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen konnten in ihrer Folge initiiert und umgesetzt werden. Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, aber auch der Einbezug der Gleichstellungskonzepte der Universitäten in der Exzellenzinitiative haben seitdem ihre Wirkung gezeigt, ebenso wie die Selbstverpflichtungen der Forschungsorganisationen im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation oder aber die zahlreichen, auf eine größere Familienfreundlichkeit im Arbeitsfeld Wissenschaft abzielenden Maßnahmen. Da allerdings in der Kernfrage, der deutlich besseren Vertretung von Frauen in Führungspositionen, keine wirklich großen Fortschritte zu erkennen waren, sprach sich auch der Wissenschaftsrat 2012 erstmals dafür aus, in den deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten verbindlich zu implementieren. Das wäre in den 1990er Jahren noch nicht denkbar gewesen.

In all' diesen Jahren meiner professionellen Beschäftigung mit dem Thema ‚Frauen in der Wissenschaft‘ gab es stets eine Konstante, auf die ich bauen konnte: auf das *Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung* und seine Mitarbeiter_innen, angefangen bei Brigitte Mühlenbruch, die schon zu Beginn, in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre, damals noch als Vertreterin des BuKoF-Präsidiums, zwei Jahre lang in der Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrats mitwirkte und den einen oder anderen Impuls in den Empfehlungen setzen konnte. Auch bei allen sich für mich anschließenden Aktivitäten auf diesem Feld waren das CEWS und die dort vorhandene Kompetenz und Erfahrung von erheblicher Bedeutung – seien es die für die damalige Diskussion außerordentlich hilfreichen retrospektiven Verlaufsanalysen zu den unterschiedlichen Karriereverläufen von Frauen und Männern in der Wissenschaft, die Forschungen zur Bedeutung der wissenschaftsimmanenten Faktoren für die nachteilig verlaufenden Karrieren von Wissenschaftlerinnen oder aber schlicht der informelle kollegiale Austausch mit Mitarbeiterinnen des Kompetenzzentrums zu aktuellen Themen. Das CEWS ist für mich in diesen Jahren zu einer nicht mehr wegzudenkenden Infrastruktureinrichtung geworden, die mit ihren Forschungen, ihren Evaluations- und Beratungstätigkeiten, dem Aufbau und der Pflege von Datenbanken sowie ihrer Politikberatung auf nationaler und europäischer Ebene wesentlich zur Initiierung von Veränderungsprozessen mit beigetragen hat. Das CEWSjournal, dessen inzwischen 100. Ausgabe vorliegt, hat sich zu einem wichtigen Informations- und Diskussionsmedium entwickelt. Dass es gelungen ist, die Existenz des CEWS mit der Aufnahme in GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften dauerhaft zu sichern und Jutta Dalhoff und ihren Mitarbeiter_innen einen verlässlichen Rahmen für ihre Arbeit zu bieten, ist ein schöner Erfolg.

Nicht zuletzt mit Unterstützung des CEWS ist es über die Jahre gelungen, die wichtigen Stellschrauben für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu identifizieren. Längst drehen nicht mehr nur Frauen an ihnen, sondern zunehmend auch Männer, vor allem diejenigen, die selbst ihr Leben nicht mehr an dem Mythos von der bedingungs- und konkurrenzlosen Hingabe an die Wissenschaft ausrichten wollen. Den Rest soll nun der in der aktuellen politischen Diskussion allgegenwärtige „Kulturwandel“ richten. Seine Beschwörung allein dürfte jedoch nicht ausreichen – ich bin sicher, das CEWS wird auch weiterhin genug zu tun haben.

AUTORIN

Dr. Christiane Kling-Mathey

Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Wissenschaftsrates

NETWORKING IN EUROPE FOR GENDER EQUALITY IN ACADEMIA:

Insights and Inspirations

Prof. Liisa Husu

What kind of added value – what insights and inspirations – can be gained from European and international networking around gender equality in academia? Having been engaged in networking of this kind for several decades and in many different roles and different networks, I would like to highlight some key gains that I have observed.

Insights

Networking around gender equality in academia in Europe has taught me much, for my research and for my policy work, both on challenges of gender equality promotion, and about European academia and societies more generally. One basic, but indeed major, lesson is that European gender contexts and research landscapes are very diverse indeed, and thus conditions in which gender equality in academia is discussed and promoted – or questioned – vary greatly. From a global perspective, several European countries are well advanced in societal gender equality. When comparing societal gender gaps across the countries of the world, seven European countries are included among the top ten with the smallest gender gaps in the world. However, six European countries show a remarkable societal gender gap that is larger than in 90 of the 142 countries monitored globally (World Economic Forum 2014). Furthermore, the European Gender Equality Index by EIGE demonstrates the large variation across Europe in gender equality development in different areas, including “work” and “knowledge” (EIGE 2015). Significant variation in national and regional research landscapes can be observed across Europe – in research intensity measured by proportion of researchers of the labour force, or of share of the research and development investment of the GDP, mobility patterns, and gender structures and gender equality policies related to academia and research. In particular two European regions have strong regional networks: the Nordic countries and the German-speaking countries; both regions are very proactive from a European perspective in gender equality promotion in academia. In the German-speaking Europe, one of the key organisations in this respect has undoubtedly been the CEWS, supporting networking and information transfer between science and gender policy makers, researchers and equality professionals since 2001.

Some years ago we were monitoring the gender challenges in research funding in 33 European Union and affiliated countries for the EU expert group on gender excellence for which I was acting a rapporteur (EC 2009; Husu and de Cheveigné 2010). When comparing the funding policies, funding systems, instruments and success rates across countries, we witnessed how differently gender issues were approached in national research policies. The expert group politely divided the European countries in two main groups: proactive countries where gender inequalities are frequently addressed in research policy and by funding



© Ulla-Carin Ekblom

agencies; and relatively inactive countries, where gender issues had been to a large extent ignored. Notably, one of the insights of this collective work was that the countries with proactive approaches towards promoting gender equality in academia and research were those with relatively small overall societal gender gaps, whereas countries with little or no activity towards gender equality in academia were generally those with the largest gender gaps in Europe.

Inspirations

In the 2000s some European funding has been allocated for research and actions on gender and science, providing opportunities to conduct comparative research and joint actions, and long-term networking has greatly helped building up strong research and project consortia. Paralleling this in the policy domain, there is a wide variety of measures implemented across Europe and internationally aiming to change academia towards more gender awareness and fairness. Networking is a powerful way to learn about and get inspired by such innovative measures that have been implemented elsewhere. However, the diversity of gender contexts and research and policy landscapes in Europe means that easy knowledge transfer or simple copying of measures or policies is hardly feasible. It is important to understand the underpinnings and cultural and societal contexts in which policies and measures operate in order to be able to assess whether and how a policy or measure would work or not work in one's own context. Participation in European networking contributes to this kind of knowledge. Networking is also a means for understanding the forms and processes of resistance to gender equality, and about how such resistance is a frequent obstacle to change, and for mutual gaining and giving of advice on how to encounter and counteract resistance from different directions.

European gender equality networks have also played an important role in monitoring and advocating integration of the gender dimension in European research policies. The European Commission Framework Programmes have subsequently paid increased attention to gender issues, but this has not happened by itself or been mainly driven by the EU. During the years, several European women's and gender equality networks have been monitoring and lobbying for better integration of gender. Horizon2020 is more advanced in this respect than the previous framework programmes but vigilant monitoring is constantly needed, and here the networks play an important role.

One of the key networks monitoring gender equality in research policy at the European level is the European Platform of Women Scientists (EPWS) (www.epws.org) that has brought together over hundred networks of women scientists including over 10,000 women scientists from all over Europe. CEWS played a central role in creating the EPWS. CEWS coordinated the set-up of the platform between 2005 and 2008. CEWS belongs to the key European proactive organisations I have had the pleasure to network and collaborate with for several years in many contexts. CEWS is very well networked across Europe to promote gender in science; it is constantly involved in EU gender and science projects and European expert groups in this field and produced an EU-wide study in 2014 on gender equality policies in public research.

One of the most long-standing European collaborations around gender equality in academia is the European Network on Gender Equality in Higher Education. It was launched in 1998 after the first European Conference on Gender Equality in Higher Education, organised by the University of Helsinki in Finland, and has contributed in the organisation of seven subsequent European conferences on Gender Equality in Higher Education in Zurich, Genoa, Oxford, Berlin, Stockholm, Bergen and Vienna, to be followed by Paris and Basel in 2016 and 2018, and connects via a listserv eq-uni with over 500 members from Europe and beyond. All these conferences have been possible due to extensive national networking connected to the European network. The conferences and the listserv connect regularly

several hundred researchers, practitioners and administrators, engaged with gender equality promotion in research and academia, to compare experiences, share research results, debate policies and discuss measures and interventions.

In short, European and international networks and networking provide many useful ways to discuss, inform, encourage, support, lobby, strategise, gain inspirations – and be inspired!

References:

EIGE (2015) Gender Equality Index 2015. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.

European Commission (2009) Gender Challenge in Research Funding. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Husu, Liisa & de Cheveigné, Suzanne (2010) "Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives", in Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter, Ursula Müller, GenderChange in Academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective (ss. 43-59). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

World Economic Forum (2014) The Global Gender Gap Report 2014. <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>.

AUTORIN

Professor Liisa Husu

Professor of Gender Studies, School of Humanities, Education and Social Science (HumES)
at Örebro University, Sweden

15 JAHRE CEWS – 100. AUSGABE CEWS-NEWSLETTER / CEWSJOURNAL

Dr. Brigitte Mühlenbruch

In diesen Tagen kann das Center of Excellence Women and Science CEWS, ein Kompetenzzentrum der GESIS, des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften, auf sein 15jähriges Bestehen zurück blicken. Allen an der erfolgreichen Arbeit des CEWS Beteiligten sei an dieser Stelle herzlich gratuliert.

Es bedarf keiner besonderen Erwähnung, dass mich als Gründerin des CEWS dieses Ereignis mit Stolz und einer gewissen Befriedigung erfüllt. Es gab ja nicht nur Jubeljahre, bisweilen waren auch steile Klippen zu überwinden. Anlässlich des 10jährigen Bestehens des CEWS' im Jahre 2010 habe ich ausführlich darüber berichtet.



Heute, fünf Jahre später, soll das wohl erfolgreichste Tool des CEWS' in den Vordergrund gerückt werden, das CEWSjournal, dessen 100. Ausgabe vor uns liegt. Dieses Ereignis rechtfertigt einen besonderen Glückwunsch an alle, die kontinuierlich an der Erstellung mitgewirkt haben, die Redaktion, die Autorinnen und Autoren und besonders die langjährige CEWS-Informationsmanagerin Andrea Usadel, die bereits die Nummer 5 vom 03. Juli 2001 mitgestaltet hat und seither für das CEWSjournal verantwortlich zeichnet. Ich selbst hatte die Gelegenheit, meine Idee zu diesem neuartigen Informationsorgan 2001 zu verwirklichen sowie dann auch die ersten 40 Ausgaben mit aktuellen Inhalten füllen zu dürfen. Wir nannten unseren neuen Informationsdienst schlicht CEWS-Newsletter, und es war in seiner Gestaltung auch ein Newsletter. Er sollte ein neues Informationsmedium für alle im Bereich Chancengerechtigkeit, Frauenförderung, wie es damals noch genannt wurde, und Genderforschung sein, umfassend, aktuell und vor allem unabhängig. Wir haben von Beginn an viel Zuspruch und Ermutigung erfahren, natürlich auch Kritik, die wir konstruktiv umzusetzen versucht haben, und es gab auch nicht unattraktive Übernahmeangebote, denen wir jedoch widerstehen konnten, um unsere für diesen Bereich so elementare Unabhängigkeit zu bewahren.

Im 10. Erscheinungsjahr, nämlich 2010, wurde das Erscheinungsbild, das Layout und auch der Name dieser schnell allseits bekannten und hoch geschätzten „CEWS Institution“ verändert; aus dem schlichten CEWS-Newsletter wurde 2010 ein schickes CEWSjournal, das weiterhin online erscheint, das man sich aber durchaus auch als Hochglanzbroschüre in Printform vorstellen könnte; insofern war die Namensänderung durchaus berechtigt.

Bemerkenswert weil nicht selbstverständlich ist, dass die für den Newsletter Nr. 1 gewählten Themenbereiche, nämlich Wissenschaftspolitik, Gleichstellungspolitik, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Frauen- und Geschlechterforschung, Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine, Termine, Neuerscheinungen sowie ein jeweiliges Schwerpunktthema bis zum heutigen Tag erhalten geblieben sind; das zeigt, unsere Einteilung und unser Blickwinkel haben sich bewährt. Es zeigt aber auch, seit 15 Jahren ist es interessant, aber auch immer noch notwendig, aus den genannten Bereichen unter

Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und Geschlechterperspektive zu berichten. Im Laufe der Jahre sind die Themen Neues aus dem CEWS sowie Europa und Internationales hinzugekommen. Der Blick über den nationalen Tellerrand hinaus macht das Journal noch unverzichtbarer. Aus der Sicht der Autorin dieser Zeilen wäre ein Ausbau dieser Rubrik ebenso wünschenswert wie wichtig, da das europäische und internationale Geschehen in Wissenschaft, Forschung und Forschungspolitik in Verbindung mit Gender Equality und der Gender Dimension immer stärker in den Fokus gerückt werden sollte und muss.

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass sich zunehmend mehr Gelegenheiten bieten, bei der Beantwortung von internationalen Anfragen, Bitten um Auskunft, Interviewwünschen sowie schriftlichen Beiträgen auf die ausführlichen – allerdings bisher fast ausschließlich deutschsprachigen – Darstellungen im CEWSjournal hinzuweisen. Aus diesem Grunde sei hier angeregt zu überlegen, ob es nicht zeitgemäßer und zielführender wäre, wichtige Artikel von internationaler Relevanz auch in englischer Sprache zu verfassen. Diese könnten in separat verfassten Sonderausgaben erscheinen; damit würden die internationale Bedeutung und Akzeptanz des Journals erheblich gesteigert.

Das CEWSjournal hat zur Zeit ca. 4000 AbonnentInnen, von denen viele zusätzlich als sog. MultiplikatorInnen agieren, so dass unser Wunsch im 1. Newsletter nach weiter Verbreitung reichlich erfüllt wurde und wird. Wir haben uns vor 15 Jahren einen interaktiven Newsletter vorgestellt, der durch Anregungen und Kritik und durch Gastbeiträge lebendig gehalten wird; auch diese Vision gelang es bis zum heutigen Tag kontinuierlich umzusetzen.

Das Geheimnis des CEWSjournals ist nach wie vor die Bündelung der unterschiedlichen Expertisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im CEWS-Team, die einen großen Synergieeffekt erzeugt, in einem einzigen Informationsorgan. Hier gilt: Das Ganze ist mehr als die Summe der Einzelbeiträge.

Bisher habe ich alle 99 Ausgaben von CEWS-Newsletter und CEWSjournal mit großem Interesse und beachtlichem Erkenntnisgewinn gelesen. Ich freue mich, dass ich in der 100. Ausgabe zu Wort kommen durfte. Meine Vorschläge sind nicht als Kritik sondern als Anregung zu verstehen; es gibt keinen Grund nicht zu versuchen, Gutes noch besser zu machen.

Ich wünsche dem CEWSjournal weiterhin ein kompetentes Redaktionsteam und eine kritische und treue LeserInnenschaft, ich werde dazu gehören. Meinen ehemaligen Kolleginnen rufe ich zu: Macht weiter so, es lohnt sich!

AUTORIN

Dr. Brigitte Mühlenbruch

Gründerin des CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS

GESCHLECHTERPOLITIK IN DER WISSENSCHAFT – ZWISCHEN BEHARREN UND VERÄNDERUNG

Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

„Die Erwartungen an die Frauenbeauftragte sind hoch, die ihr zur Verfügung stehenden Machtmittel jedoch bescheiden. Ihr wird schlicht der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes auf die schmalen Schultern geladen.“ (Jutta Limbach 2001)¹



In den letzten zehn Jahren hat sich die Hochschul-landschaft hinsichtlich der finanziellen Grundaus-stattung sowie der Partizipation an Drittmitteln, strategischer Zielsetzung und fachlicher Profilierung zunehmend ausdifferenziert. Bundes- und landespolitische Wettbewerbe, allen voran 2006 die Exzellenzinitiative sowie die Föderalismusreform, aber auch die sehr unterschiedlich ausgestatteten Länderhaus-halte haben diese Prozesse befördert.

Mit ideellen Selbstverpflichtungen, etwa der Offensive für Chancengleichheit 2006², materiell aus-statteten Bundesprogrammen wie insbesondere dem Professorinnenprogramm³ sowie der zunehmenden Implementierung von Selbststeuerungsmechanismen – prominent und wirkungsvoll die Forschungsori-entierten Gleichstellungsstandards der DFG⁴ – wurde in dieser Dekade auch eine neue Dynamik in der Hochschulgeschlechterpolitik entfacht. Sowohl die Aufforderung zur Entwicklung hochschulspezifischer Gleichstellungskonzepte und deren Realisierung als auch die Formulierung von Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätsstandard für den gesamten Forschungsprozess und die damit einhergehende Förderungswür-digkeit stellen wesentliche Meilensteine für eine Institutionalisierung und Stärkung der geschlechterpo-litischen Anliegen dar.

Dieser Dynamik hat sich kaum eine Hochschule entzogen. Die Hochschulen und Forschungseinrichtun-gen sind allerdings sehr unterschiedlich adressiert worden und sie profitieren sehr unterschiedlich von den geschlechterpolitischen Steuerungsimpulsen. So berühren Exzellenzinitiative und DFG-Standards in

-
- 1 Jutta Limbach: Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis. In: Wissenschaftlerinnenrundbrief der Freien Universität Berlin 1/2001
 - 2 Auf Initiative des Wissenschaftsrates verpflichteten sich 2006 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (Helmholtz, Max Planck, Fraunhofer, Leibniz) sowie die großen Wissenschaftsorganisationen (HRK, DFG, WR), „in den folgenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.“ (WR 2012, 5)
 - 3 Professorinnenprogramm I von 2008–2014; Professorinnenprogramm II von 2014–2019
 - 4 2009–2013; in der Folge bis 2017 DFG-Reporting mit jährlichen geschlechterspezifischen Reportings sowie Arbeit in der DFG-AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

erster Linie die Universitäten, das Professorinnenprogramm dagegen weist insbesondere für kleine Hochschulen hohe bürokratische Hürden auf. Zu den strukturellen Heterogenitäten gesell(t)en sich jeweils organisationsspezifische und leitungsindividuelle Kulturen und Haltungen in Bezug auf das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit.

2015 lässt sich auch unter Berücksichtigung von Differenz und Ungleichzeitigkeit konstatieren, dass die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Wissenschaftssystem zu einer im Grundsatz selbstverständlich gewordenen Aufgabe jeder Hochschule geworden ist. Nicht nur die oben benannten bundespolitischen Steuerungsimpulse, sondern auch eine Vielzahl von Akteur_innen und unterschiedlichste Modelle ihrer Integration in die jeweiligen Governancestrukturen der einzelnen Hochschule bilden dies ab. Der fortlaufende Praxistest zeigt allerdings: die formale und rhetorische Präsenz allein reicht nicht aus. Unabdingbar ist weiterhin das beharrliche, kompetente und personale Eintreten für geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse und Entscheidungen, sonst droht der geschlechterpolitische Diskurs in eigentümlicher Konkurrenz zu Themen wie ‚Nachwuchsförderung‘, ‚Internationalisierung‘, ‚regionale Kooperationen‘ oder ‚Diversity‘ überlagert zu werden. Hiervon zeugen nicht nur die vielen Berichte aus der hochschul- und geschlechterpolitischen Praxis. Auch die Zahlen sprechen eine alarmierende oder – je nach Interpretation – ermüdende Sprache; denn trotz aller skizzierten Anstrengungen und Erfolge wollen sich die Frauenanteile in Führungsfunktionen oder die geschlechtssegregierte Studienfachwahl, um nur zwei Dauerbrenner aufzugreifen, nicht so dynamisch bewegen wie erhofft.

Trotz aller Top-Down-Bekundungen sind hier faktisch weiterhin die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gefordert sowie auf bundespolitischer Ebene die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) mit mehr Mitgliedern und Akteur_innen als je zuvor. ‚Solidarisierung im Wettbewerb‘, Titel der BuKoF-Jahrestagung 2009, beschreibt ein grundlegendes Selbstverständnis der BuKoF. Hierin drückt sich ebenso wie im Schwerpunkt der Jahrestagung 2011 ‚Kompetenz im Umbruch‘ viel von der gewachsenen und jeweils neu zu erringenden Grundhaltung der BuKoF im Umgang ihrer Akteur_innen untereinander und der politischen Gestaltung auf Bundes- und Länderebene unter den oben skizzierten Bedingungen aus.

Die Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen haben mit zunehmender Ausweitung und Professionalisierung ihrer Tätigkeiten und Tätigkeitsfelder gelernt, sich jeweils aus strategischen und solidarischen Gründen Kooperationspartner_innen zu suchen und im Bewusstsein um inhaltliche und organisationale Differenzen Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten, politische Ziele zu entwickeln und sich über ein gemeinsames Vorgehen abzustimmen. Sie haben gelernt, die aus den Widersprüchlichkeiten und Ungleichzeitigkeiten resultierenden Ambivalenzspannungen auszuhalten und ein hohes Maß an Frustrationstoleranz auszubilden. Die BuKoF und die jeweiligen Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bieten im Wissen und in der Konfrontation mit den unterschiedlichen wettbewerblichen Chancen um Gelder, Anerkennung und Gestaltungsmacht einen Ort der kritischen Solidarität, des Austausches über die Niederungen des geschlechterpolitischen Alltags und über das Aufdecken vergleichbarer Marginalisierungsmuster.

Spiegel der internen Professionalisierungs- und Solidarisierungsprozesse im BuKoF-Netzwerk der letzten Dekade ist ihre zunehmende Präsenz auf bundespolitischer Ebene sowie die im Aufbau befindliche BuKoF-Geschäftsstelle. So wird die BuKoF als kompetente professionelle Interessenvertretung von den Akteur_innen wissenschaftspolitischer Organisationen, Behörden und Fachpolitiker_innen geschätzt und angefragt. Galt es noch vor zehn Jahren, diese Austauschmöglichkeiten überhaupt zu schaffen, so geht es nunmehr darum, nicht nur die Auseinandersetzungen verlässlich und produktiv zu vertiefen, sondern aus der Fülle der Interventionsmöglichkeiten die jeweils strategisch bedeutsamsten für das Voranbringen der geschlechterpolitischen Ziele herauszufiltern.

Die skizzierten hochschul- und gleichstellungspolitischen Entwicklungen und die damit verbundenen Anforderungen an die Gleichstellungsakteur_innen in den Hochschulen sind vom CEWS kritisch-unterstützend begleitet worden. Das Geburtstagskind, das CEWSjournal, bereichert und spiegelt die BuKoF-Politik und ihre Schwerpunktsetzungen. Dort finden sich zusammengetragen und aufbereitet durch die kompetenten und exzellent vernetzten CEWS-Mitarbeiter_innen Fragestellungen, Studienergebnisse, Daten und Projekte, die BuKoF-Aktivitäten anstoßen, zur selbstkritischen Reflexion beitragen oder die Leser_innen schlicht informieren. Auch die Ausdifferenzierung und gewachsene Fülle an forscherschem und politischem Tun in Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik bildet sich anschaulich im erwachsen gewordenen Newsletter ab. Kurzum: Das komplexe Thema „Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft“ wird hier auf hervorragende Weise präsentiert. Wir bedanken uns für diese vieljährige Unterstützung und gratulieren herzlich zur 100. Ausgabe des CEWSjournals.

AUTORINNEN

Der Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld

Ehregard Heitzig, Brandenburgische Technische Universität Cottbus–Senftenberg

Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes

Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

Anneliese Niehoff, Universität Bremen

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK UND GESCHLECHTERFORSCHUNG ALS HOCHSCHULENTWICKLUNG

Produktive Vernetzungen

Von Dr. Beate Kortendiek

Schon 100 – Respekt! So dachte ich spontan, als ich auf das Jubiläum des CEWSjournals aufmerksam wurde. Die ersten CEWS-Newsletter, so hießen die Mitteilungen ja zunächst, druckte ich mir noch aus und heftete sie ab, damit ich auf die Infos zum Themenfeld „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ schnell zugreifen konnte. Denn für meine Arbeit als Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW waren und sind die CEWS-Infos ein ganz wertvoller Fundus im Schnittpunkt von Gleichstellungspolitik, Hochschulentwicklung und Geschlechterforschung.



Nun hat sich vom ersten Newsletter im Jahr 2001 bis zum jetzigen digital gut aufbereiteten CEWSjournal vieles getan. Ausdrucken hat sich zwischenzeitlich für mich erledigt, da heute alle Infos online von fast überall sofort zugänglich sind. Damit haben die CEWS-KollegInnen ein nicht mehr wegzudenkendes Online-Journal auf den Weg gebracht. Herzlichen Glückwunsch für 100-mal fundierte Infos und klare Analysen!

Nicht nur 100-mal erschienen, sondern auch 100-mal weitergeleitet. Denn für die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW sind die Infos so wertvoll, dass das CEWSjournal regelmäßig über den E-Mail-Verteiler unseres Netzwerks weitergeleitet wird. Somit setzen wir das in Gang, was begrifflich unter „Schneeballsystem“ verstanden wird. Es ist aber auch noch mit einem anderen Bild gleichzusetzen: die Verflechtung von Netzwerken. Das CEWSjournal ist ein Produkt von nationalen und internationalen Netzwerkaktivitäten im Schnittpunkt von Gleichstellungspolitik, Hochschul- und Geschlechterforschung. Netzwerkbeziehungen sind in der Regel nicht fassbar, da sie zum Großteil auf informellen Beziehungen beruhen. Mit dem CEWSjournal verhält es sich hingegen anders, es ist die materialisierte Form von Netzwerkbeziehungen. Dieses gegenseitige Netzwerken funktioniert gut: Infos werden an CEWS weitergegeben und Infos können insbesondere über das CEWSjournal wieder abgerufen werden – ein gegenseitiges „Geben und Nehmen“. So konnten wir bspw. über die Datenbank ‚Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen‘ ebenso wie über die Einführung eines Statistiktools zur Errechnung der Gleichstellungsquote berichten und damit unsere Arbeitsergebnisse gezielt in wichtigen Arbeitskreisen bekannt und nutzbar machen.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer an Hochschulen geschlechtergerecht lehren und lernen und diese Hochschulen ohne hierarchisierende Geschlechterstrukturen leiten. Eine immense Herausforderung, die von allen Beteiligten Gender-Kompetenzen verlangt.

Hier kommen die drei Elemente „Wollen“, „Wissen“ und „Können“ ins Spiel: Hochschulakteurinnen und -akteure müssen geschlechtergerechte Hochschulen wollen, um sich in den nächsten Schritten das „Wissen“ und „Können“ dafür anzueignen. Nicht zuletzt die aktuelle Debatte um die Einführung von Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und in Hochschulleitungen spiegelt die Auseinandersetzung um dieses „Wollen“ wider. Das CEWSjournal liefert für alle drei Elemente Material. Dies wird am Beispiel der Debatte um die Quote deutlich. Im CEWSjournal wird ganz grundsätzlich über den Sinn von Zielquoten diskutiert und informiert, zugleich wird praktisch auf Umsetzungsmodelle und Best-Practice-Modelle hingewiesen.

Für das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist der produktive Umgang mit Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik – einschließlich der jeweiligen Netzwerke – sehr wichtig. Zu häufig wird Geschlechterforschung mit Gleichstellungspolitik verwechselt und zu selten wird das jeweils Spezifische (und damit auch das Trennende) in den Blick genommen. Oft wird das Trennende als Abgrenzung im Sinne von Ausgrenzung definiert. Dies ist aber nicht der Blick, den die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW teilt. Uns ist das Trennende als das Bereichernde und Ergänzende wichtig. Synergieeffekte zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung können so eine Hochschulentwicklung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit befördern.

Genderbasierte Hochschul- und Wissenschaftsforschung beruht auf dem Innovationspostulat von Wissenschaft, ein „ungeschriebenes Gesetz“. Hiernach hat die Forschung auf der Höhe der Erkenntnisse und somit auf der Höhe der Zeit zu erfolgen. Mit anderen Worten: Moderne geschlechtergerechte Hochschulen und Wissenschaften benötigen die Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung, da sie sonst hinter den Stand der Forschung zurückfallen würden. Dies beinhaltet auch, dass zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Lehre und Forschung Professuren mit Gender-Denominationen und die Verankerung von Gender-Aspekten in den Curricula – je nach Fachkontext – als Querschnittsthema oder explizites Thema in Modulen unabdingbar sind. Es geht es also nicht nur darum, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft und insbesondere auf Professuren zu erhöhen, sondern darum, die Geschlechtsblindheit von Wissenschaft aufzuheben und sehenden Blickes die Konstruktionsprozesse von Geschlecht in Wissenschaft, Forschung und Lehre aufzudecken. Die Gender-Kompetenz der Forschenden, Lehrenden und Studierenden zu erhöhen, ist ein weiterer Schritt. Geschlechterforschung als Gleichstellungsforschung befindet sich damit im Schnittpunkt von Praxis und Wissenschaft. Dazu passt der Schwerpunkt der Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW: der Gender-Report über die nordrhein-westfälischen Hochschulen sowie die Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Gender-Aspekten. Auch diese Forschung findet in vernetzten Prozessen statt. Die Ergebnisse können der Politikberatung dienen oder für wissenschaftsbasiertes Gleichstellungshandeln genutzt werden. So wird das je Spezifische deutlich und kann durch eine produktive Vernetzung zu Kooperation und Entwicklung beitragen. Die größte Herausforderung einer vernetzten Geschlechterforschung und verknüpften Gleichstellungspolitiken besteht darin, das „Zwischen“ als Herausforderung und als Zukunftsstrategie zugleich anzunehmen, um in einem dynamischen, lebendigen Verflechtungsprozess Synergien zu erzeugen. Hierbei hilft uns das CEWSjournal seit unglaublichen 100 Ausgaben – herzlichen Dank!

AUTORIN

Dr. Beate Kortendiek

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle, Universität Duisburg-Essen

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

mit dem CEWSJournal versorgen wir Sie seit 15 Jahren kontinuierlich mit aktuellen Nachrichten rund um das Thema Frauen in der Wissenschaft.

Adressiert an Akteurinnen und Akteure in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, an Wissenschaftler_innen aller Fächergruppen sowie politische Akteur_innen und Medienvertreter_innen, startete dieses Online-Format im Jahr 2001 unter der Bezeichnung CEWS-Newsletter mit wenigen hundert Exemplaren.

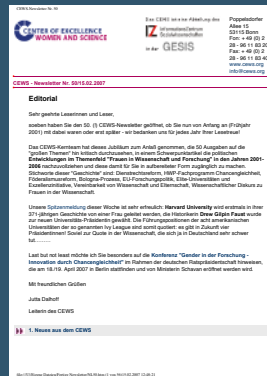


Heute wird das CEWSJournal im deutschsprachigen Raum von rund 4.000 Abonnent_innen regelmäßig bezogen. Zu unserer Freude erreicht es durch die Weitergabe innerhalb von Organisationen und Netzwerken einen noch deutlich größeren Kreis von Leser_innen. Vertreter und Vertreterinnen aus den Bereichen Wirtschaft und Industrie bekunden ein wachsendes Interesse am Inhalt dieses Online-Mediums.

Als Redakteurin möchte ich mich an dieser Stelle ganz herzlich für Ihre zahlreichen und spannenden Gastbeiträge, Ihre wertvollen Anregungen und Kommentare und – insbesondere – für Ihr nicht nachlassendes Interesse an Neuigkeiten aus dem Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ bedanken. Bleiben Sie uns gewogen!

Andrea Usadel

VOM CEWS-NEWSLETTER ...



... ZUM CEWSJournal

Nr. 100

AUSGEWÄHLTE SCHWERPUNKTTHEMEN

Nr. 37

Wissenschaftliche Karrierewege
von Medizinerinnen und
Strategien zu ihrer Förderung

Nr. 39

Professorinnen
in der Mathematik

Nr. 76

CEWS-Datenbank
zum GleichstellungsrechtGeschlechtergerechte Sprache
in den universitären
Gleichstellungskonzepten

Nr. 78

Europäische Geschlechter-
gerechtigkeit durch
institutionellen Wandel

Nr. 81

Wissenschaft mit Kind:
Eine Frage
der Betreuung?

Nr. 82

Nr. 85

Hochschulische
Gleichstellungsstrukturen
im Wandel

Nr. 87, 89, 92

Geschlechtergerechtigkeit
im Europäischen Forschungsraum
Teil I bis Teil IIIDiese und alle anderen früheren
Ausgaben des CEWSjournals
finden Sie auf unserer Webseite:www.gesis.org/cews

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

<http://www.gesis.org/cews>

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.