



gender > 2020

Auf dem Weg zu einer
**geschlechtergerechten Hochschul-
und Wissenschaftskultur**

gender > 2020

Auf dem Weg zu einer
**geschlechtergerechten Hochschul-
und Wissenschaftskultur**

Impressum

*Dr. Uschi Baaken, Dr. Sybille Jung, Dr. Mechthild Koreuber,
Anneliese Niehoff, Dr. Kathrin van Riesen
Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleich-
stellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)*

Redaktion:

*Dr. Mechthild Koreuber, Dr. Corinna Tomberger
Freie Universität Berlin*

Layout: süpergrafik

Druck: P & P Printmanagement

*Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben
„Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung
einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ wurde
mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1505
gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Ver-
öffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.*

Auflage: 3.500

2018

ISBN 978-3-929968-60-6

Inhalt

- 5 *Grußwort der Bundesministerin*
Prof. Dr. Johanna Wanka
- 6 *Visionen*
- 10 *Gender 2020 – Die Konferenz*
bukof-Vorstand
- 12 *Rhetorik – Recht – Realität*
Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.
- 16 *Argumente für Gleichstellungspolitik*
- 20 *Gendered Innovations*
Prof. Londa Schiebinger, Ph.D.
- 24 *Gleichstellungspolitische Erfolge*
- 28 *Wissenschaft als Berufung*
Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.
- 32 *Hindernisse für Geschlechtergerechtigkeit*
- 36 *Neue Impulse für Geschlechtergerechtigkeit*
Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Theodor Rietschel
- 40 *Handlungsempfehlungen für die Institutionen*
- 46 *Hochschul- und wissenschaftspolitische Strategien*
- 54 *Geschlechtergerechtigkeit jetzt*
bukof-Vorstand
- 58 *Resonanzen*



Grußwort

Veränderung eröffnet Zukunftschancen. Das gilt besonders, wenn es um einen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem geht. Je mehr Frauen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in die Wissenschaft einbringen, desto mehr exzellente Forschungsergebnisse werden erzielt. Je stärker Frauen Unterstützung erfahren, um Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erreichen, desto schneller wird Gleichberechtigung in Wissenschaft und Forschung Realität. Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren mit einer Reihe von Maßnahmen zur Stärkung von Frauen im Wissenschaftssystem beigetragen. Trotzdem bedarf es noch weiterer Anstrengungen.

Dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist es ein wichtiges Anliegen, weitere Meilensteine für die Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem zu erreichen. Mit dem Professorinnenprogramm, der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und mit dem Kaskadenmodell der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) für die Forschungseinrichtungen gibt es tragfähige Rahmenbedingungen für Chancengerechtigkeit. Den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen obliegt die Verantwortung der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung. Handlungsräume dafür haben Bund und Länder mit der Exzellenzstrategie und der Verankerung von Chancengerechtigkeit im Pakt für Forschung und Innovation eröffnet.

Um Chancengerechtigkeit weiter zu stärken, hat das BMBF auch das Projekt *Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur* gefördert. Das Ziel des Projektes, einen breiten, offenen Dialog aller Beteiligten über nächste Schritte zu beginnen, ist richtig. Im Rahmen des Projektes standen unter anderem Fragen nach dem aktuellen Stand der Chancengerechtigkeit und Möglichkeiten der weiteren Dynamisierung laufender Prozesse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Mittelpunkt. Zudem hat das Projekt Netzwerkaktivitäten zum Thema Chancengerechtigkeit über alle Organisationen des Wissenschaftssystems hinweg befördert.

Die Ergebnisse des Projektes *Gender 2020* sind vielschichtig und perspektivenreich. Die Broschüre der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) dokumentiert diese Ergebnisse. Sie geben Impulse für die zukünftige Arbeit und stärken das wichtige Ziel, Wissenschaft geschlechtergerechter zu gestalten.

Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung





Visionen





Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Ich hoffe, dass die **Gleichstellung von Männern und Frauen im Wissenschaftssystem** in zehn Jahren weitgehend gelebte Realität sein wird, das heißt, dass unerschwellige Skepsis gegenüber Wissenschaftlerinnen, auf die wir gelegentlich noch treffen, überwunden sein wird. Mindestens ebenso wichtig aus meiner Sicht ist jedoch, dass mehr Frauen sich für den MINT-Bereich entscheiden und damit stärker Felder besetzen, die für die technische und wirtschaftliche Entwicklung von so großer Bedeutung sind.

Prof. Dr. Martina Brockmeier

Vorsitzende des Wissenschaftsrates

Wenn ich jetzt eine Vision für mich nennen könnte, würde ich das verbinden mit dem Appell an die Wissenschaft, das wissenschaftliche System, es aus sich selber zu schaffen, eine **verbindliche Selbstverpflichtung** nicht nur aufzustellen, sondern auch zu realisieren und mit diesem Mittel den „Tanker“ etwas zu beschleunigen. Ziel bis 2020 muss es sein, eine Verpflichtung aus der Wissenschaft heraus zu erreichen, Gleichstellung ernster und schneller voranzutreiben. Wichtig ist mir bei dieser Vorstellung, dass dieser Impuls aus der Wissenschaft kommt und nicht aus der Politik.



Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Bis 2020 hätte ich den Wunsch, dass wir uns ambitionierte Zielquoten entlang des Kaskadenmodells geben. Bis 2027 hätte ich gerne erreicht, dass wir in einer größeren Anzahl als jetzt die kritische Masse von **30 bis 40 Prozent Professorinnen** erzielt haben. Wir müssen schneller über die 30-Prozent-Hürde kommen.



Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Ich würde mich freuen, wenn wir bis Ende 2017 ein **kompetent besetztes und sichtbares Gremium** schaffen, das hochrangig aufgehängt ist und eine Gleichstellungsstrategie erarbeitet. Wir haben alle die Aufgabe, bis 2020 die richtigen Berufungen im Rahmen der Exzellenzstrategie vorzunehmen sowie gendergerechte Konzepte im Nachwuchspakt zu machen. Ich sehe in unserer Universität viele engagierte, mutige Frauen mit hohem Potenzial. Die müssen wir jetzt fördern und die will ich 2027 in Professuren sehen. Wenn uns das gelingt, haben wir viel erreicht.

Prof. Dorothee Dzwonnek

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Ich würde mir wünschen, dass wir 2027 überhaupt nicht mehr in dieser Form über die Gleichstellung von Frauen und Männern sprechen müssten. In diesen zehn Jahren sollten wir gemeinsam soweit kommen, dass wir einen **einheitlichen, alle Gesellschaftsbereiche einbeziehenden Diskurs** führen; davon ist Wissenschaft ein ganz besonderes Teilsystem. Für die DFG kann ich sagen, dass wir schon in diesem Jahr konkret tätig werden, unsere Förderlücken prüfen und überlegen, welche Anreize wir setzen.



Christina Hadulla-Kuhlmann

Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ich erwarte für die Zukunft eine weitere Verdichtung des Gleichstellungsthemas in Maßnahmen und Programmen des Bundes und denjenigen, die gemeinsam mit den Ländern aufgelegt werden. Die Sensibilität für und der Wille zur Weiterentwicklung von Gleichstellung sind gewachsen. Ich habe darüber hinaus noch einen Wunsch: Wir benötigen **mehr Genderforschung und eine stärkere Beachtung von Genderfragestellungen** in allen Forschungsfeldern. Hochrangige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten öffentlichkeitswirksam für Genderforschung eintreten und aus der Wissenschaft heraus Zeichen setzen gegen Äußerungen, die Genderforschung diffamieren.



Dr. Barbara Hartung

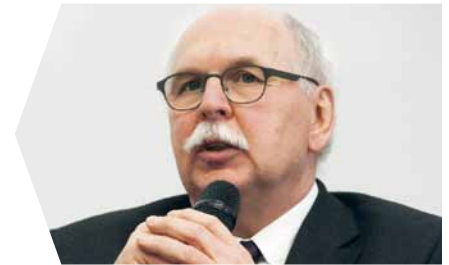
Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Ich plädiere für einen strukturierten Diskussionsprozess auf nationaler Ebene, unter Einbeziehung internationaler Erfahrungen, um einen **nachhaltigen Kulturwandel im Wissenschaftssystem** zu unterstützen. Ziel sollte sein, dass in einem geschlechtergerecht gestalteten System Menschen ihre Begabungen voll entfalten können. Neben einem respektvollen Umgang miteinander, der sich in einer geschlechtergerechten Sprache abbildet, gehören dazu faire und transparente Entscheidungs-, Bewertungs- und Verteilungsprozesse. Zudem sollte das Erneuerungspotential von Genderforschung konsequent ausgeschöpft werden.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Ich glaube, dass in den nächsten zehn Jahren im wissenschaftlichen Alltag die Entwicklung des Themas mit hohem Engagement weitergehen wird. Wir werden mehr Ehrgeiz entwickeln und das wird Wirkung zeigen. Bis 2027 werden wir die Ziele, die wir uns 2007, also vor zehn Jahren, für 2027 vorgenommen haben, cum grano salis, erreicht haben. Wir können uns dann tatsächlich der zweiten Stufe von Gleichstellung, Diversität und Zukunftsentwicklung zuwenden, nämlich gemeinsam eine nicht-männlich, sondern **gemeinsam gestaltete Wissenschaftswelt** zu entwickeln.



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 - 2017)

Ich hätte gerne, dass bis 2020 ein **Gleichstellungsrat** etabliert und akzeptiert so läuft, dass wir dann die wissenschaftliche Selbstverpflichtung haben und dies mit einer Unterstützung aus den Ländern und den Forschungsorganisationen flankieren, in der wir Anreize setzen, aber auch klare Rahmenbedingungen haben. Bis 2027 sind es nur noch zehn Jahre, viele Professorinnen und Professoren gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Ich würde mir wünschen, dass es uns gelingt, mehr Frauen in Professuren zu bekommen und eine andere Durchmischung in den Hochschulen zu erreichen.



gender
› 2020 – Die Konferenz



Gemeinsam für einen Wandel der Hochschul- und Wissenschaftskultur

Um Geschlechtergerechtigkeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem herzustellen, brauchen wir einen Kulturwandel. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die geteilte Überzeugung aller Akteur*innen, Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe anzunehmen und sich der Verantwortung zu ihrer Umsetzung verpflichtet zu sehen. Hier Impulse zu setzen und den Diskurs hin zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur zu intensivieren, war das Ziel der Konferenz *Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern*. Ausgerichtet von der Universität Bielefeld, gestaltet und initiiert vom Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), richtete sich die Konferenz insbesondere an Hochschulleitungen und Führungskräfte aus Wissenschaft und Politik. Ihre Struktur folgte der Überlegung, alle Ebenen notwendiger Veränderungsprozesse und möglicher Gestaltungsoptionen in den Blick zu nehmen. Kulturwandel umfasst gleichermaßen eine Umgestaltung von Wissenschafts- und Hochschulpolitik wie Änderungen in Organisationen und Fächerkulturen und zielt damit auf eine grundlegende Wandlung des Alltagshandelns aller Mitglieder der Institutionen.

Ein Kulturwandel in diesem Sinne muss initiiert und systematisch begleitet werden. Im Rahmen der Konferenz diskutierten Spitzen aus Politik, Wissenschaftsorganisationen, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Vertreterinnen der bukof gemeinsam über die Ziele und Umsetzungsperspektiven für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule. In unterschiedlichen Formaten entwickelten die Teilnehmer*innen vielfältige gleichstellungspolitische Strategien. Handlungsempfehlungen auf institutioneller Ebene für Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wurden erörtert und Umsetzungsmöglichkeiten in den Blick genommen. Übergreifende politische Strategien für mehr Verbindlichkeit bei der Gestaltung eines geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftssystems und eine nachhaltige Kulturveränderung gilt es – so das abschließende Resümee – im Rahmen eines koordinierten Prozesses zu etablieren.

Mit der vorliegenden Broschüre *Gender 2020 – Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur* werden zentrale Konferenzbeiträge der Vertreter*innen von Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, aus Politik und Wissenschaft präsentiert. In der Darstellung folgen die Texte nicht der Chronologie der Konferenz. Vielmehr zeigen sie die unterschiedlichen, sich im Dialog befindlichen Positionierungen und die gemeinsame politische und intellektuelle Anstrengung, einen nachhaltigen Prozess der Umgestaltung hin zu einem geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftssystem zu entwickeln. Wir danken ausdrücklich allen Beteiligten für ihre Beiträge und allen Teilnehmer*innen der Konferenz, die sich mit großem Engagement auf die Herausforderung einer Neugestaltung des hochschulpolitischen Diskurses mit dem Ziel eines Kulturwandels eingelassen haben.

Anneliese Niehoff, Dr. Mechthild Koreuber, Dr. Uschi Baaken, Dr. Kathrin van Riesen,
Dr. Sybille Jung

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



Rhetorik-Recht-Realität was bedeutet Gleichheit in der Wissenschaft heute?

Prof. Dr. S. Baer
Richterin des
Bundesverfassungsgericht

© christoph.iligens@kommunikationslotsen.de

"Gender hat es in die Termin-Kalender geschafft!"

WIR HABEN NICHT MEHR, ALS DAS WORT

aber: die Paragraphen schlafen... zzzzz

Keine sexistische HÜRDEN!

...die Sonne scheint nicht überall gleich!

es droht Unwetter

WISSENSCHAFT als ergebnisoffenes Abenteuer

Gleiche FREIHEIT

Stimme dich an!

rhethonisch: gutes Wetter

Karlsruhe hat auch gutes Wetter...

stimmt die Rhetorik?

Wir müssen das Recht in die Hand nehmen!

bla bla bla

es gibt Gegenwind... (Wahl USA, Populismus...)

warm anziehen!

GLEICHSTELLUNG ist TEIL des GANZEN!

lebt von pluralistischer Mitwirkung... immer wieder

IMMUNSYSTEM stärken.

Wir haben alles auf dem TISCH...
Let's GET REAL!

...man wird ja wohl noch sagen dürfen...

die Beharrungskräfte etablierter Privilegien

No No No!

Zu Risiken und Nebenwirkungen:
"REDEN SIE MIT IHREM NACHBARN!"

DAS NETZWERK SITZT HIER!

Rhetorik – Recht – Realität. Was bedeutet Gleichheit in der Wissenschaft heute?

Der Ausgangspunkt aller verfassungsrechtlichen Überlegungen zum Thema ist der Charakter von Wissenschaft selbst: ein ergebnisoffenes Abenteuer. Das gilt, weil Wissenschaft von einer spezifischen Unvorhersehbarkeit geprägt ist und sein sollte, die kenntnisreicher Planung und Durchführung bedarf. Ein Abenteuer ist keine Affekthandlung und auch kein Wirtschaftsplan. Daher liegt der Wissenschaftsfreiheit „der Gedanke zugrunde, dass eine von gesellschaftlichen Nützlichkeits- und politischen Zweckmäßigkeitsvorstellungen freie Wissenschaft, Staat und Gesellschaft im Ergebnis am besten dient.“ Das ist bei uns ständige Rechtsprechung. Das Grundgesetz lässt nicht zu, dass eine bestimmte Auffassung von Wissenschaft normiert wird, sondern schätzt alle nach Form und Inhalt ernsthaften Versuche zur Ermittlung der Wahrheit. Daher garantiert Art. 5, Abs. 3 Grundgesetz einen Freiraum für dieses Abenteuer.




*Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.
Richterin am Bundesverfassungsgericht*

Wissenschaft als ergebnisoffenes Abenteuer also, das gut organisiert sein will. Dazu gehört, dass Menschen die Chance bekommen, sich in dieses Abenteuer zu stürzen. Aus der Perspektive des Verfassungsrechts gilt das ergebnisoffene Abenteuer ohne jede Vorgabe, Zweckmäßigkeit und Nützlichkeit, Erwartungen zu erfüllen. Das heißt natürlich nicht, dass nichts anderes gelten würde. Diese Freiheit verträgt sich hervorragend – wir nennen das ganzheitliche Betrachtung – mit den anderen Grundrechten. Das Recht auf Gleichbehandlung ohne jede Diskriminierung, Art. 3, Abs. 2 und 3, Grundgesetz, wird nicht an der Garderobe abgegeben, wenn Sie die Hochschule oder eine Forschungseinrichtung betreten. Freiheit und Gleichheit gehen in der Verfassung und auch sonst Hand in Hand. Deswegen hat das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung zu Studiengebühren in Bremen betont, der Zugang zur Universität dürfe nicht verstellt werden. Die Herkunft, heißt es da, darf nicht darüber entscheiden, wer sich in der Welt des Wissens später am besten orientieren kann. Gemeint ist die Herkunft als sozioökonomische Position, also Bildungshintergrund, Schicht, Klasse, die Herkunft als Migrationshintergrund und in jedweder anderen spezifischen Lebenslage, die strukturell zu Ungleichheiten Anlass gibt. Klar ist, und deswegen wird das in der deutschen Verfassung seit 1994 doppelt betont – Art. 3, Abs. 2 Grundgesetz –, dass der Weg ins Abenteuer Wissenschaft weder qua Geldbeutel noch sexistisch versperrt werden darf. Hier geht es in erster Linie um Frauenförderung, denn nach wie vor sind Frauen aufgrund des tradierten Bias nicht zugelassen und immer wieder verdrängt worden. Darin ist ein Auftrag normiert, jede und jeden vor allen Vorurteilen zu schützen, die mit dem Geschlecht verknüpft sind.

Aus der Perspektive des Grundgesetzes ist entscheidend, dass Gleichheit in der Wissenschaft einen integrativen Ansatz und Anspruch normiert, auch in der Wissenschaft zu verwirklichen, was für uns überall im Stammbuch steht. Manche nennen das heute die westlichen Werte. Glücklicherweise sind es universal geltende Grundprinzipien eines Zusammenlebens von Menschen in gleicher Würde. Sie sind nicht überall akzeptiert, sie stehen sogar im Moment zunehmend unter Druck. Und sie wollen verteidigt werden und übrigens nicht woanders, sondern hier.

» Das Recht auf Gleichbehandlung ohne jede Diskriminierung wird nicht an der Garderobe abgegeben, wenn Sie die Hochschule betreten. «



Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, Gender – die Leitbegriffe sind etabliert, aber wir brauchen ein intensives und anhaltendes Gespräch darüber. Wir brauchen eine dauerhafte Verständigung über die Zielvorstellungen und den handlungsleitenden Gehalt dieser Normen, über Leistungen, Qualität, Exzellenz und eine Entlarvung der Mythen. Das ist aus den Auseinandersetzungen um Gleichstellungsrecht und Gleichstellung in der Wissenschaft gut bekannt. Auf der Ebene des Rechts nämlich ist der Befund hervorragend, aber bei genauerer Betrachtung ist es komplizierter. Einige Gleichstellungsregeln, etwa die Ausführungsvereinbarungen zur Gleichstellung von 2008, das Bundesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, sind zwar in Kraft, aber – eine meiner juristischen Lieblingskategorien – schlafen irgendwie. Manchmal werden sie verschwiegen, manchmal wird Unanwendbarkeit behauptet. Dann bleiben sie Buchstaben auf dem Papier. Der schlichten Existenz dieser Regeln nach ihrer Verabschiedung können wir nicht vertrauen.

Recht muss, wie die Rechtsforschung zeigt, mobilisiert werden, um wirksam zu werden. Dann braucht es Institutionen, die dafür sorgen, dass es sich auch im Konflikt durchsetzt. Aber vorher liegt die interessante Phase. Der seltene Fall der Entscheidung vor Gericht ist Ultima Ratio. Im Alltag lebt Recht davon, dass Sie es in die Hand nehmen, mobilisieren. Insbesondere die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind diejenigen, die aus den großen rechtlichen Versprechen gelebte Realität machen. Sie mobilisieren den Buchstaben auf dem Papier. Wir brauchen noch mehr kluge Mobilisierung, die nichts für selbstverständlich hält. Denn nur, weil es gelungen ist, Standards zu verabschieden, bedeutet das noch nicht, dass in der Begutachtung von Forschungsanträgen, in der Personalauswahl oder in einer Berufungsentscheidung tatsächlich wirksam auf Gleichstellung und Genderaspekte geachtet wird. Das ist der Unterschied zwischen Recht auf dem Papier und mobilisierten Regeln, die erst im Notfall den Kläger oder die Klägerin benötigen, im Regelfall aber Menschen, die mit diesen Regeln klug und auch kreativ umgehen.

» Im Alltag lebt Recht davon, dass Sie es in die Hand nehmen, mobilisieren. «

Auf der Ebene der Rhetorik ist schon immer negativ über Gleichstellungsengagement und Geschlechterforschung gesprochen worden. Am Anfang war das unwissenschaftlich, dann ideologisch, jedenfalls nicht so viel wert. Das sind auch Abschreckungsmechanismen. Wer einmal Gender forscht, kann einfach nichts anderes mehr vernünftig tun, das überschattet die Dinge endlos. Derzeit ist von Genderismus und Genderwahn die Rede. Das ist Gegenwind und das sind nicht die Anderen. Der Schock der Wahlen in den USA verleitet nicht wenige dazu zu meinen, jetzt solle man nicht mehr so sehr auf Minderheiten setzen, sondern sich wirklich um die ganz großen Dinge, also Populismus, kümmern. Was oft aus dem Blick gerät in solchen politischen Diskussionen ist, dass Populismus, gerade aktuell in Deutschland, zutiefst von Frauenfeindlichkeit und patriarchalen Leitbildern lebt, von Homophobie, Rassismus und vielem mehr. Das lässt die Wissenschaft unberührt. Darüber

hinaus gibt es wirkmächtige Faktoren im Inneren, die Beharrungskräfte tradierter Privilegien. Dazu zählen Hinterköpfe, angestammte Ressourcen, Leistungszugzwänge, Exzellenzmythos, da spielt vieles eine Rolle und das trifft nicht nur die Gleichstellung. Die Beharrungskräfte stellen sich gegen alle möglichen Reformen, aber viele Stimmen sind auch genau gegen das, was Gleichstellung und Gender markieren.

Was also tun? Wir benötigen Gleichstellungsvorgaben, die die Wissenschaft nicht strukturell gefährden, sondern das Abenteuer ermöglichen. Die haben wir, aber sie wollen erklärt sein, immer wieder in einem anhaltenden Gespräch über die Regeln, die in Kraft sind, damit sie wirksam werden. Wir brauchen dieses andauernde Gespräch, weil wir unsere Ziele sonst nicht erreichen. Immer wieder: Was bedeutet Gleichstellung ganz konkret? Was bedeuten die Standards für Sie vor Ort? Was bedeutet diese oder jene Vorgabe in Ihrem Institut, in Ihrem Feld? Was ist Chancengerechtigkeit in der Forschungsförderung, in der Mittelvergabe konkret? An diesem Gespräch müssen sehr viele beteiligt sein, das ist eine Angelegenheit in geteilter Verantwortung.

Wissenschaft ist in Deutschland davon abhängig, dass dieser von Fremdbestimmung freie Bereich autonomer Verantwortung in einem Gesamtgefüge organisiert wird, dass eben diese Freiheit nicht strukturell gefährdet ist. Das bedeutet an allererster Stelle, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst an Entscheidungen teilhaben müssen. Auch Gleichstellung geht nicht von oben und monokratisch. Dabei ist erforderlich – das zitiere ich alles aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes –, dass Gremien pluralistisch zusammengesetzt sind, weil Wissenschaft nicht monolithisch funktioniert. Gleichstellung bildet eine Leitungsaufgabe, die aber, wie alle anderen auch, aus der Wissenschaft selbst heraus zentral getragen werden muss. Wir brauchen die Mover und Shaker vor Ort: den Institutsrat, den Akademischen Senat, den wissenschaftlichen Beirat, das Fachgremium, die Auswahlkommission, die Begutachtungsgruppe, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst. Das Ganze lebt von deren pluralistischer Mitwirkung. Die müssen Sie gewinnen, im Gespräch halten, nachhaltig begeistern.

Für einen Kulturwandel in der Wissenschaft, *Gender 2020*, brauchen wir zusätzliche Impulse. Ich würde es begrüßen, wenn die Verantwortlichen diesen Prozess noch stärker unterstützen. Eine hochrangig arbeitende und längerfristige Kommission, als Rat aller Beteiligten, wäre eine gute Sache. Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus; darauf weisen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ausdrücklich hin. Deswegen ist es angezeigt, aus der Vielfalt der Talente zu schöpfen, also Frauen zu fördern und die anderen Anderen einzuladen, bei diesem Abenteuer mitzumachen, Gender Studies zu fördern und Gender-Aspekte zu integrieren. Unser aller Einsatz ist gefragt, um das, was in den Gleichstellungsstandards steht, zu mobilisieren.

» Gleichstellung bildet eine Leitungsaufgabe, die aber aus der Wissenschaft selbst heraus zentral getragen werden muss.«



Argumente für Gleichstellungspolitik





Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Für uns ist völlig klar: Wissenschaft geht nicht ohne Frauen. Frauen in der Wissenschaft sind ein **Garant für Qualität**.

Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Die Hochschulen sind äußerst interessiert daran, **exzellente Frauen im System** zu halten. Wenn eine hoch qualifizierte Frau die Wissenschaft verlässt und durch einen weniger guten Mann ersetzt wird, so ist das ein Nachteil für die entsprechende Institution, bei der Vielzahl der Fälle ein Nachteil für die Wissenschaft insgesamt.



Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Theodor Rietschel

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft (2005 – 2010)

Die wissenschaftliche Zusammenarbeit dehnt sich mehr und mehr aus auf Querschnittsthemen wie z.B. Internationalisierung, Personalentwicklung, Nachhaltigkeit und natürlich auch Geschlechtergerechtigkeit. Dabei steht die Erkenntnis im Vordergrund, dass diese Bereiche die Qualität der Forschung entscheidend mitbestimmen. Ziel ist daher Geschlechtergerechtigkeit – als eine entscheidende Maßnahme zur Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz. Darüber hinaus muss die Geschlechterfrage in Wissenschaft und Hochschulen vor allem als **Frage der Gerechtigkeit** behandelt werden.

Prof. Dr. med. Dr. h. c. mult. Otmar D. Wiestler

Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Chancengleichheit von Mann und Frau ist fest in der Mission der Helmholtz-Gemeinschaft verankert. Wir sind überzeugt, dass Spitzenforschung erst möglich wird, wenn die klügsten Köpfe in die richtigen Positionen gebracht werden – unabhängig vom Geschlecht. Die vielfältigen Aktivitäten der Helmholtz-Gemeinschaft zur Förderung von Frauen konzentrieren sich dabei auf drei Handlungsfelder: Rekrutierung von Spitzenforscherinnen und weiblichem Nachwuchs auf allen Ebenen, Weiterentwicklung von Top-Talenten mit Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung sowie Vernetzung von talentierten Forscherinnen. Auch in Zukunft sind **noch mehr Frauen in Führungspositionen** zu bringen und Frauen mit Führungstalent noch gezielter zu fördern.*



* Das Zitat wurde trotz der kurzfristigen Absage der Teilnahme Herrn Wiestlers zur Verfügung gestellt.



Prof. Dr. Monika Gross

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Um an Fachhochschulen den Weg in Richtung Professur einschlagen zu können, müssen neben qualifiziertem Hochschulabschluss auch noch Lehr- und Praxiserfahrung vorliegen. Karrierewege für Frauen an Fachhochschulen sind daher noch stärker als an Universitäten durch Brüche und fehlende Planungssicherheit gekennzeichnet. Der Anteil an Professorinnen an Fachhochschulen hat in den letzten Jahren zwar stetig zugenommen – von einem ausgewogenen Verhältnis kann allerdings noch immer nicht gesprochen werden. Um in Zukunft **noch mehr Fachhochschulprofessorinnen** zu gewinnen, sind auch weiterhin Förderprogramme notwendig, um den positiven Trend zu halten und zu erhöhen.

Christina Hadulla-Kuhlmann

Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem zu stärken ist eine Frage der Exzellenz und deshalb ein wichtiges Politikziel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Es darf nicht sein, dass dem Wissenschaftssystem viele der hervorragend ausgebildeten Frauen verloren gehen. Zudem handelt es sich auch um eine übergeordnete politische Fragestellung. Es ist eine wichtige Aufgabe, **Chancengleichheit als einen hohen Wert** unserer gesellschaftlichen Ordnung zu vermitteln und daran weiterzuarbeiten, dass Chancengleichheit sich auch auf der individuellen Ebene der einzelnen Karriereantritte und Karriereentwicklungen insbesondere von Frauen im Wissenschaftssystem abbildet.



Prof. Londa Schiebinger, Ph.D.

John L. Hinds Professor of History of Science, Stanford University

Gender analysis is relevant to any field of natural science or technology that involves humans – either as research subjects or as end users. In 2014, the European Commission identified 137 fields of science and technology where gender analysis could benefit research including computer hardware and architecture, nanotechnology, oceanography, geoscience, organic chemistry, ecology, biophysics, among other. For these fields, the European Commission requires applicants to explain how sex and gender will be integrated into their research from the very beginning. Proposals that integrate gender analysis into the design of the research are more competitive. Designing **sex and gender analysis into research and innovation** is one crucial component contributing to world-class science and medicine.



Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer

Rektor der Universität Bielefeld

Fehlende Geschlechtergerechtigkeit ist ein grundlegendes gesellschaftliches Problem. Wissenschaft sollte den Ehrgeiz entwickeln, Vorreiter zu sein. Als Leiter einer Arbeitsgruppe in der Robotik, einem Bereich, der nicht durch zu viele Frauen gekennzeichnet ist, habe ich einen Lernprozess hinter mir. Man merkt in einem männerdominierten Fach, dass Frauen die Wissenschaft, die Inhalte positiv beeinflussen. Es geht um Fairness und Chancengleichheit, das wäre schon Selbstzweck genug. Aber es geht auch um die **Leistungsfähigkeit des Systems Wissenschaft**, dazu brauchen wir Gleichstellung und Chancengleichheit.

Dr. Annette Fugmann-Heesing

Sprecherin der Hochschulratsvorsitzenden der Universitäten in Nordrhein-Westfalen

Es liegt vor allem im Interesse der Hochschule, dass sie sich für Gleichstellung einsetzt, weil nur über Gleichstellung auch zu erreichen ist, dass **alle Talente für die Hochschule** gewonnen und gefördert werden können. Zusätzlich gibt es ein ökonomisches Argument, weil mittlerweile viele Finanzierungs- und Förderungsinstrumente auch mit Gleichstellungsfragen gekoppelt sind und es daher für die Hochschulen auch ein wirtschaftliches Interesse gibt, sich in diese Richtung zu bewegen.



Prof. Dr. Reinhard Jahn

Direktor am Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie

Es ist nicht nur politischer Druck, der uns zu Veränderungen veranlasst, sondern insbesondere auch die Erkenntnis, dass wir **wissenschaftliche Talente verlieren**, wenn wir einseitig Männer berufen.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Qualität von Forschung zeigt sich auch darin, ob man ganz selbstverständlich die notwendigen genderspezifischen Aspekte bei den Forschungsthemen berücksichtigt. Da hat die DFG seit Jahren eine klare Haltung gezeigt. Es ist nicht die Frage, Genderaspekte übermäßig zu betonen, sondern einfach gute Wissenschaft dadurch zu machen, dass man das sie in den Blick nimmt.



GENDER INNOVATION
MACHT
DAS BESSERE
PRODUKT!



gender
> 2020

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment

Prof. L. Schiebinger
John L. Hinds Professor of History
of Science, Stanford University

Product Development
bitte mit Gender
Analysis machen

Forschung
für
Frauen
und
Männer!

BIG DATA: ... VERZERRUNG IN DEN DATEN ...
DIE ALGORHYTMEN SIND UNFAIR...

Gender
Analyse ist
wichtig für alle
Fächer, bei denen
es um MENSCHEN
geht.

keine
Gender Analyse
Kein Geld.

Commission
EU verlangt
Erklärung, wie
GG. in Gestaltung
eingebaut wird.

"Beherrschte
Forschung
kostet Geld!"

"bessere
Wissen-
schaft"
EXCELLENCE!

Die RÜCKANPASSUNG
ist nicht der richtige
WEG nach VORNE
GENDER ANALYSIS EINBAUEN!

BSPL:

Sex-Ungleichheit
an Testpersonen/
Tierversuchen/
Stammzellen

Ungleichheit
beim
Medikament



only helpful
for men?

HE said...
ERSagte...

BSPL:

TRANS-
PLAN-
TATIONEN

BSPL: google

benutzt "das
männliche
Prohomen" (Verhältnis)
2:1

Sprache formt Denken...

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment

Gender analysis is nothing new. Researchers have long looked for data that uncovers the differences in gender roles, needs, activities and opportunities. In an attempt to improve gender equality over the past several decades, governments, universities, and, increasingly, corporations in the U.S. and Western Europe have taken three strategic approaches:

1. "Fix the Numbers of Women" focuses on increasing the numbers of women participating in science and engineering.
2. "Fix the Institutions" promotes gender equality in careers through structural change in research organizations, such as dual-career hiring and family-friendly policies.
3. "Fix the Knowledge" or "gendered innovations" stimulates excellence in science and technology by integrating sex and gender analysis into research.

Why are sex and gender analysis important? Doing research wrong costs lives and money. According to the U.S. General Accounting Office, between 1997 and 2000, ten drugs were withdrawn from the U.S. market because of life-threatening health effects. Eight of these posed greater health risks for women than for men. Not only does developing a drug in the current market cost billions – but when drugs failed, they caused human suffering and death. Doing research right has the potential to save lives and money. A 2014 analysis of the U.S. Women's Health Initiative Hormone Therapy Trial by Roth et al., for example, found that for every \$1 spent, \$140 were returned to taxpayers in health care savings. The study also saved lives, adding 145,000 more quality-adjusted life years.

Why Does Gender Matter?

Once you start looking, you find that understanding sex and gender differences can improve almost everything. In safety engineering, ergonomic differences between men and women are important. Conventional seatbelts do not fit pregnant women properly, and motor vehicle crashes are the leading cause of fetal death related to maternal trauma. Analyses of sex differences have led to the development of pregnant crash test dummies that enhance safety in automobile testing and design.

In medicine, osteoporosis has been conceptualized primarily as a women's disease, yet after a certain age men account for nearly a third of osteoporosis-related hip fractures. Tragically, when men break their hips, they tend to die. We don't know why. Analyzing the interaction between sex and gender in osteoporosis research has developed new diagnostics for men, and the search for better treatments is underway.



*Prof. Londa Schiebinger, Ph.D.
John L. Hinds Professor of History of
Science, Stanford University*

» Doing research
wrong costs lives and
money. «

» Unconscious gender bias from the past amplifies gender inequality in the future. «

Let's take another example where gender analysis has a potential for innovation in machine learning, natural language processing and algorithms. Ever use Google Translate? What if you are a woman and the article is about you? The machine defaults to "he," for example: Londa Schiebinger, "he" wrote, "he" thought, occasionally, "it" said. How can such a forward-thinking company as Google – that explicitly supports gender equality – make such a fundamental error? Google Translate defaults to the masculine pronoun because "he said" is more commonly found on the web than "she said." This is where gender analysis kicks in. We know from Ngram (another Google product) that the ratio of "he said" to "she said" has fallen dramatically from a peak of 4:1 in the 1960s to 2:1 since 2000. This exactly parallels the women's movement and robust governmental funding to increase the numbers of women in science. With one algorithm, Google wiped out 40 years of revolution in language and they didn't mean to. This is unconscious gender bias.

Finding the Fix

The fix? A couple of years ago the Gendered Innovations project held a workshop where we invited two natural language processing experts, one from Stanford University and one from Google. They listened for about 20 minutes, they got it, and they said, "we can fix that!" Fixing it is great, but constantly retrofitting for women is not the best road forward. What if Google, Apple, Microsoft and other companies started product development research by incorporating gender analysis? What innovative new technologies, software and systems could be conceived?

Unconscious gender bias from the past amplifies gender inequality in the future. When trained on historical data (as Google Translate is), the system inherits bias. It turns out that even though Google wanted to fix the problem, they have been unable to. One lab at Stanford worked on this problem for a year before giving up. It's often harder to fix something once the basic platform is set. Importantly, Google Translate is creating the future (technology, i.e., our devices, programs and processes shape human attitudes, behaviors and culture). The masculine default in Google Translate reverses the cultural trend toward gender inclusive language. Google reinforced aspects of gender inequality when it did not intend to. In other words, if we don't consider sex or gender analysis, past bias may be perpetuated into the future, even when governments, universities and companies themselves have implemented policies to foster equality. So the big question is: how can humans automate processes that also contribute to creating a fair and equal society?

Important gendered innovations are in progress here. Computer scientists are attempting to create mathematically rigorous definitions of fairness in order to develop and optimize algorithms that guarantee fairness. Such projects are Defining Fairness: On the Sociotechnical Algorithms and Systems of the Future headed up by theoretical computer scientist Cynthia Dwork at Harvard University, and the Fairness, Accountability, and Transparency in Machine Learning workshop at Carnegie Mellon University. Another project focused on race is headed up by Latanya

Sweeney, director of Harvard's Data Privacy Lab and funded by the Ford Foundation. Yet another focused on age is headed up by Alvaro Bedova, executive director of the Center on Privacy and Technology at Georgetown University. These multidisciplinary teams are investigating how notions of fairness can be incorporated into the design of algorithms for classification and decision making. In other words, the goal is to design algorithms that optimize fairness.

What's to Be Done?

Sex and gender analysis is important to consider in assistive technology for the elderly, nutrigenomics, stem cell research and the design of public transportation – in the many areas of research with human outcomes. Funding agencies are encouraging researchers by asking for these elements in grant proposals. Since 2008, the Bill and Melinda Gates Foundation has required gender analysis in its agricultural research. In 2010, the Canadian Institutes of Health Research required investigators to consider sex and gender analysis in publicly-funded research. In 2014, the European Commission designated 137 funding subfields where data showed that gender analysis could benefit research. In January 2015, the National Institutes of Health rolled out new policies for sex inclusion in research on cells, tissues and animals. Sex and gender may add a valuable dimension to research and take research in new directions, creating new knowledge and areas of research.

Corporations are newly interested in the innovative potential of integrating these methods systematically into product design. At Stanford, we have launched a series of Tech Roundtables to coalesce action in Silicon Valley. Further afield, Microsoft has founded Hack for Her (hackforher.org) to inspire engineers and designers throughout the company to generate user experiences that meet both women and men's preferences, needs and motivations. This initiative simultaneously makes the company more responsive to social needs, enhances product safety and ensures a broad user base – all of which ultimately strengthen the company's bottom line.

There is much work to be done! Researchers need to learn sophisticated methods of sex and gender analysis. Universities need to incorporate these methods into their curricula. Corporations need to integrate these insights into product design. But eyes have been opened – and we cannot return to a world that ignores gender. Innovation is what makes the world tick. Gendered innovations spark creativity by offering new perspectives, posing new questions, and opening new areas to research. We cannot afford to ignore such opportunities.

Dieser Beitrag ist eine leicht gekürzte Fassung von Schiebinger, Londa: Gendered Innovations. Harnessing the Creative Power of Gender Analysis, in: AWIS magazine, Summer 2016, S. 28–31.

» Sex and gender analysis is important to consider in the many areas of research with human outcomes. «

Gleichstellungspolitische Erfolge





Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.

Richterin am Bundesverfassungsgericht

Gleichstellung hat sich **als Leitungsaufgabe etabliert**, wenigstens in den Hochschulen. Gender ist auch auf der Agenda der großen Forschungsorganisationen. In der Satzung der DFG ist Gleichstellung verankert. Die Leibniz-Gemeinschaft hat seit 1998 Rahmenempfehlungen, Gleichstellung ist Teil der Evaluierung, die DFG-Standards sind übernommen, der Transfer in eigene passende Standards ist angestoßen. Bei Max-Planck ist langfristiger Wille dokumentiert, bei der HRK findet sich 2006 die Empfehlung, Frauen zu fördern, und eine Ausweitung 2011. Im Bundesministerium für Bildung und Forschung finden sich die allgemeinen Parameter Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Teilhabe als gesamtgesellschaftliche Querschnittsziele.

Prof. Dr. Ulrich Radtke

Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz, Rektor der Universität Duisburg-Essen

Eine **dynamisierte Ruferteilung** in den letzten zehn Jahren hat den Frauenanteil an Professuren deutlich erhöht. Juniorprofessuren mit Tenure-Track bieten gut ausgebildeten Frauen erfahrungsgemäß beste Chancen. Um den Frauenanteil, nicht nur an den Professuren zu steigern, hat sich eine Doppelstrategie bewährt: Strukturelle Maßnahmen, z. B. im Bereich der Organisationsentwicklung, und individuelle Frauenförderung ergänzen sich gegenseitig. Besonders in den sensiblen Übergangsphasen, z. B. von der Promotions- zur Post-Doc-Stelle, gilt es nicht nur ideell, wie etwa durch Mentoring, sondern auch materiell zu unterstützen.



Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft



Das Thema Gleichstellung ist in den Köpfen der Menschen **in den Leitungsebenen angekommen**. Aus meiner Perspektive als ehemaliger DFG-Präsident haben die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards große Wirkung gezeigt und eine hohe Selbstverständlichkeit erlangt, einschließlich des Kaskadenmodells. Ich beobachte das als Vorsitzender eines Hochschulrates ebenso wie als Präsident der Leibniz-Gemeinschaft. In der DFG haben wir das Präsidium innerhalb von sehr kurzer Zeit in einen gleich verteilten Zustand gebracht. In der Leibniz-Gemeinschaft haben wir mittlerweile in den Gremien Frauenanteile zwischen 48 und 60 Prozent. In kleineren Systemen, in denen man schnell Veränderung bewirken kann, funktioniert das sehr gut.



Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Die Hochschulrektorenkonferenz hat das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ immer wieder aufgegriffen. Vor gut zehn Jahren hat sie eine umfangreiche Empfehlung zur Förderung von Frauen entwickelt und fünf Jahre später evaluiert. Sie kooperiert eng mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In ihrem achtköpfigen Präsidium sind drei Hochschulleiterinnen vertreten. Es gibt ein Netzwerk der aktiven Rektorinnen und Präsidentinnen. Die bundes- und landespolitischen Maßnahmen, die Etablierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und intensive Diskussionen an den Hochschulen haben zu **steigenden Frauenanteilen** geführt. Empirische Studien zeigen, dass Frauen, die sich für eine Professur bewerben, mittlerweile häufiger zum Zug kommen als Männer.

Prof. Dr. Heike Graßmann

Kaufmännische Vizepräsidentin der Helmholtz-Gemeinschaft und Administrative Geschäftsführerin des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung

Die Helmholtz-Gemeinschaft gehörte 2006 zu den Unterzeichnern der „Offensive der deutschen Wissenschaftsorganisationen für Chancengleichheit“. Zeitgleich wurde innerhalb der Organisation ein „Fünf-Punkte-Programm“ umgesetzt, dessen Maßnahmen bis heute fortgeführt werden. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bildeten ab 2009 einen weiteren Orientierungspunkt auf diesem Gebiet. In ihrer Selbstverpflichtung als Partner des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen hat sich die Helmholtz-Gemeinschaft erneut dazu bekannt, gezielt **exzellente Wissenschaftlerinnen** zu rekrutieren sowie **Führungspositionen mit Frauen** zu besetzen.



Prof. Dr. Reinhard Jahn

Direktor am Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie

Als ich vor 20 Jahren an die Max-Planck-Gesellschaft berufen wurde, kam ich in die chemisch-physikalisch-technische Sektion, die größte mit ungefähr hundert Direktoren. Ich erinnere mich noch genau, dass die Frauenquote durch die Berufung einer Frau in dieser Sektion verdoppelt wurde. Seitdem ist in der Max-Planck-Gesellschaft eine Menge passiert. Es hat Selbstverpflichtungen gegeben. Wir haben inzwischen sehr transparente Strukturen, das Berufungsverfahren ist geöffnet worden, Selbstnominierungen sind möglich. Die Sektionsmitglieder fühlen sich als Gruppe verantwortlich, „horizon scanning“ durchzuführen, um hervorragende Frauen zu identifizieren. Es gibt Headhunting-Strategien in den einzelnen Sektionen. Dies hat allmählich zu einem **Anstieg der Frauenquote auf Leitungsebene** geführt.



Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Wir haben **deutlich mehr Frauen auf Professuren** als vor zehn, 15 Jahren, natürlich unterschiedlich je nach Fächern, aber es gibt mehr Frauen. Die ganzen Programme haben zweifelsohne viel erreicht. Man kann das mit Daten belegen. Die Juniorprofessuren liegen bei 40 Prozent Frauenanteil, 11 Prozentpunkte mehr als 2005. Bei den W3-Professuren haben wir zwar deutlich weniger, 18 Prozent, aber seit 2012 auch hier 12 Prozentpunkte mehr Frauen. Auch an Berufungskommissionen sind mehr Frauen als in der Vergangenheit beteiligt.

Prof. Dorothee Dzwonnek

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Bei der Exzellenzstrategie sind in zwei von vier Hauptkategorien der Förderkriterien für Exzellenzcluster – der Anteil von Wissenschaftlerinnen und unterstützende Strukturen – ausdrücklich Gleichstellungsaspekte wichtig für die Begutachtung. Da ist es einvernehmlich gelungen, dass Exzellenz Hand in Hand mit der **Ausschöpfung aller Intelligenzressourcen** in der Gesellschaft und im Wissenschaftssystem geht. Da haben wir schon eine ganze Menge erreicht. Dass die DFG in all ihren Programmen spätestens seit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2008 verschiedene Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung anbietet und seit 2013 ständig abfragt, wie sich die Dinge entwickeln, gibt dem Thema eine Stabilität.



Dr. Dagmar Simon

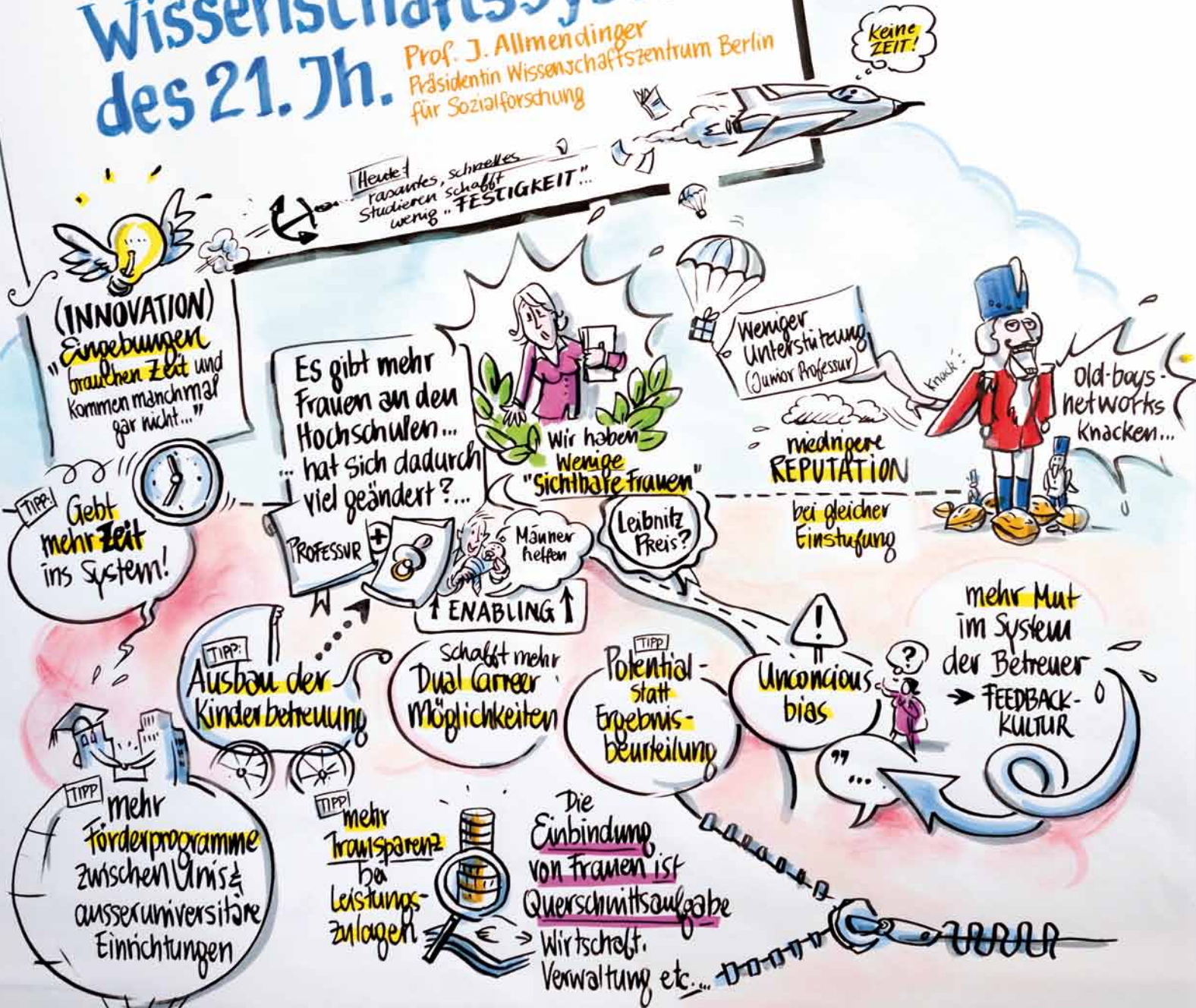
Gastwissenschaftlerin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Geschäftsführerin von EVACONSULT

Die größeren Programme, etwa die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm, adressieren direkt die Verantwortung der Hochschulen oder der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das hat eine ziemliche Schubkraft in die Debatte und die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken gebracht. Als weiteren Erfolgsfaktor sehe ich eine zumindest partielle Integration von Gleichstellung in Exzellenzprogramme. Es ist Anzeichen eines Kulturwandels, wenn Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in exzellenten Förderstrukturen verankert sind. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards waren ein besonderer Anreiz im Wettbewerb um Reputation. Damit ist Gleichstellungspolitik im **Kerngeschäft der Universitäten und Hochschulen** angelangt.

Wissenschaft als Berufung. Karriere im Wissenschaftssystem des 21. Jh.

Prof. J. Allmendinger
Präsidentin Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

gender
> 2020



Wissenschaft als Berufung. Karriere im Wissenschaftssystem des 21. Jahrhunderts

Hermann von Helmholtz empfiehlt in seinem Vademecum für innovative Wissenschaft, „einen Spaziergang zu machen auf einer langsam ansteigenden Straße und dann, wenn man es so überhaupt nicht erwartet, auf eine Eingebung zu hoffen“. Max Weber bemerkt dazu, dass diese Eingebung freilich nur dann kommen kann, wenn man das Grübeln am Schreibtisch und das leidenschaftliche Fragen hinter sich gebracht hat. Bei jeder wissenschaftlichen Arbeit müsse man in Kauf nehmen, dass diese Eingebung überhaupt nicht kommt. Das ließe sich folgendermaßen verstehen: Man braucht Zeit für den Spaziergang, Zeit zum Grübeln und eine gewisse Frustrationstoleranz bzw. ein Forschungssystem, das nicht nur Erfolge ermöglicht, sondern auch das Risiko erlaubt, keine Ergebnisse zu erzielen.

Weber nennt diese Zufallskomponente Hazard, das große Leitmotiv seines Aufsatzes. Er verbindet Hazard auch mit seiner eigenen wissenschaftlichen Laufbahn und sieht es Zufälligkeiten geschuldet, dass er Professor wurde, obwohl andere Altersgenossen mehr geleistet hätten. Auch wenn andere mehr Publikationen vorzuweisen hatten, wurde Webers innovativer Charakter offensichtlich erkannt. Übersetzt könnte man sagen: Die Zahl der veröffentlichten peer-reviewed Journal-Artikel sagt noch nichts über wissenschaftliche Innovationsfähigkeit aus. Eine Begründung hat Weber auch gegeben: Es kommt immer auf Netzwerke an. Und diese werden erweitert und festigen sich nach Kriterien der Ähnlichkeit. Dieser Befund hat die Geschlechterforschung schon immer durchzogen: Wenn ein Geschlecht sehr dominiert, wird dies durch die Rekrutierungsmechanismen verstetigt. Für das andere Geschlecht ist es extrem schwer, den Rückstand aufzuholen.

Aber wir können erste Erfolge verzeichnen. Inzwischen gibt es viel mehr Professorinnen. Bei meiner ersten Professur in München 1992 war ich noch die einzige in meinem Fachbereich. Das passiert heute nur noch wenigen Professorinnen. Wir kennen wahrscheinlich auch mehr Professorinnen mit Kindern. Ich erinnere mich noch mit Schrecken daran, wie mir 1994 eine ältere Akademische Oberrätin nach der Geburt meines Kindes sagte: „Jetzt haben Sie zwei Orden: Der eine ist die Professur, der andere ist das Kind.“ Allerdings scheint es so, dass Akademikerinnen nach wie vor vergleichsweise weniger Kinder bekommen. Wir haben dazu aber noch keine belastbaren Daten, die dies belegen könnten. Klar ist: Akademikerinnen bekommen die Kinder entweder während der Promotionsphase oder später, wenn sie eine Professur haben, und seltener in der Phase dazwischen.

Hier ist es unter anderem wichtig, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit auch wissenschaftlich arbeitende Väter mehr Verantwortung in der Familie übernehmen. Sie brauchen nur einen kleinen Anstoß. Erst kürzlich saß ich im WZB einem jungen Mann gegenüber, der mir eröffnete, er werde demnächst Vater. Als ich ihn fragte, wie er sich das denn vorstelle, zeigte er sich verwundert: „Als ich hier angefangen



*Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.,
Präsidentin des Wissenschaftszentrums
Berlin für Sozialforschung*

» Mit dem Mehr an Professorinnen in den einzelnen Stufen geht kein wissenschaftlicher Reputationsgewinn der Frauen auf diesen Karrierestufen einher. «

habe, hat man mir schon bei der Einstellung gesagt, dass Sie von allen Vätern erwarten, sechs Monate Elternzeit zu nehmen.“ Ich antwortete: „Vielen Dank, ich wusste gar nicht, dass unsere WZB-Policy so klar rüberkommt.“ Wir können in einer Führungsposition wirklich zur Veränderung der Kultur beitragen – nicht nur im Umgang mit Müttern und Flexibilitäten, sondern auch in der Ermächtigung von Vätern, in der Familie Aufgaben zu übernehmen.

Wir sehen also ein Mehr an Professorinnen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen, insbesondere auf der Ebene der Juniorprofessur. Doch dies geht nicht einher mit einem Mehr an Frauen, die als berufungsfähig für große Forschungseinrichtungen gelten. Hier bewegt sich nichts. Ein weiterer Indikator für den Stillstand ist der Leibniz-Preis. Preisträgerinnen bleiben die große Ausnahme. Auch andere große Ehrungen werden selten Frauen zuteil. Mittlerweile bin ich der Meinung, dass mit einem Mehr an Professorinnen in den einzelnen Karrierestufen kein wissenschaftlicher Reputationsgewinn der Frauen einhergeht.

Wie ist das zu erklären? Eine naheliegende Begründung lautet: Wir messen heute Habilitationsäquivalenz über die entsprechenden Forschungsergebnisse. Man braucht zwei oder drei peer-reviewed Journal-Artikel als habilitationsäquivalente Leistung – allerdings fehlt die Zeit, die ich noch hatte, um ungestört eine Habilitation zu schreiben. Wir nehmen diese Zeiten und stecken sie in zusätzliche Lehre und in Gremienarbeit. Damit wird aber keine Professur auf der nächsten Ebene erreicht. Und ein Leibniz-Preis oder andere sichtbarmachende Auszeichnungen winken dafür auch nicht. Bei diesem Tausch von Zeit in nicht transferierbare Güter müssen wir unbedingt nachsteuern. Diejenigen, die mit mir damals in Amerika die Promotion abgeschlossen haben, verfügen heute vergleichsweise über wesentlich größere Freiräume, in denen sie auch – mit Max Weber gesagt – leiden können. Freiräume, in denen sie grübeln und diese leicht ansteigenden Wege laufen können, um die Eingebung zu haben und sie aufzuschreiben. Solche Freiräume fehlen in unserem System. Diese Belastungen und die fehlende Zeit schaden Frauen in ganz besonderer Weise, deshalb sind sie nicht so sichtbar.

Wir müssen noch sehr viel tun. Insbesondere was die Frage von Kind und Karriere an außeruniversitären Einrichtungen und Universitäten betrifft. Wir brauchen einen viel intensiveren, gezielteren und flexibleren Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Wir brauchen ein starkes und als Chefinnen- oder Chef-Sache definiertes *enabling* der Männer, tatsächlich das zu leisten, was sie selbst anstreben. Wir brauchen viel mehr Dual-Career-Möglichkeiten, weil es Frauen in der Wissenschaft entlastet, wenn Partner am selben Ort arbeiten. Wir brauchen bei Einstellungen eine Potenzialanalyse anstelle einer reinen Ergebnisbeurteilung. Auch das hängt sehr eng mit Karriere und Kindern zusammen.

Darüber hinaus brauchen wir weitere Maßnahmen, um dem anhaltenden *unconscious bias* in der Wissenschaft zu entgehen. Wir haben gerade in einer WZB-Studie die Einladungswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern mit gleicher Ausbildung und unterschiedlich langer Elternzeit untersucht, es ging dabei um jeweils zwei oder zwölf Monate. Bei den Männern war die Einladungswahrscheinlichkeit identisch, egal, wie viel Elternzeit sie genommen hatten. Bei den Frauen wurden jene mit nur zwei Monaten Elternzeit wesentlich seltener eingeladen. Die Einladungswahrscheinlichkeit einer Frau mit einer längeren Elternzeit war höher. Hier ist nach wie vor das Bild der Rabenmutter wirksam. Von diesem Stereotyp haben wir uns noch nicht befreit. Hier müssen wir extrem viel tun.

Zweitens müssen wir wesentlich mehr Zeit in das System geben. Wir müssen alle Professuren mit mehr Forschungssemestern ausstatten. Drittens benötigen wir mehr Möglichkeiten, die einen Austausch zwischen unterschiedlichen Sektoren schon am Ende der Dissertation oder am Anfang der Post-Doc-Phase erlauben. Am WZB laufen dazu Austauschprogramme mit ganz unterschiedlichen Einrichtungen in Wirtschaft und Verwaltung. Das Austauschprogramm in dieser Karriereförderphase könnte massiv gestärkt werden. Viertens muss die Brücke zwischen außeruniversitären Einrichtungen und Universitäten gestärkt werden, auch bei der Nachwuchsbildung. Das sage ich aus eigener Erfahrung. Ich habe von diesem System maximal profitiert. Drei wunderbare Universitäten in Berlin erlauben den jungen Leuten des WZB, bei ihnen zu unterrichten. Ich sage bewusst erlauben, weil sie ohne didaktische Qualifikation und Praxis überhaupt keine Möglichkeit hätten, einen Ruf zu bekommen. Wenn ich aber umgekehrt vorschlage, dass die an den Universitäten Lehrenden ein halbes Jahr freigestellt werden könnten, um am WZB in Ruhe und Freiheit zu forschen, kommt da wenig zurück. Und das, obwohl sie permanent eingespannt sind, den Professuren zuarbeiten und viel Gremienarbeit machen.

Wir alle, die wir als Frauen in den Positionen sind, müssen eine größere Verantwortung übernehmen, uns viel mehr zu der Sache bekennen und aktiv Frauenförderpolitik betreiben. Nicht zuletzt sollte man die Themen Frauen in der Wissenschaft oder Geschlecht in der Wissenschaft viel breiter einbinden in das umfassende Thema Frauen in der Gesellschaft. Frauen in der Wirtschaft, Frauen in der Wissenschaft, Frauen in der Verwaltung: In all diesen Bereichen beschäftigen uns ähnliche Fragen. Wir stehen hier vor einer Querschnittsaufgabe. Durch einen Zusammenschluss können wir mehr erreichen als jeder Bereich allein. Ein Kulturwandel ist möglich, wir können die Herausforderungen meistern, als Führungspersonen haben wir die Mittel dazu.

» Wir alle, die wir als Frauen in den Positionen sind, müssen uns viel mehr zu der Sache zu bekennen und aktiv Frauenförderpolitik betreiben.«



Hindernisse für Geschlechtergerechtigkeit





Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.

Richterin am Bundesverfassungsgericht

Eine Bilanz von einem Viertel wissenschaftlicher Dauerpositionen für Frauen und weiterhin über **Dreiviertel aller wissenschaftlichen Dauerpositionen reserviert für Männer** bedeutet im EU-Vergleich nach wie vor eine ziemlich peinliche Position. Gender steht nicht überall auf der Agenda, Gleichstellung ist nicht flächendeckend conditio sine qua non der Forschungsförderung. Notwendig ist die Beseitigung der Hindernisse, die begeisterten jungen Frauen den Weg in die Wissenschaft verstellen ebenso wie begeisterten jungen Männern, die sich nicht an einem immer noch hegemonialen Typus des Forschers, des Professors und des Wissenschaftlers orientieren.

Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Der Anteil von Frauen an Professuren mit etwa 22 Prozent und an Hochschulleitungen mit etwa 17 Prozent ist bei weitem noch nicht befriedigend. Es ist ein Problem, dass viele gute Frauen die wissenschaftliche Karriere nicht für den goldenen Weg halten, sondern die Chancen ergreifen, die anderswo mehr Sicherheit und eine bessere Vereinbarkeit von Kind und Karriere versprechen. **Altes Rollendenken setzt sich immer noch an vielen Stellen durch.** Schauen wir etwa darauf, welche Ausbildungsberufe junge Frauen einerseits, junge Männer andererseits ergreifen, wie unterschiedlich die Muster bei der Studienwahl sind. Es ist ein großes Defizit, dass sich so wenige Frauen für MINT-Fächer entscheiden. Hier fehlt es dann oft am geeigneten weiblichen Nachwuchs für die Wissenschaft sowie an weiblichen Vorbildern für die kommende Generation.



Christina Hadulla-Kuhlmann

Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Wir haben in der Summe noch **zu wenige Frauen vor allem in den Spitzenfunktionen** von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Wir wissen auch, dass uns exzellente Frauen nach der Promotion verloren gehen. Das heißt, die Kultur in den einzelnen Institutionen und Organisationen ist von ganz besonderer Bedeutung dafür, ob es uns gelingt die Anzahl der Frauen bis in die Spitzenfunktionen zu erhöhen. Unser hochrangiges Wissenschaftssystem sollte im Hinblick auf die Frauenanteile in der EU-Vergleichsstatistik zukünftig nicht einen der letzten Plätze einnehmen.



Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Theodor Rietschel

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft (2005 – 2010)

Auch wenn der Anteil an Professorinnen gestiegen ist, zeigt eine genauere Analyse, dass der **Frauenanteil stärker auf den niedriger dotierten und befristeten Professuren steigt**. Bei den W3-Professuren ist der Anteil zwar auch angewachsen, liegt aber immer noch bei nur 17,9 Prozent d.h. unter dem EU-Durchschnitt. Zudem zeigt sich, dass seit dem Jahr 2010 ein annähernd linearer Anstieg der Professorinnenzahl mit etwa ein Prozent Steigerung pro Jahr vorliegt. Man kann sagen: „Immerhin“. Man kann aber mit Elke Holst vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung auch sagen: „Ein Ritt auf der Schnecke“ und dabei feststellen, dass wir von Zielmarken wie 30 Prozent oder gar 40 Prozent noch weit entfernt sind.

Dr. Dagmar Simon

Gastwissenschaftlerin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Geschäftsführerin von EVACONSULT

Die Erfolge sind sehr fragil. Es sind temporäre Programme, insofern können solche Initiativen auch schnell wieder beendet werden. Das ist die grundlegende Problematik: **die Fragilität und das temporäre Engagement**. Das Problem ist, dass wir nur strategische Antworten haben auf Herausforderungen eines Organisations- und Kulturwandels in der Wissenschaft. Interessant sind einige Parallelen zu der Entwicklung des Wissenschaftssystems insgesamt. Wir haben viele temporär angelegte Programme, wir reden von Paktifizierung, von Verpackung der Wissenschaftspolitik und wir verfolgen eher eine Politik der Mosaiksteine.



Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Die Hochschul- und Wissenschaftspolitik leidet unter einem Viermal zu wenig, nämlich zu wenig Synchronisation der verschiedenen Maßnahmen, zu wenig Nachhaltigkeit der Dinge, die dort durchgeführt werden, **zu wenig verbindliche Steuerung** und **zu wenig explizite Adressierung der Verantwortlichkeiten** für den Kulturwandel.



Dr. Barbara Hartung

Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Noch immer gelingt es nicht in hinreichendem Maß, das Potenzial von Frauen, die die Grundqualifikation für eine wissenschaftliche Karriere, die Promotion, erlangt haben, auch bis zur Professur zu führen. Eine Auswertung der Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung hat einen deutlichen **Gender Pay Gap** aufgezeigt: Frauen erhalten seltener Leistungsbezüge als Männer, und sie bekommen geringere Leistungsbezüge als Männer. So beträgt der Unterschied bei W3-Professorinnen an niedersächsischen Universitäten 36 Prozent, bei W2-Professuren 16 Prozent.

Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Bei den W-Gehaltsstrukturen müssen wir sehr aufpassen, keinen **Gender Wage Gap** in die Wissenschaft zu legen. In manchen Bundesländern, jetzt nenne ich mal Niedersachsen, liegt der Unterschied bei 1000 Euro auf einer W3-Ebene. Das hat natürlich auch mit einer hohen Intransparenz dieser Leistungszulagen insgesamt zu tun.



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 - 2017)

Wir müssen aufpassen, dass Gleichstellungsfragen in den gesellschaftlichen Debatten überhaupt noch diskutierbar bleiben. Wenn man sich heutzutage zu Gleichstellungsfragen äußert, wirkt das schon ein bisschen anrühlich. Da müssen wir alle gemeinsam aufpassen. Denn es nutzt nichts, wenn wir das zwar im Wissenschaftsbereich diskutieren, es aber einen **gesellschaftlichen Rollback** gibt, der sagt, das ist alles Unsinn. Dann werden wir es auch in der Wissenschaft schwer haben.

Prof. Dr. Ulrich Radtke

Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz, Rektor der Universität Duisburg-Essen

Noch immer behindern **Geschlechterstereotype** die Karriere von Wissenschaftlerinnen. Gleichstellungsprogramme werden als Gegensatz zum Leistungsprinzip wahrgenommen. Häufig wissen die Handelnden zu wenig über die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen. Daher ist es sinnvoll, möglichst viele Akteure in Entscheidungsprozesse, z. B. zur Gleichstellungsquote, einzubeziehen. So kann der besonderen Logik von Hochschulen Rechnung getragen und die Akzeptanz der Entscheidung erhöht werden.



gender > 2020

Neue Impulse für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Prof. Dr. Dr. h.c.
Ernst Theodor Rietschel

Unser **ZIEL:** 
die **Exzellenzsteigerung**
durch **Geschlechtergleichheit**

2027? 

das Paket
LEHRE & FORSCHUNG
läuft aus...
→ Aktivitäten und
Entscheidungsrat
gründen...

QUOTE
30-40%

KRITISCHE MASSE
zum **NUTZEN** der
MÄNNER, der
FRAUEN, der
GESELLSCHAFT und
WISSENSCHAFT!



WISSENSCHAFT
ist der **WAHREIT**
verpflichtet!

Wir brauchen:

1. **Allgemeine
Gleichstellungs-
STANDARDS**

2. **Klare
ZEITVORGABEN**

Das hier ist das
richtige Forum!

...und wollen...

3. **Alle Organisationen
KOORDINIEREN!**

die Lösung organisatorischer
Probleme sind Voraus-
setzung für unser Ziel

...Dialog-
prozess BUND &
LÄNDER, GfK &
Wissenschaftsrat

SOKRATES'
Schierlings-
becher!



„die Frauen - einmal gleichgestellt -
werden überlegen sein...“

Neue Impulse für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Mein Blick geht zurück in das Jahr 2006, als die erste große Konferenz zu Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft stattfand, initiiert von der Allianz deutscher Wissenschaftsorganisationen und organisiert vom Wissenschaftsrat. Die Lage der Gleichstellung in der Wissenschaft war damals traurig und wir Präsidenten, Rektoren, Generalsekretäre und Vorsitzende – unter ihnen eine einzige Frau, Margret Wintermantel – haben uns dafür geschämt. Dies ließ sich an der Zahl der Universitätsprofessorinnen im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen festmachen. Sie betrug damals etwa 15 Prozent, das heißt bei 20 Berufungen kamen nur drei Frauen zum Zuge. Das war beschämend und beflügelte die wissenschaftspolitisch Verantwortlichen zu einer Reihe von Maßnahmen und Programmen. Dies hatte zwei wichtige Konsequenzen: Man diskutierte über die mangelhafte Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft und schaffte damit Sensibilität für diese Thematik. Erstmals wurden konkrete Maßnahmen ergriffen, über Absichtserklärungen hinaus, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft voranzubringen und auf ein Niveau aufzuschließen, welches an anderen Orten dieser Welt längst erreicht war.

Was ist die Bilanz dieses Aufbruchs von vor einer Dekade? Positiv ist zu vermerken, dass Fortschritte auf vielen Ebenen zu verzeichnen sind und der Anteil der Professorinnen auf heute etwa 22 Prozent gestiegen ist. Von Zielmarken wie 30 oder gar 40 Prozent sind wir dennoch weit entfernt. Besonders die Wissenschaft und die Hochschulen als öffentlich-rechtliche Bildungsinstitutionen mit weitreichender Gestaltungsmacht sind heute gefragt, ein Zeichen zu setzen und sich für die Herstellung von Gleichstellung einzusetzen. Dies darf nicht nur aus ökonomischem Antrieb im Sinne einer optimalen Nutzung der Humanressourcen geschehen. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind elementare gesellschaftliche Werte, die mit der Gleichbehandlung der Menschen, mit den Grundrechten zu tun haben. Und die hart erkämpften Grundrechte, wozu die Menschenwürde und Chancengleichheit zählen, drohen derzeit aufgrund der global-politischen Entwicklungen zu erodieren. Ich spreche dabei von dem weltweit zu beobachtenden Aufkommen eines Nationalismus.

Zwar ist der kleinste gemeinsame Nenner dieser chauvinistischen Bewegungen die Angst vor und die Ressentiments gegenüber in Not geratenen Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund, gepaart mit einer Feindseligkeit gegenüber den Eliten. Doch daneben haben sie eine Vielzahl weiterer Themen für sich identifiziert, die sie mit einer geschickten Mischung aus Provokation, Falschinformationen und dem Gestus des Tabubrechers in diskursive Schlachtfelder verwandeln: Die Europäische Union, Patriotismus, Homo- und Transsexualität, Familienpolitik und eben auch Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Damit stellen sich die populistischen Bewegungen scheinbar in die Tradition all jener, die für die seit den 1960er Jahren hart erkämpften gesellschaftlichen Fortschritte stehen. „Schluss mit dem Genderwahn“ wird da beispielsweise gefordert – gemeint ist aber ein Ende,



*Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Theodor Rietschel
Präsident der Leibniz-Gemeinschaft
(2005 – 2010)*

» Besonders die Wissenschaft und die Hochschulen sind heute gefragt, sich für die Herstellung von Gleichstellung einzusetzen. «

eine Umkehr der erstrittenen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in unserer Gesellschaft. Das 'traditionelle Rollenmodell' soll wieder zum Leitmotiv werden – Frauen sollen auf den häuslichen Bereich beschränkt sein, finanziell abhängig von ihrem Mann und vor allem sollen sie Kinder gebären. Die Gleichstellung der Frauen wird dabei vom Muttermodell abgelöst und somit eine Renaissance des Mannes als Patriarch propagiert.

An diesem Punkt, an der Gleichstellungsfrage, kristallisieren sich aus meiner Sicht die Auseinandersetzungen um die Errungenschaften moderner Demokratien, die Spaltung in der Gesellschaft sichtbar werden lassen. Hier ist die Wissenschaft in besonderer Weise gefordert. Denn Wissenschaft ist ganz der Wahrheit verpflichtet, die von der Falschheit zu differenzieren vermag. Vor diesem Hintergrund und um einer Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken, kommt es nun darauf an, dass wir uns als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nicht auseinanderdividieren lassen. Die zentrale Frage, die wir uns stellen müssen, ist, ob wir es schaffen, im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zusammenzustehen und die großen kulturellen, aber auch die ebenso bedeutsamen kleinen organisatorischen Probleme zu lösen. Ich rufe Ihnen zu: Natürlich schaffen wir das und in diesem Zusammenhang möchte ich drei Vorschläge machen.

» Für das Handeln aller Organisationen und Institutionen müssten verbindliche Allgemeine Gleichstellungsstandards

gelten. «

Erstens müssen wir alle bisherigen Maßnahmen der einzelnen Akteurinnen und Akteure, der Organisationen und Institutionen untereinander koordinieren und am Ende zusammenführen. Dies bedeutet eine synchronisierte Fortentwicklung der gesamten Steuerung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Dies muss bis zum Jahr 2027 geschafft sein, wenn die drei großen Pakte der Wissenschaft, nämlich der Qualitätspakt Lehre, der Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzstrategie auslaufen. Es muss aber schon jetzt damit begonnen werden, alle bisherigen Aktivitäten und Programme zu bündeln und aufeinander abzustimmen.

Zweitens müssten für das Handeln aller Organisationen und Institutionen verbindliche Standards, d.h. Allgemeine Gleichstellungsstandards gelten. Diese Standards sollten alle Hochschultypen, alle Mitgliedsgruppen an Hochschulen und alle Handlungsfelder adressieren. Die bisher für die nichtuniversitären Forschungseinrichtungen selbstverpflichtenden Zielquoten könnten in die Allgemeinen Gleichstellungsstandards überführt und dort integriert werden. Mit der Verständigung auf Standards würden sich alle Akteurinnen und Akteure auf ein gemeinsames Qualitätsverständnis hinsichtlich geschlechtergerechten Handelns einigen. Dieses gemeinsame Qualitätsverständnis blendet keineswegs die Spezifik der jeweiligen Organisationen aus, es bildet lediglich den Rahmen für das Handeln der jeweiligen Organisation, die Grundlage, auf deren Basis Organisationsentwicklungs- und Gleichstellungsstrategien sowie konkrete Programme und Maßnahmen entwickelt werden.

Ein Beispiel für einen personellen Standard in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG könnte sein, dass sich die Organisationen verpflichten, eine verbindliche Geschlechterquote einzuführen, und diese eisern durchhalten. Eine solche Quote könnte für die Besetzung von Gremien, wie Kuratorien, Beiräte und Evaluierungsgruppen, sowie für Vortragende bei Kongressveranstaltungen gelten. Standards, Quoten und Programme können aber im Einzelnen nur wirken, wenn eine echte Beteiligung von Frauen vertrauensvoll und verantwortungsbewusst an neuralgischen Punkten einer Organisation verbindlich durchgesetzt wird. Role Models, Mentees und einfach nur erreichbare, besonders für den Nachwuchs sichtbare Persönlichkeiten, müssen dafür wieder und wieder in die altingesessenen Netzwerke eingespeist werden, sprich, von den Kollegen selbst uneitel eingebracht werden. Die Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Standards ist nur möglich in einem Dialogprozesses zwischen den Wissenschaftsorganisationen, Hochschulen, Bund und Ländern, unter Hinzuziehung der Gleichstellungsexpertise und den Erkenntnissen der Geschlechterforschung.

Drittens muss eine klare Zeitschiene aufgestellt werden, mit quantitativen Vorgaben, Meilensteinen und einem Zeithorizont, den wir alle noch erleben dürfen. Es könnte gelten: 2020 als proximale und 2027 als ultimative Zielmarke. Als Klimax würde ich mir eine Deklaration wünschen, die diese drei Desiderate zusammenfasst und die gleichzeitig einen Handlungsrahmen sowie eine Vision für die Arbeit zur Geschlechtergerechtigkeit in den kommenden Jahren bietet.

In den vergangenen Jahren ist im Wissenschaftsbereich viel getan worden, um Hürden, die die Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit behindern, zu überwinden, beispielsweise bei den Arbeitsbedingungen, den unterschiedlichen Wissenschaftsusanzen im Rahmen von Dual Careers, der Bereitstellung hochschuleigener Kita-Plätze. Wir sind deutlich vorangekommen in der Lösung organisatorischer Probleme, aber keineswegs am Ende damit. Der mühsame Weg der dauerhaften Überwindung organisatorischer Hürden ist aber Voraussetzung dafür, dass wir endlich das schaffen, was wir für das große Ziel der Geschlechtergerechtigkeit wirklich erreichen müssen, nämlich die Etablierung einer weiblichen Elite mit einer kritischen Masse, welche die magische Zahl von mindestens 30 Prozent übersteigt. Die Zahl von 30 Prozent ist so bedeutsam, weil sie eine kritische Masse, eher eine kritische Menge von Professorinnen erzeugen würde. Kritische Menge ist die Zahl der Teilnehmerinnen in einem Netzwerk, ab der die Nutzerzahl exponentiell zu wachsen beginnt. Genau das brauchen wir in der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, nämlich eine Zahl von Professorinnen, die selbst dafür sorgt, dass sich Geschlechtergerechtigkeit quasi von alleine einstellt, sich selbst nachhaltig reguliert und schließlich mit dem Netzwerk der Männer in eine balancierte, natürliche Wechselwirkung tritt, zum Vorteil der Frauen, zum Vorteil der Männer, zum Vorteil der Gesellschaft und vor allem zum Vorteil der Wissenschaft.

» Wir brauchen eine Zahl von Professorinnen, die dafür sorgt, dass sich Geschlechtergerechtigkeit selbst nachhaltig reguliert.«

Handlungsempfehlungen für die Institutionen

Organisationskultur verändern! | Qualitätskriterien erweitern!





Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Ich sehe eine extrem wichtige Aufgabe darin, dass dieser **Kulturwandel auch durch uns, Frauen in Führungspositionen**, gelebt und umgesetzt wird. Der Kulturwandel heißt ja nicht nur Familie, Gleichstellung, Diversitätsmanagement, sondern auch gute wissenschaftliche Praxis, Ethik, offene Kommunikation, fairer Umgang mit dem Nachwuchs. Das ist überhaupt nicht einfach, ich komme immer wieder in die Frauenschublade mit diesen Themen. Aber es liegt eben die Chance darin, so das Thema durch uns wachzuhalten. Dazu braucht es Mut, Durchhaltevermögen, eine hohe Toleranzgrenze sowie Augenmaß, um es nicht zu übertreiben. Ich bin ja Präsidentin einer Universität, und auch da, wo es verbindliche Regelungen gibt, braucht es zusätzlich eine geeignete Kultur, diese umzusetzen, und den Mut sich vor den Senat hinzustellen, zu sagen, ich will hier etwas erreichen.

Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Der Struktur- und Kulturwandel muss Hand in Hand gehen. Strukturwandel bedeutet, dass die gleichstellungspolitischen Zielstellungen durch Veränderungen innerhalb der Institution vorangetrieben werden. Kulturwandel zeichnet sich durch die **Reflexion über die Geschlechterverhältnisse im Alltagshandeln** der Mitglieder der Institution aus. Diese beiden Dinge müssen Hand in Hand gehen.



Dr. Barbara Hartung

Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Kulturen werden durch Vorstellungen, Begrifflichkeiten, schließlich auch Normensetzungen formeller oder informeller Art geprägt. Gerade auf dem Feld der Geschlechterpolitik haben sich etliche „Narrative“ entwickelt, die das Verhalten von Individuen oder Gruppen bestimmen. Sie werden oftmals wie Monstranzen vor sich hergetragen, wie z. B. „Frauen wollen ja gar nicht in höhere Positionen“. Es gilt, diese Narrative zu hinterfragen und mit Erkenntnissen zu korrelieren, um die möglicherweise dahinter verborgenen (Macht-)Interessen transparent zu machen. Mit der Niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ streben wir eine nachhaltige Weiterentwicklung der Organisations- und Führungskultur an, und zwar durch entsprechendes **vorbildhaftes Handeln der Führungsverantwortlichen**.



Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer

Rektor der Universität Bielefeld

Die Aufgabe des Rektorats ist der Versuch, möglichst viele mitzunehmen. Wir müssen dranbleiben; wir führen regelmäßige Gespräche mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellung. Zum Gesamtprozess gehört in Bielefeld auch die **Integration von Gleichstellung in die Verwaltung, in alle Dezernate**: Sie müssen auch Träger in die Fakultäten sein, auch zu den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen.

Dr. Annette Fugmann-Heesing

Sprecherin der Hochschulratsvorsitzenden der Universitäten in Nordrhein-Westfalen

Der Hochschulrat kann und sollte seine vielfältigen Entscheidungs- und Beratungskompetenzen nutzen, um auf Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken. Finanz- und Personalentscheidungen sind wichtig, aber auch die Berichtspflichten des Rektorats ihm gegenüber. Wenn eine systematisch gleichstellungsorientierte Darstellung eingefordert wird, kann das Bewusstsein bilden und Diskussionen anstoßen. Der Hochschulrat kann darauf hinwirken, dieses Thema in alle Strategiediskussionen und -papiere, in Hochschulentwicklungspläne einzubeziehen. Ein unterstützender Faktor ist eine **paritätische Zusammensetzung des Hochschulrats**, da Frauen für das Thema Gleichstellung erfahrungsgemäß eine höhere Sensibilität besitzen. Die Vorsitzenden der Hochschulräte müssen dafür sorgen, dass diese Themen auf die Tagesordnung gesetzt werden, aber auch alle Mitglieder der Hochschulräte haben die Verpflichtung, sich dafür zu engagieren, dass diese Themen eingebracht werden.



Prof. Dr. Monika Gross

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Wie können die Kulturen in den jeweiligen Hochschulen verändert werden? Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Studentinnen müssen sichtbar gemacht werden – nach innen und nach außen –, zum Beispiel in der **Bildsprache und Öffentlichkeitsarbeit** der Hochschule. Erzählen Sie die Geschichten der Frauen und stellen Sie ihre Leistungen in den Mittelpunkt.



Prof. Dr. Heike Graßmann

Kaufmännische Vizepräsidentin der Helmholtz-Gemeinschaft und Administrative Geschäftsführerin des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung

Nur im Zusammenspiel von individueller Förderung und Ermutigung von Frauen und **Weiterentwicklung der Organisationskultur** der Wissenschaftsorganisationen kann Chancengerechtigkeit erreicht werden. Es bedarf sowohl eines gesellschaftlichen Abbaus von Geschlechterstereotypen als auch einer Organisationskultur, in der Mütter wie Väter sich um ihre Kinder kümmern können, auf Wunsch in Teilzeit arbeiten können und dennoch gleichberechtigt eine erfolgreiche Karriere verfolgen und Führungspositionen besetzen.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Wir sind, was die Breitenwirkung angeht, bei den Mühen der Ebene angelangt. Hier müssen wir ganz konsequent weitermachen und dürfen uns nicht irritieren lassen. Die Kraft liegt darin, das Anliegen der Gleichstellung konsequent weiterzuverfolgen, was ja nicht heißt, dass man nicht weitere Dinge in den Blick nehmen muss. Ich meine tatsächlich, wir müssen den **Kulturwandel in der Wissenschaft** energisch weitertreiben. Wir erleben immer noch, wie das Ordinariensystem sich in der Universität nur versteckt hat.



Prof. Dr. Reinhard Jahn

Direktor am Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie

Wir brauchen Verfahren, die nicht nur auf der Ebene der Organisation, sondern auch auf der Arbeitsebene greifen. Ich treffe Entscheidungen über „meine“ Mitarbeiter, mein Kollege trifft seine eigenen Entscheidungen und es gibt die Kultur, dass man sich nicht hineinredet. Wie kann ich hier etwas ändern? Wir brauchen Anreizsysteme und da wir im öffentlichen Bereich Geld nicht nutzen können, bleibt die Reputation oder das Beschämungsritual. Wir müssen **Transparenz** herstellen: Jedes Institut, jedes Zentrum soll offenlegen, wie hoch der Frauenanteil auf den jeweiligen Positionen und bei den Neueingestellten ist. Damit die Leute lernen zu verstehen, dass ihre persönlichen Einzelentscheidungen, wen sie einstellen, Auswirkungen haben. Wir müssen alle sensibilisieren. Letztendlich muss es einen **Bewusstseinswandel** geben und das ist ein langer Prozess.



Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Zum Kulturwandel in der Wissenschaft zählt nicht nur, Frauen in die Positionen von Männern zu bringen, sondern diese Zukunft des Wissenschaftssystem mit den unterschiedlichen Perspektiven, Fähigkeiten, Fertigkeiten usw. auch gemeinsam zu gestalten. Das bezieht sich zum Beispiel auf Bewertungs- und Publikationssysteme, wie kommunizieren wir zukünftig in der Wissenschaft, wie sind Hierarchien? Was sind **alternative Bewertungsmechanismen für Wissenschaft** in der Zukunft? Gleichstellung wird darauf Einfluss haben, ob Frauen wie Männer in Zukunft, in dem was sie im Wissenschaftssystem tun, angemessen bewertet werden.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Wir wollen die Besten. Aber die Qualitätskriterien für die Besten dürfen nicht die heutigen bleiben, die durch die primär männlich geprägte Wissensgemeinschaft definiert sind. Es kann nicht nur nach Impact-Faktoren, Zahl der Publikationen und Drittmitteln gehen. Es muss darauf geachtet werden, dass die **Qualitätsstandards auch Führungs- und Genderkompetenz** beinhalten. Wenn wir das nicht tun, werden wir weiter tolle Wissenschaftler haben, aber gerade den Aufgaben Nachwuchsförderung und Kompetenzen in den anderen wichtigen Bereichen nicht gerecht werden. Also, Qualität heißt wissenschaftliche Qualität plus weitere Kompetenzen.



Prof. Dr. Martina Brockmeier

Vorsitzende des Wissenschaftsrates

Der Wissenschaftsrat hat sich sehr intensiv mit der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen beschäftigt und darauf hingewiesen, dass Impact-Factor und Quantität nicht allein das Relevante sind, sondern die Qualität und andere Leistungsdimensionen stärker zählen sollten. **Transfer beispielsweise umfasst auch Politikberatung oder Gremienarbeit** und die Honorierung dessen. Das ist ein Punkt, den wir oft nicht im Hinterkopf haben, wenn die Leistung einer Frau, die sich an einer Berufungskommission beteiligt, nicht in dem Maße honoriert wird wie eine andere wissenschaftliche Leistung, z.B. eine Veröffentlichung in einem bekannten A-Journal.



Christina Hadulla-Kuhlmann

Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ein wichtiger Punkt in dieser Debatte ist die **Einführung von gendergerechten Potenzialeinschätzungen**. Jungen Wissenschaftlern werden häufig selbstverständlich gute Entwicklungsmöglichkeiten prognostiziert, während die Fähigkeiten von Wissenschaftlerinnen eher kritisch beurteilt werden. Da heißt es dann: „Das Profil muss bei ihr noch geschärft werden, wir wissen noch nicht, ob sie das Standing für dies oder das oder jenes hat.“ Diese Erfolgserwartung gegenüber jungen, männlichen Wissenschaftlern ist wesentlich höher als die, die Frauen zuerkannt wird. Dies liegt neben der fehlenden Potenzialanalyse auch an den Vorannahmen von Begutachtenden.

Prof. Dorothee Dzwonnek

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Wir müssen jetzt Anreize setzen für das Individuum, für die einzelne Frau. Dazu gehört Familiengestaltung, dazu gehört Zeitgestaltung in Förderprogrammen, man muss flexibilisieren können, wenn man in einer Familienphase ist. Denn diese Leaky Pipeline entwickelt sich ja zwischen 30 und 40. Dann habe ich promoviert, ich will eine Familie gründen und dann traue ich mich vielleicht nicht und trete nicht an, weil ich nicht die richtige Umgebung habe. Also wir kommen hier zu individuellen Anreizsystemen und vielleicht dann in der Tat zu **Fragen von Impact und quantitativen Faktoren**, wie z.B. der Publikationsleistung, die wir nochmal genau unter die Lupe nehmen müssen: Inwiefern handicaps die eben auch Frauen?



Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Hinsichtlich Beruf und Familie haben wir mittlerweile in den meisten Berufungskommissionen merkwürdige Korrekturverfahren, etwa, dass pro Kind ein peer-reviewed Artikel weniger vorausgesetzt wird. Aber wir setzen nicht dezidiert auf Potenzialeinschätzungen. Wenn wir auf Potenzialerhebungen gingen, wäre viel gewonnen. Niemand kann mir sagen, dass dies in der Wissenschaft nicht möglich ist. In der Wirtschaft gelingt es, die Old Boys' Networks aufzubrechen. Da gibt es tatsächlich große Erfolge verbunden mit **Potenzialerhebungen** und auch mit dem Imperativ, Quotierungen zu erfüllen. Diese Verfahren sind im Wissenschaftssystem noch nicht angekommen.

Hochschul- und wissenschaftspolitische Strategien

Anreize setzen! | Standards festlegen!

Quoten definieren? | Einen Gleichstellungsrat schaffen?





Prof. Dr. Martina Brockmeier

Vorsitzende des Wissenschaftsrates

Anreize sind wichtig, um die Ziele der Selbstverpflichtung umzusetzen und Gegenargumenten die Wirkung zu nehmen. Es ist wichtig, **Geschlechtergerechtigkeit einzubeziehen**, wenn Anreize gesetzt werden und gleichzeitig der Nichtbeachtung dieses Kriteriums einen Verlust an Ressourcen und Ansehen folgen zu lassen. Das hat in der Exzellenzinitiative wunderbar geklappt. Da hat man gemerkt, sich lediglich ein Mäntelchen der Gleichstellung überzustülpen, reicht nicht. Da wurde man entlarvt durch die internationalen Gutachter. Die Umsetzung der Ziele ist eine strategische Leitungsaufgabe, bei der alle mitwirken müssen, von der Person, die oben steht, bis hinunter in die Fachbereiche, die Institute. Alles andere hat tendenziell Alibi-Funktion.

Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 – 2017)

Wir brauchen klare Anreizstrukturen. Da, wo wir Anreize gesetzt haben, hat das funktioniert. Es muss also auch Geld dahinterstecken. Geld für Gleichstellungspolitik an den Hochschulen, aber auch **klare finanzielle Anreize bei Förderprogrammen**. Ich glaube, es muss eine Mischung sein zwischen finanziellem Anreiz, klarem Mainstreaming, Transparenz und Regeln. Also, wenn es keine Regel ist, nur finanzieller Anreiz ist auch schon schön. Aber ich glaube, es braucht noch eine gewisse Struktur dazu.



Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Wir müssen **Anreize setzen, die umzusetzen sind**, um an Fördermittel zu gelangen. Das zeigt etwa das Professorinnenprogramm. Das zeigen auch die Zahlen insgesamt im GWK-Monitoring. Ich als Landessenatorin würde sagen: „Ja, wir brauchen eine Fortsetzung.“ Wenn man solche Programme mit Anreizen versieht und wir aber feststellen, die Frauen scheiden nach der Promotion aus, müssen wir das Professorinnenprogramm an der Stelle ein Stück aufbohren. Man kann es dann nicht wie gehabt fortsetzen, sondern muss Überlegungen anstellen, wie wir diesen „Flaschenhals“ weiten können. Wir müssen prüfen, welche Maßnahmen in den Hochschulen und Einrichtungen nötig sind, damit die Frauen diesen Weg auch gehen.



Prof. Dorothee Dzwonnek

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Aus Sicht der DFG können wir uns natürlich nichts Besseres vorstellen als unsere eigenen **Gleichstellungsstandards**, die zusammen mit dem Kaskadenmodell Standard geworden sind. Darüber hinaus sollte jeder gemäß seiner Aufgabe und seiner Funktion im Wissenschaftssystem aktiv werden. Da sind die Hochschulen gefordert, der Wissenschaftsrat, die Förderorganisationen. In der DFG werden wir unser Fördergeschäft durchleuchten und schauen, wo wir selber noch Handlungsbedarf sehen. Jeder Akteur im Wissenschaftssystem ist aufgerufen zu schauen, an welcher Stellschraube er noch etwas bewegen kann – darüber kann man auch allgemeine Vereinbarungen treffen. Ein Monitoring – zu prüfen, wie sich die Dinge entwickeln – wäre sicher sinnvoll.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Mit genügend zeitlichem Abstand kann ich sagen, dass das Attribut „forschungsorientiert“ zu den Gleichstellungsstandards der DFG im Wesentlichen auch taktisch motiviert war – als Rechtfertigung dafür, dass die DFG sich hier in die Zuständigkeit begeben hat. Wir hatten von vornherein im Blick, dass diese **Gleichstellungsstandards viel umfassender** sein sollten und ich denke, es auch sind. Natürlich gibt es einige Aspekte, die die Lehre betreffen, die vielleicht nicht abgebildet sind. „Forschungsorientiert“ aber, das war Pragmatismus, um zu sagen: „So, jetzt nehmen wir uns der Sache an.“



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 – 2017)

Wir brauchen **klare rechtliche Rahmenbedingungen**. So wie die DFG mit dem Kaskadenmodell angefangen hat, so wie wir es jetzt im Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen haben, braucht man einen klaren rechtlichen Rahmen, wo man immer wieder sagen kann: „Es ist der rechtliche Rahmen. Wir müssen das jetzt umsetzen.“



Prof. Dr. Martina Brockmeier

Vorsitzende des Wissenschaftsrates

Ein weiterer Punkt, der die Standards betrifft: Wir brauchen in irgendeiner Form eine Koordination der vielen Maßnahmen. Dass man sich einigt disziplinspezifisch, vielleicht auch institutionell, auf eine Möglichkeit, Gleichstellung umzusetzen. Ich möchte betonen, dass die **Initiative, diese Standards zu setzen, aus der Wissenschaft** kommen muss, weil nur die das passgenau kann. Was meiner Meinung nach außerdem fehlt, ist ein Zeitplan, also zumindest ein vorgegebener Zeitrahmen, um ein Ziel erreichen zu können.

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Wir haben klarzustellen, dass **Gleichstellungsstandards zu erfüllen sind**, wenn man sich an dem Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs beteiligt, und da sind Bund und Länder jeweils für sich gefordert. Dann müssen die Hochschulen darlegen, wie sie für Gleichstellung Sorge tragen. Das muss in den jeweiligen Ländern mit den Hochschulen ausgehandelt werden. Ich glaube, da ist Zentralismus schwierig und könnte störend sein. An der Stelle muss man sehen, in welchem Vorgarten die Aufgabe liegt und in dem muss sie dann auch bestellt werden. Man kann nicht alles an der Stelle zentralisieren. Es ist richtig, dass wir uns bei zukünftigen Pakten erstens an den Gleichstellungsstandards orientieren, zweitens an den Vorgaben, die wir für die Exzellenzstrategie formuliert haben.



Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Dem Mangel muss begegnet werden mit einer Synchronisation, durch verbindlich übergreifende und vor allen Dingen **bundesweite allgemeine Gleichstellungsstandards**, die man gemeinschaftlich erarbeiten muss und tatsächlich für alle verbindlich vereinbaren muss. Der politische Druck durch die Zuwendungsgeber muss erhöht werden.





Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Quote wird üblicherweise Qualität gegenübergestellt. Bist du eine Quotenfrau, ist es keine Qualität. Ich bin eine absolut überzeugte Verfechterin der Quote, weil die Männer eine Quote brauchen, damit sie mit Frauen zusammenarbeiten können. Ich drehe das einfach um und sage, Quote ist ein **Garant für Qualität**, dass Frauen in Positionen tätig sind, wo sie eben auch hingehören. An dem Punkt müssen wir in der Politik eine deutliche Umkehr im Denken erzeugen.

Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 – 2017)

Wir müssen Berufungsverfahren so gestalten, dass wir Qualität bekommen und nicht nur die nächste Generation derer, die da schon sitzen. Das wird erst Mainstream, wenn wir **mindestens ein Drittel Frauen in allen Strukturen** haben. Solange das nicht der Fall ist, müssen wir über das Kaskadenmodell einen Rahmen setzen – von mir aus verpflichtend, wie im nordrhein-westfälischen Landesgesetz.



Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Können wir fachbezogene Zielquoten unabhängig von der jeweiligen Institution machen? Ich glaube nicht. Insofern werbe ich dafür, die **Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Institutionen** im Blick zu haben. Es ist ein Leichtes, die Leitungen technischer Universitäten pari pari hinzubekommen, viel schwieriger jedoch, die Professuren in den technischen Fakultäten zu einem Drittel mit Frauen zu besetzen.

Prof. Dr. Heike Graßmann

Kaufmännische Vizepräsidentin der Helmholtz-Gemeinschaft und Administrative Geschäftsführerin des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung

Ein wichtiger Schritt, um mittel- und langfristig die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, war für die Helmholtz-Gemeinschaft die Einführung des sogenannten Kaskadenmodells. Um verbindliche Ziele für die Partizipation von Wissenschaftlerinnen festzulegen, wurden in allen Helmholtz-Zentren **Quoten für alle relevanten Karrierestufen** festgelegt. Dabei wird berücksichtigt, wie viele Stellen voraussichtlich frei werden.





Dr. Barbara Hartung

Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Ich plädiere für einen strukturierten, nachhaltigen **Diskussionsprozess auf nationaler Ebene**, unter Einbeziehung internationaler Erfahrungen. Vor etwa zehn Jahren hat das Votum internationaler Expert_innen im Rahmen der Exzellenzinitiative die Akteure der deutschen Wissenschaftspolitik zum Handeln motiviert. Ergebnisse waren die Offensive für Chancengleichheit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen 2006 und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2008. Diese Initiativen, die wichtige Impulse gegeben haben, gilt es aufzugreifen und fortzusetzen.

Dr. Dagmar Simon

Gastwissenschaftlerin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Geschäftsführerin von EVACONSULT

Wir brauchen ein **neues strategisches Bündnis zwischen der Wissenschaftspolitik, der Geschlechterpolitik und den Gender Studies**, eine hochkarätig besetzte Kommission, die aus diesen Bereichen zusammengesetzt ist und sich mit grundlegenden Entwicklungslinien im Wissenschaftssystem befasst unter dem Aspekt, wie sie sich auf das Geschlechterverhältnis und auf Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft auswirken. Ich denke, dass man diese Akteursgruppen viel stärker zusammenbringen sollte und dadurch auch andere Ergebnisse erzielen kann. Ich würde so eine Kommission unter das Motto stellen: ein neuer Vertrag zwischen Wissenschaft und Gleichstellung.



Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Wir plädieren für die **Einrichtung eines Gremiums mit einer sehr hohen Reputation**, mit hoher Sichtbarkeit in unserem Politikfeld und einer bundesweiten, institutionenübergreifenden Legitimation. Der Arbeitstitel ist Gleichstellungsrat und seine Monitoringaufgaben sollen sich nicht in dem erschöpfen, was wir schon betreiben. Über das Berichtswesen hinaus sollte dieses Gremium politische Prozesse analysieren und bewerten. Auf dieser Grundlage sollte der Gleichstellungsrat Veränderungsprozesse innerhalb des Wissenschafts- und Hochschulsystems beratend begleiten.



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2010 - 2017)

Man muss sicherstellen, dass man eine **zentrale Ebene** hat, sich wirklich unterhakt, gemeinsame Standards festlegt, vielleicht Best-Practice austauscht und ein Gremium hat, das sichtbar ist und deutlich macht, Gleichstellung ist nicht nur nice-to-have, sondern muss Führungsverantwortung sein. Das müssen wir auch deutlich machen. Das ist nicht nur so ein Nebenthema.

Prof. Dorothee Dzwonnek

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Ich halte nicht so viel von Räten. Aber man braucht eine **koordinierende Funktion** für die Vorarbeiten, die sowohl in der HRK als auch in den Wissenschaftsorganisationen als auch im Kontext des Pakts für Forschung und Innovation usw. geleistet werden, hinsichtlich der Frage, wie Forschungsleistungen gemessen werden. In dieser Zuständigkeit sehe ich vielleicht sogar den Wissenschaftsrat.



Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Ich habe eine **gewisse Skepsis gegenüber einer neuen zentralen Institution**. Ich hatte immer im Hinterkopf, dass Gleichstellung normaler, essentieller Bestandteil unseres täglichen Handelns und Redens sein sollte, der alle Ebenen betrifft. Ich befürchte, dass es diese Breite nicht erreicht, wenn man es als Spezialthema mit Spezialinstitutionen behandelt. Müsste man nicht dann einen solchen Gleichstellungsrat aus der Nische der Wissenschaft rausholen und sagen, er müsste sich über alle gesellschaftlichen Bereiche hinweg dieses Themas annehmen?

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz in Bremen

Mit dem Gleichstellungsrat geht es nicht nur darum, die Wissenschaft zu adressieren, sondern auch die Gesellschaft. Er sollte eine andere politische Aufhängung haben, um deutlich zu machen, dass man mit **Wissenschaft als Bestandteil der Gesellschaft** für Gleichstellung politisch etwas macht. Auf diesem Wege soll der Grundgedanke von Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit, auf einer Metaebene in einen Diskurs eingebracht werden.





Christina Hadulla-Kuhlmann

Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Die bisherige Politik spricht von Selbststeuerung der einzelnen Organisationen. Brauchen wir zusätzlich einen Gleichstellungsrat? Bringt uns das wirklich weiter? Wir sollten sehr genau überlegen, wie ein solches Instrument, wenn wir es denn wollen, in die bestehenden Strukturen eingepflegt werden kann. Mit den existierenden Mechanismen haben wir sehr viel erreicht. Die Bundespolitik geht davon aus, dass die **Gestaltungshoheit der einzelnen Organisationen und Institutionen** gewahrt werden muss. Auch der Sache wegen, denn nur sie selbst können die Defizite analysieren und dann passgerecht Maßnahmen, Instrumente und Ansätze entwickeln. Die Kultur in der einzelnen Organisation kann nur die Organisation selbst gestalten und auch wirkungsvoll ändern.

Prof. Dr. Martina Brockmeier

Vorsitzende des Wissenschaftsrates

Wir sollten zunächst eine verbindliche Selbstverpflichtung in den Universitäten eingehen und versuchen passgenau für das System aus dem System heraus vorzugehen und umzusetzen. Wenn das nicht gelingt, sind weitere Maßnahmen erforderlich. Wir könnten etwas Neues bilden, einen **Rat mit Vertretern aus allen Bereichen**, in dem Frauen und Männer gemeinsam an diesem Thema arbeiten, seine Entwicklung verfolgen. Es geht dabei nicht darum, dort etwas für das Wissenschaftssystem festzulegen, was dann übergestülpt wird. Das würde definitiv dem Anspruch widersprechen, solche Dinge wissenschafts- und auch institutionenspezifisch aus der Wissenschaft heraus festzulegen. Es geht jedoch um eine Möglichkeit, den „Tanker“ schneller zu bewegen.



Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel

Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Es braucht so etwas wie einen **Bundesgleichstellungsrat**. Den sollten wir kreieren, um zusammen zu agieren. Wir sollten gemeinsam, über die Organisationen hinweg, etwas tun, miteinander sprechen, uns abstimmen. Ziel ist nicht, Dinge zu vereinheitlichen, sondern die Vielfalt zu koordinieren und damit auch flächendeckend umzugehen. Da könnten wir einen ganz entscheidenden Schritt nach vorne gehen. Ein gemeinsames Gremium wird nicht alle Probleme im Alltag lösen, aber es wird koordinieren können und eine Sichtbarkeit schaffen, auch nach außen, in die Gesellschaft hinein. Das Gremium soll Sichtbarkeit, Koordination, Unterstützung und Kontinuität erzeugen.



Geschlechtergerechtigkeit jetzt



Für einen Kulturwandel im Hochschul- und Wissenschaftssystem

Gerechtigkeit und Chancengleichheit sind elementare gesellschaftliche Werte; ihnen Geltung zu verschaffen ist gleichermaßen Auftrag an die Wissenschaft und Verpflichtung der Hochschulen als Bildungsinstitutionen. Geschlechtergerechtigkeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem herzustellen sowie die Gender-Dimensionen in das lehrende, forschende und künstlerische Handeln seiner Mitglieder zu integrieren, ist Aufgabe einer zukunftsweisenden Hochschul- und Wissenschaftsgestaltung. In der Verbindung von Individualförderung und der sukzessiven Verringerung struktureller Exklusionsmechanismen in den vergangenen zwei Jahrzehnten konnten Erfolge bei der Erhöhung von Frauenanteilen errungen werden. Jedoch waren diese Entwicklungen zugleich von unterschiedlichen politischen Rahmenbedingungen, institutionellen Ungleichzeitigkeiten und disziplinären Differenzen geprägt.

So wird im aktuellen Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu „Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ nachgewiesen, dass die Teilhabe von Frauen – trotz aller Erfolge – immer noch und weiterhin mit steigender Karrierestufe abnimmt. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen und auf Teilzeitstellen ist höher als von Männern, Geschlechterdifferenzen in den Besoldungsgruppen sind nach wie vor die Regel und die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien steigt zu langsam an. Insbesondere die Postdoc-Phase zeigt sich als Sollbruchstelle für Wissenschaftlerinnen. Auch die geschlechtssegregierte Studienfachwahl mit all ihren gesellschaftlichen Ursachen und wissenschaftspolitischen Folgen hält sich hartnäckig. Ein komplexes Ineinandergreifen von Fremd- und Selbstselektion führt, so zeigen eine Vielzahl von Forschungsergebnissen, bei vielen Wissenschaftlerinnen zu der scheinbar individuellen Entscheidung, sich von der Wissenschaft abzuwenden. Das Fehlen verlässlicher Karrierewege, die Dominanz befristeter Verträge, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen, aber auch ein hoher Konformitätsdruck sind einige der Gründe für die noch immer fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaft- und Hochschulsystem – so eine Bilanz auf der Konferenz *Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern*.

Eine nachhaltige Sicherung bisheriger Erfolge, eine zuverlässige Steigerung der Teilhabe von Frauen auf allen Karrierestufen und in allen Handlungsfeldern sowie eine systematische Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit stehen weiterhin aus. Die Reflexion exkludierender Mechanismen von Wissenschaft und Hochschule sowie die Analyse erfolgreicher Programme und Initiativen im ersten Teil der Konferenz führten die Dringlichkeit der Entwicklung innovativer Strategien und Konzepte vor Augen. Der in Ansätzen vorhandene Strukturwandel muss mit einem Kulturwandel des Systems verbunden werden und alle Ebenen der politischen, organisationalen und disziplinären Praxen von Wissenschaft und Hochschule sowie das Alltags-handeln ihrer Mitglieder umfassen. Das ist ein zentrales Ergebnis der Konferenz *Gender 2020*.

» In der Wissenschafts- und Hochschulpolitik muss Geschlechtergerechtigkeit expliziter Bestandteil jeglicher Programme sein. «

In der Wissenschafts- und Hochschulpolitik muss Geschlechtergerechtigkeit expliziter Bestandteil jeglicher Programme und Initiativen sowie ihrer Ausführungsgestaltungen sein. Hierzu ist es notwendig, über ein reduziertes Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit, das ausschließlich auf Repräsentanzfragen und Familienfreundlichkeit rekurriert, hinauszugehen und sich insbesondere auf den Abbau exkludierender Strukturen zu fokussieren. Geschlechtergerechtigkeit als integraler Bestandteil jeden politischen Handelns bedarf der durchgängig sichergestellten Einbindung von Gleichstellungsexpertise in alle hochschul- und wissenschaftspolitischen Prozesse und Entscheidungsfindungen. Geschlechtergleichstellung als Bewertungskriterium in die Finanzierung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu integrieren, kann diese Entwicklung intensivieren. Für alle Bereiche des Hochschul- und Wissenschaftssystems geltende Standards zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit eröffnen die Möglichkeit, einen Kulturwandel zu forcieren. Die Aufgabe einer Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem bedarf der Begleitung durch eine Außenperspektive, eingenommen etwa durch ein unabhängiges und hochkarätig besetztes Gremium.

» Geschlechtergerechtigkeit als Organisationsziel sollte in jeder Institution verankert sein. «

In jeder Hochschule und allen außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollte Geschlechtergerechtigkeit als Ziel der Organisation verankert sein. Hieraus folgen als handlungsleitende Grundprinzipien, Gleichstellungspolitik in die Governance-Strukturen und Steuerungskonzepte der Institution zu integrieren sowie eine transparente und gleichstellungsorientierte Mittelvergabe auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses sicherzustellen. Die Verantwortung für das genderkompetente Handeln der gesamten Organisation obliegt der Leitungsebene. Führungskräfte auf zentraler und dezentraler Ebene tragen Verantwortung für passgenaue Strategien zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Arbeitsbereichen. Hierzu gehören auch eine genderreflektierte Personalpolitik sowie diskriminierungssensible und transparente Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Notwendige Voraussetzung für einen so verstandenen organisationalen Kulturwandel ist die systematische Durchdringung aller Handlungsebenen einer Organisation. Zur Sicherstellung der Einbindung von Gleichstellungsexpertise und der kompetenten Umsetzung der Querschnittsaufgabe Geschlechtergleichstellung bedarf es einer eigenständigen, weisungsunabhängigen sowie institutionell abgesicherten organisationalen Einheit.

Fächerkulturen entwickeln, tragen und verändern das disziplinäre Selbstverständnis ihrer Mitglieder. Ein Wandel hin zu einer genderkompetenten und geschlechtergerechten Kultur bedarf einer Verabschiedung vom idealtypischen Bild der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Persönlichkeit. Auf allen Ebenen müssen Vorannahmen und Rahmenbedingungen wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Ar-

beit und Ausbildung kritisch reflektiert und diskriminierende Strukturen beseitigt werden. Eine durch Professuren in den Disziplinen und durch fächerübergreifende Arbeitszusammenhänge präsen- te Geschlechterforschung trägt als transdisziplinä- res Forschungsfeld zu einer Veränderung des disziplinären Selbstverständnisses bei. Wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie die Vermittlung von Gender- Kompetenzen sollten entsprechend integrale Bestandteile des Studiums sein.

Auf der mikropolitischen Ebene des Alltagshandelns entfalten diskriminierende Strukturen eine hohe und weitreichende Wirksamkeit. Voraussetzung für die Veränderung des alltäglichen Handelns sind Problembewusstsein und Refle- xionsfähigkeit bezüglich exkludierender Stereotypen und Normen. Kultur- wandel vollzieht sich im Handeln von Akteur*innen und bedarf einer von allen Mitgliedern der Institution geteilten Überzeugung. Führungskräf- te in Wissenschaft und Verwaltung stehen in der Verantwortung, Ge- schlechtergerechtigkeit als Wert zu vermitteln und Mitarbeitende in ihrem gleichstellungsorientierten Handeln anzuleiten. Ausgehend von einem Verständnis von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen als lernende Organisationen gehört hierzu auch die Vermittlung von Gender- Kompetenzen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder.

Mit der Konferenz *Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern* gelang es, zahlreiche Akteur*innen aus Hochschule, Wissenschaft und Politik zu einer ge- meinsamen Reflexion über die Notwendigkeit einer Initiierung und Steuerung eines Kulturwandels zusammenzubringen. Die verschiedenen, miteinander verflochte- nen Ebenen von Politik, Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Forschungs- einrichtungen und in der Wissenschaft Tätigen stehen in der Verantwortung, den Diskurs über die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu intensivieren und in umfassende Strategien sowie konkrete Instrumente und Maßnahmen münden zu lassen. Es gilt, die Veränderungen und Umbrüche innerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems zu nutzen und dafür Sorge zu tragen, dass die begonnene Implementierung geschlechtergerechter Strukturen fortgesetzt wird und exkludie- rende Mechanismen abgebaut werden. Ziel eines so verstandenen Kulturwandels ist ein Selbstverständnis aller Mitglieder von Hochschulen und Wissenschaftsein- richtungen, das die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und die Berücksich- tigung von Gender-Dimensionen in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung in das alltägliche Handeln aufnimmt.

Dr. Kathrin van Riesen, Dr. Uschi Baaken, Dr. Mechthild Koreuber, Dr. Sybille Jung, Anneliese Niehoff

Der Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hoch- schulen (bukof)





Resonanzen





Prof. Dr. Antje Kley

Vizepräsidentin für Lehrerinnen- und Lehrerbildung und Chancengleichheit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

In Bielefeld habe ich erlebt, was eine geschlechtergerechte Hochschulkultur bedeuten kann. Über zwei Tage hinweg wirkte eine vielstimmige Energie im Raum, und es war greifbar, dass eine **signifikante Teilhabe von Frauen am Wissenschaftssystem** Berge versetzt, Ideen befördert und Perspektiven eröffnet. In diesem Geiste kann und muss es den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern auf allen Ebenen der Hochschulen in Deutschland gelingen, die Gleichstellungskonzepte und Maßnahmen, die über die letzten Jahre und Jahrzehnte ausgeklügelt wurden, erfolgreich zu mobilisieren. Das wird dem Wissenschaftssystem einen enormen Schub verleihen. Dafür steht für mich *Gender 2020*.

Leonie Baumann

Rektorin der weißensee kunsthochschule berlin

Mit einer konsequenten Gleichstellungspolitik – u.a. mit einer **paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen** – haben wir erreicht, dass 50 Prozent aller Professuren mit Frauen besetzt sind. „Ihr seid ja auch eine Kunsthochschule!“, wird oft relativierend eingeworfen. Doch weit gefehlt: Von 24 staatlichen Kunsthochschulen in Deutschland werden 5 von Frauen geleitet (21 Prozent) und die Zusammensetzung der Professuren weicht von dieser Prozentzahl nicht wesentlich ab. Unser Modell beweist: Es gibt sie, die hochqualifizierten Künstlerinnen und Designerinnen!



Prof. Dr. Klaus Semlinger

Präsident der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Immer noch haben wir zu wenig Frauen in der Wissenschaft und hier insbesondere in den MINT-Disziplinen. Es bedarf besonderer Anstrengungen, gerade für diese Fächer **Frauen für eine Professur zu gewinnen**, um damit einen „anderen Blick“ in diese Disziplinen einzubringen und dabei zu helfen, immer noch bestehende Vorurteile gegenüber Technik und technischen Berufen bei Mädchen und jungen Frauen zu überwinden.



Prof. Dr. Elke Wolf

Frauenbeauftragte der Hochschule München

Kulturwandel in der Wissenschaft – das mag sehr soft und nach einem sehr langen Weg klingen. Die Beiträge, Diskussionen und Gespräche auf dieser Tagung waren aber gar nicht so bescheiden. Im Gegenteil, es wurde sehr konkret! Und es wurde ganz klar, dass zu einem gelungenen Kulturwandel auch die Einsicht gehört, dass wir an den Hochschulen **adäquate Strukturen brauchen, um Chancengleichheit zu gewährleisten**. Ich bin gespannt, wann der Gleichstellungsrat seine Arbeit aufnimmt!

Prof. Dr. Brigitta Schütt

Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin

Die Konferenz *Gender 2020* war beeindruckend. Nicht nur die interessanten Beiträge, sondern ebenso die Gespräche zwischendurch waren bereichernd. Es zeigte sich deutlich, dass an vielen Universitäten das Thema **Geschlechtergerechtigkeit eine bedeutende Rolle** spielt. Eine Universität, die in diesem Bereich weiterhin zu den führenden Hochschulen gehören will, muss sich in innovativer Weise und mit neuen Strategien und Konzepten weiterentwickeln und kann sich nicht auf ihrer jetzigen Spitzenposition ausruhen.



Dr. Anke Burkhardt

Projektleiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Mitglied des Konsortiums Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs

Einen Blick in die Zukunft hatte der Tagungstitel verheißen. Dieses Versprechen wurde in mehrfacher Hinsicht eingelöst: Eine Gendertagung, deren Plätze restlos ausgebucht waren. Ein Teilnehmerkreis, dem jenseits der üblichen Expertinnen viele (entscheidungskompetente) Männer angehörten. Ein Tagungsprogramm, das **Gleichstellung nicht als Partikularinteresse, sondern als Bestandteil eines Kulturwandels in der Wissenschaft im gesellschaftlichen Interesse** thematisierte. Ob das alles schon bis 2020 Einzug in den Hochschulalltag finden wird, ist allerdings fraglich. Aufgabe der Hochschulforschung wird es sein, diesen Prozess zu dokumentieren und mit wissenschaftlichen Erkenntnissen zu unterstützen.



Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg

Als Sprecherin der Landeskonferenz Hamburger Hochschulen habe ich interessante Denkanstöße und Impulse durch die hochkarätigen Vortragenden und Teilnehmenden an der Podiumsdiskussion und weiteren Gesprächsrunden mitnehmen können. Die Zusammensetzung der Tagungsteilnehmenden aus hauptsächlich Präsidiumsvertreter*innen der Hochschulen, Leitenden von Forschungseinrichtungen, wissenschaftlichen und politischen Institutionen neben Gleichstellungsakteur*innen hat **hohen Informationsgewinn zu den Themen Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft für die Leitungsebenen** bedeutet. Das Erreichen dieser Ziele ist gemeinsame Aufgabe der Leitungsebene und der Gleichstellungsbeauftragten.

Dr. Ulla Weber

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft

Dass es einen **Kulturwandel für Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft** braucht, darin sind sich wohl mittlerweile alle Akteur*innen in den verschiedenen Einrichtungen einig. Bei der Gestaltung der Road Map dorthin muss es angesichts der strukturellen Unterschiede zwischen Universitäten und Forschungsorganisationen großen Spielraum geben. Vor diesem Hintergrund frage ich mich, ob ein Gleichstellungsrat, wie er auf der Tagung angedacht wurde, die Herausforderung meistern kann, einrichtungsübergreifende und trotzdem eingreifende Standards zu formulieren.



Dr. Sandra Beaufays

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Kulturwandel klingt immer schick. So nach Changemanagement und innovativen Ideen und frischem Wind. Dabei wird oft vergessen, dass Veränderungen einer kulturellen Praxis nicht schmerzlos verlaufen. Impulse, die wirklich darauf ausgerichtet sind, **Machtverhältnisse in Frage zu stellen** – ob gesamtgesellschaftliche, organisationale oder Machtverhältnisse in sozialen Feldern wie der Wissenschaft –, haben eine widrige Gegnerin, die sich als solche nur ungern zu erkennen gibt; diese Gegnerin ist die Vorstellung, dass eigentlich alles beim Alten bleiben kann, zumindest das, was wir an dem schätzen, was uns bekannt ist, auch wenn es uns selbst nicht zum Vorteil gereicht.



Gudrun Haage

Stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Technischen Universität Graz

Der angestrebte Kulturwandel zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur ist notwendig, für mein Empfinden schon lange überfällig. Die Idee, die bisherigen Erfahrungen zu nutzen, um allgemeine, verbindliche Gleichstellungsstandards zu definieren und einzuführen, finde ich sehr bestechend. Dieser Kulturwandel würde – sofern er gelingt und eine **größere Vielfalt von Karrierewegen** ermöglicht – das Wissenschaftssystem für alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht, zu einem besseren, lebenswerteren machen! Ohne verbindliche Vorgaben wird sich nach meiner Erfahrung nichts verändern. Daher benötigt ein echter Kulturwandel eine entschlossene Gleichstellungspolitik und das uneingeschränkte Commitment der Hochschulleitungen.

Dr. Elisabeth Maurer

Ehemalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich

Trotz etablierter Gleichstellungsarbeit an vielen Institutionen verbessern sich die konkreten Zahlen und Fakten nur langsam. Vor allem im mikropolitischen wissenschaftlichen Alltag besteht großer Handlungsbedarf. Um die AkteurInnen in den unterschiedlichen Einheiten und Fachkulturen zu bewegen, Chancengleichheit tatsächlich umzusetzen, sind Anreize nötig. Es liegt in der **Führungsverantwortung der Leitungen**, die Fakultäten, Institute und Forschungsgruppen Top-down mit geeigneten Maßnahmen und Instrumenten darin zu unterstützen, akademische Freiheit und Chancengleichheit produktiv zu kombinieren. Die Schaffung eines Gleichstellungsrates könnte diese anspruchsvollen Herausforderungen der nächsten Jahre kritisch fördern und unterstützen.



Dr. Beate Kortendiek

Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Herausgeberin des Gender-Reports über die nordrhein-westfälischen Hochschulen

Gender 2020 macht deutlich, wie notwendig gemeinsames Beraten über den Abbau von Geschlechterungerechtigkeiten ist. Hierbei ist die Hochschulforschung – wie der Gender-Report NRW – zentral; sie liefert Fakten und Analysen, ersetzt aber keineswegs das Handeln. Nachdem die Frauenhochschulbewegung das Thema Chancengleichheit maßgeblich in die Hochschulen getragen hat, wird es nun vermehrt von Hochschulleitungen aufgegriffen. Super! **Bottom-up und Top-down** – nur so lässt sich etwas bewegen. Ich hoffe, dass dem Auftakt der Initiative *Gender 2020* ein nachhaltiger Prozess folgt.



Bildnachweis

Bildnachweis, sofern nachfolgend nicht anders angegeben: Stefan Sättele

S. 5 (Wanka): Bundesregierung/Foto: Steffen Kugler

S. 17 (Wiestler): Helmholtz-Gemeinschaft/Foto: Andreas Heddergott/Technische Universität München

S. 18, 42 (Gross): Jürgen Daum/Beuth Hochschule für Technik Berlin

S. 18, 21 (Schiebinger): Daniel Pozo

S. 25, 35 (Radtke): Universität Duisburg-Essen

S. 59: (Kley): Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg/Thomas Einberger, (Baumann): Nihad Nino Pusija, (Semlinger): Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin/Alexander Rentsch

S. 60: (Wolf): Hochschule München/Heike Geismar, (Schütt): Bernd Wannemacher, (Burkhardt): Heide Fest

S. 61: (Paschke-Kratzin): Universität Hamburg/Sukhina, (Weber): Max-Planck-Gesellschaft, Axel Griesch, (Beaufays): privat

S. 62: (Haage): @fotogenia, (Maurer): Frank Brüderli, (Kortendiek): Bettina Steinacker

Graphic Recordings (S. 12, 20, 28, 36): Copyright Kommunikationslotsen.de/Christoph Illigens & Kirsten Reinhold, Fotos: Stefan Sättele

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



bukof

Bundskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.