

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Langer Atem für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung – Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur*innen: Ein Leitfaden für die Praxis

Autorin: Jutta Dalhoff

1. Status Quo

„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten Sie schon.“

Dieses Zitat der norwegischen Feministin Grethe Nestor (*1968) hängt seit geraumer Zeit in Gestalt einer bukofo-Motto-Postkarte in meinem Büro und ich halte es auch im Sommer des Jahres 2021 für eine Kernaussage zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Rückschließen lässt sich diese Einschätzung auch aus aktuellen offiziellen Verlautbarungen wissenschaftlicher Spitzenverbände und des Deutschen Bundestages.

a. Sina Metz analysierte das letzte **Fachgespräch des Ausschusses für Forschung, Bildung und Technikfolgenabschätzung** unter dem Titel „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“ vom 19.05.2021 auf DIE ZEIT – WISSEN³ folgendermaßen, eine Bewertung, der ich mich voll und ganz anschließe:

„Nicht reden, sondern handeln!“

Mangelnde Planbarkeit, befristete Verträge und prekäre Arbeitsbedingungen: Die Gründe, warum

noch immer zu wenige Frauen in Deutschland Karrieren in der Wissenschaft machen, sind bekannt. In der Coronakrise hat sich die Situation der Wissenschaftlerinnen noch verschärft. Sie publizieren weniger und leiten seltener Studien als ihre männlichen Kollegen. Noch immer sind nur knapp ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Ein unhaltbarer Zustand für ein Land wie Deutschland, das als Wissenschaftsnation auf kein Talent verzichten kann.

*Der Frage, welche Mechanismen die Chancengleichheit behindern, hat sich vergangene Woche eine Expert*innenrunde im Bundestag gewidmet. (...) Viele der vorgebrachten Forderungen sind nicht neu: flexiblere Arbeitsmodelle und mehr Kinderbetreuung ermöglichen, eine verbindliche Quote einführen, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz novellieren oder gar abschaffen und das Professorinnenprogramm, das 2022 ausläuft, verlängern und finanziell aufstocken. (...) Die Ideen sind da, jetzt ist es Zeit zu handeln.“*

Die Überschrift zum Ergebnis des Fachgesprächs auf der Internet-Seite des Bundestagsausschusses lautet dagegen: „Expertenlob für Initiativen für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft“ – die sprachliche Rückschrittlichkeit mal außer Acht gelassen, es gab nämlich genau einen Experten und sechs Expertinnen – spiegelt der dem Gespräch u.a. zugrunde gelegte Antrag der FDP-Fraktion einen veralteten Wissensstand wider. Die hoch gelobten Vorgehensweisen des Massachusetts Institute of Technology MIT, die hier im Jahr 2021 als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem dienen sollen, stammen aus dem Jahr 1999 und wurden auch in Deutschland rezipiert. Nur wurden sie von den maßgeblichen Kräften in Wissenschaft und Politik

nicht in Maßnahmen zur tatsächlichen strukturellen Veränderung umgesetzt.

Im dem Fachgespräch zugrunde liegenden [FDP-Antrag 19/23629](#) wird die Bundesregierung im Jahr 2021 aufgefordert, „(...) eine exemplarische, zeitnah durchzuführende, interne Untersuchung entsprechend derer vom MIT innerhalb einer Wissenschaftseinrichtung anzuregen, in der die Systematiken sowohl von Förderungen als auch von Diskriminierungen von Frauen während ihrer wissenschaftlichen Karriere insbesondere im MINT-Bereich vergleichbar mit der MIT-Studie von 1999 mit qualitativen Interviews herausgearbeitet werden. Hierfür eignet sich das KIT als Großforschungsstandort mit einem vergleichsweise sehr niedrigen Frauenanteil in der Professorenschaft. (...)“

Eine bezüglich des Forschungsdesigns an heutige Anforderungen und Möglichkeiten angepasste Studie wird vom Karlsruher Institut für Technologie KIT aktuell durchgeführt, als Teilprojekt hat das CEWS im Auftrag des KIT eine Befragung zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT übernommen. Im Rahmen des Vorhabens sollen sowohl repräsentative Daten zu Besoldung, Ressourcen und Wahrnehmungen, Einschätzungen und Erfahrungen des Arbeits- und Organisationsklima erhoben als auch vertiefte Kenntnisse über die (subjektiven) Bewertungen der Arbeitssituation durch die Professorinnen und die Wahrnehmung von Diskriminierung gewonnen werden. Aus der Analyse der empirischen Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung vorhandener gleichstellungspolitischer Maßnahmen und ggf. die Konzeption neuer Maßnahmen entwickelt werden. [CEWS: KIT-Survey \(gesis.org\)](#)

Insgesamt befinden sich die Autor*innen dieses Antrags mit ihren Vorschlägen und Forderungen nicht auf der Höhe der Zeit.

Das Monitoring, das z.B. in Punkt 4 und 5 angesprochen wird, wird seit 1998 systematisch von der BLK/GWK durchgeführt. Auch sind die Ausgrenzungsmechanismen (Punkt 3) durch Studien erforscht.

Die FDP entdeckt also plötzlich das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und fordert erstmal Daten und Studien, obwohl beide (mit Datenlücken zu Gender Pay Gap, Ausstattung u.ä.) vorliegen. Sie gehört(e) in den vergangenen Dekaden allerdings zuverlässig zur breiten Phalanx derjenigen, die im Sinne der Freiheit von Forschung und Lehre verbindliche Maßnahmen und Regelwerke mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Wissenschaft stets zu verhindern wussten. Der Webfehler der Unverbindlichkeit eint auch die im Antrag vorgelegten Vorschläge.

Wir haben kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem, so abgedroschen es klingen mag!

An dieser Stelle möchte ich einen eigenen zweiwochendienst-Beitrag aus dem Jahr 2011 reaktivieren, der 2021 traurigerweise aktuell ist:

„Es scheint hierzulande eine gewisse Rezeptionsperre aller bisher vorgelegten Daten und Analysen zu diesem Thema zu geben. An dieser Stelle zitiere ich die ehemalige Vize-Präsidentin der Universität Hamburg, Prof. Dr. Heide Pfarr: **„Ich bleibe dabei, dass es sehr klug ist, Forderungen und Vorschläge mit gesicherten empirischen Erkenntnissen zu begründen. Allerdings bin ich nicht mehr davon überzeugt, dass sich Männer von Statistiken oder von Argumenten beeindrucken lassen, nämlich von beidem nicht, wenn ein interessegeleitetes Nichtwissen dazu führt, dass nichts geändert werden muss.“** Dieses Zitat aus dem Jahre 1994 hat seine Relevanz behalten. Denn Datensammlungen, Detailstudien oder Erklärungsmodelle zum Phänomen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Deutschland gibt es zur Genüge. Weitere Grundlagen dieser Art sind für die tatsächliche Durchsetzung von verbindlichen Zielmarken nicht mehr erforderlich – hierfür bedarf es jetzt des notwendigen politischen Willens.

Mehr oder weniger besteht Einigkeit darüber, dass sich die Wissenschaftsorganisationen und die Fachkulturen verändern und Strukturen für die Zukunft geschaffen werden müssen.“

b. Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom Januar 2021 mit dem Schwerpunkt – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten – fokussiert mit seinen Handlungsempfehlungen ebenfalls auf die Notwendigkeit struktureller Veränderungen zur Stärkung von gleichstellungspolitischen Strukturen und Instrumenten: „Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente schaffen Rahmenbedingungen für die tatsächliche Durchsetzung gleicher Verwirklichungschancen. Dies gilt auch im Kontext der Digitalisierung. Die Sachverständigenkommission empfiehlt: Gleichstellung und Digitalisierung verzahnen / Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung vorantreiben / Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung stärken / Gleichstellungsorientierte Perspektive in den Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankern / Digitalisierung als Thema in der Bundesstiftung für Gleichstellung verankern.“

Es bleibt abzuwarten, ob und wie die Bundesregierung diese Handlungsempfehlungen der von ihr selbst eingesetzten Expert*innen umsetzt. Die Erfahrungen mit den beiden vorangegangenen Gleichstellungsberichten lassen in dieser Hinsicht keine großen Hoffnungen in mir aufkeimen.

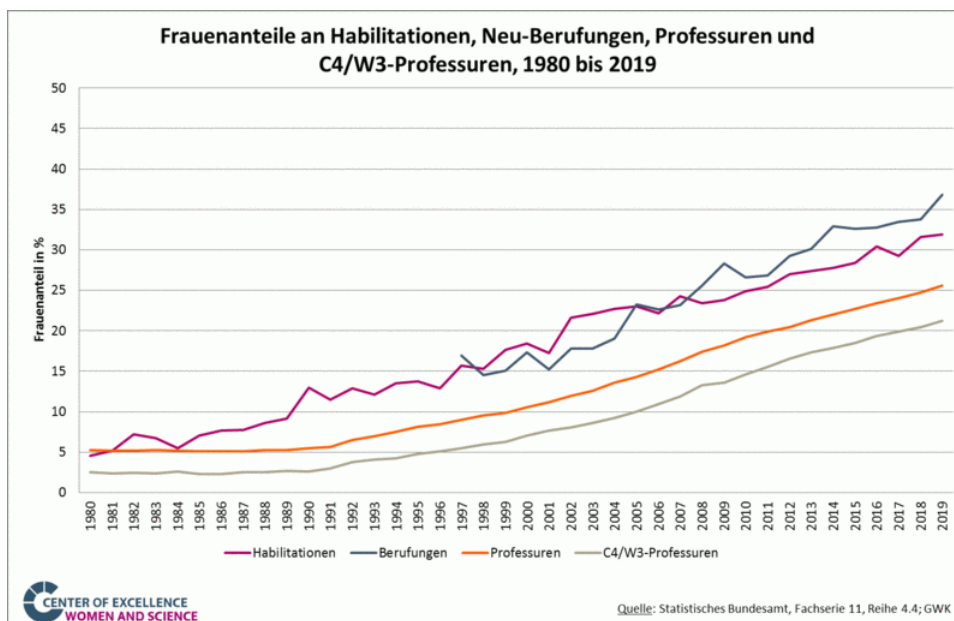
c. Dagegen setzt die Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung zum Ende der laufenden Legislaturperiode der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD wieder ganz am Anfang an: „Die Stiftung wird auf drei Gebieten tätig sein. Erstens: Aufzeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht und dafür Lösungen finden. Zweitens: Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen. Und drittens: Mit Bürgerinnen und Bürgern über Gleichstellung diskutieren.“

Durch Konsistenz, Ambitioniertheit, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit zeichnet sich die aktuelle ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung also nicht aus! *Interessegeleitetes Nichtwissen im Pfarr'schen Sinne?*

2. Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung 2007 – 2021

Frauenanteile auf Führungspositionen

Eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils, insbesondere des Professorinnenanteils, begann erst mit dem Beginn gleichstellungspolitischer Aktivitäten an den Hochschulen seit den 1990er Jahren. Trotz dieser sind Frauen in den höchsten Positionen der Wissenschaft immer noch unterrepräsentiert. Wenn sich die lineare Steigerung der letzten 20 Jahre in gleicher Weise fortsetzte, wäre eine Geschlechterparität bei den W3-Professuren erst in 50 Jahren erreicht.



Der seit mindestens einer Dekade relativ konsensual angemahte **Struktur- und Kulturwandel zugunsten einer geschlechtergerechteren Wissenschaft** ist in den letzten zehn Jahren nicht entscheidend vorangekommen. Dies ergibt eine vergleichende Lektüre der Dokumentationen der beiden zentralen Konferenzen dieses Zeitraumes – erstere hat das CEWS im Auftrag des BMBF 2007 eigenständig geplant und durchgeführt, an der zweiten war ich als Workshop-Leitung beteiligt:

- Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft 18.-19. April 2007 in Berlin.
- Gender 2020: „Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ am 26. und 27. Januar 2017 in Bielefeld.

Der 24. GWK-Datenbericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (2020) kommt – wie eigentlich jedes Jahr – zu dem Ergebnis:

„Auch wenn sich in den letzten Jahren der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen sowie in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen kontinuierlich erhöht hat, sind die Fortschritte weiterhin sehr langsam. (...) Vor allem aber bedarf es eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt.“ (S.11)

Förderpolitische Konsequenzen ziehen Bund und Länder nach wie vor nicht aus diesen Monitoring-Ergebnissen – insofern werden wir diese Textbausteine wohl noch länger zu lesen bekommen.

Die festzustellende relative Stagnation muss auch vor dem Hintergrund wichtiger Förderprogramme auf Bund-Länderebene – wie vor allem den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Professorinnen-Programm I-III und der Exzellenzinitiative bzw. der Exzellenzstrategie – gesehen werden.

Beispielhaft seien hier die DFG-Gleichstellungsstandards näher unter die Lupe genommen.

1998 befasst sich der Wissenschaftsrat erstmalig mit dem Thema und fordert Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung ein. Die „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ ist seit **2002** in § 1 der Satzung der DFG verankert.

Im Jahr **2008** verabschiedet die DFG-Mitgliederversammlung die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definieren die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als gemeinsames Ziel formulieren die Standards, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser selbstaufgelegten Standards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung.

2013 stellt die DFG nach ihrer Mitgliederversammlung fest: „Doch obgleich zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen festgestellt werden konnten, haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen nach Ansicht der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ noch nicht in dem Ausmaß gesteigert, wie zu Anfang des Prozesses erhofft worden war.“

2016 gelangte eine von der DFG in Auftrag gegebene Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Gleichstellungsstandards zu dem Schluss, dass der Umsetzungsprozess zwischen 2009 und 2013 – gemeinsam mit weiteren Initiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – wesentliche Impulse auf dem Weg zur Erreichung von Gleichstellung im Wissenschaftssystem gesetzt und zu einem hohen Durchdringungsgrad des Themas in den Mitgliedereinrichtungen beigetragen habe.

2018 – zehn Jahre nach Verabschiedung der ursprünglichen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ – beschloss die DFG-Mitglie-

dersammlung dann eine überarbeitete Selbstverpflichtung einschließlich eines qualitativen Berichtswesens. Außerdem wurde das neue Instrument von Workshops zum kollegialen Erfahrungsaustausch der DFG-Mitglieder eingeführt.

Im Rahmen des ersten dieser Workshops am 2. Oktober 2019 wurden u.a. folgende Statements dokumentiert: DFG-Präsident Peter Strohschneider betonte, dass man immer auch die Machtdimension der Gleichstellungsförderung offen ansprechen müsse. „Es geht um Macht und Einfluss, die Verteilung von finanziellen und symbolischen Ressourcen.“ Umso wichtiger ein Teil des Wissenschaftssystems sei, desto geringer sei auch der Anteil an Frauen. Dies spiegele sich beispielsweise in den Rektoraten wider. Dort seien die Prorektorate für Forschung häufig männlich, die für Lehre weiblich besetzt, sagte Strohschneider. Strukturelle Rahmenbedingungen müssten auf Leitungsebene etabliert werden, sonst wirkten sie nicht. Dass Macht eine zentrale Kategorie in der Gleichstellungsfrage sei, ergänzte Eleonore Weber, zeige auch die Tatsache, dass an der Spitze der zehn Allianzorganisationen deutlich weniger Frauen als Männer vertreten seien.

Es wird also von maßgeblichen Personen – nicht zum ersten Mal – klar benannt, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen auch einen verschärften Verteilungskampf um knappe Ressourcen darstellt, nur werden daraus auch bei der DFG keine Konsequenzen gezogen: Qualitatives Berichtswesen und Selbstverpflichtungen sind nicht die geeigneten Instrumente, um in diesem Machtkampf eine ernstzunehmende Rolle spielen zu können.

Trotzdem beschränken sich DFG-Mitgliedseinrichtungen hinsichtlich der Umsetzung ihres Satzungszieles Gleichstellung häufig auf Konditionalsätze, deren unverbindliche Formulierungen in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß sind. Von den in der DFG zusammengeschlossenen wissenschaftlichen Einrichtungen hat es ein kleinerer Teil geschafft, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Rahmen ihrer Governance nachhaltig zu implementieren, oft unterstützt durch eine entsprechende Landespolitik und die Beharrlichkeit

einzelner Hochschulleitungspersonen. Der größere Teil der Mitgliedsorganisationen aber setzt sich im Laufe der Zeit mit ihrer Entschärfung bzw. der Nichtweiterentwicklung notwendiger Steuerungsinstrumente in der Gesamtorganisation durch. Die Zuwendungsgeber auf Seiten von Bund und Ländern haben diese Entwicklung durch ihre Förderpolitik möglich gemacht, indem sie sich in gleichstellungspolitischer Hinsicht auf ein Monitoring ohne Steuerungswirkung beschränken.

Und 2021?

In den „Impulsen der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags“ – mit denen die DFG forschungspolitische Weichenstellungen für die nächsten Jahre mitgestalten möchte – sind sowohl Gleichstellung als auch Geschlechterforschung auf sechzehn Seiten keine einzige Erwähnung wert.

Die Geschichte der DFG-Gleichstellungsstandards von 2008 bis 2021 darf, trotz vieler guter Ansätze, als Modellbeispiel für die oft unzureichende Umsetzung der Selbstverpflichtungsstrategie in Bezug auf die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung wissenschaftlicher Einrichtungen gelten.

Diese Rückwärtsentwicklung in der Gleichstellungspolitik ist vielerorts zu finden, sowohl in den Formulierungen der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft“ des Jahres 2019 als auch bei den Fortschreibungen des Hochschulpaktes 2020, des Qualitätspaktes Lehre, des Paktes für Forschung und Innovation und der Exzellenzstrategie.

Der rote Faden der fehlenden Nachhaltigkeit und Unverbindlichkeit der gleichstellungspolitischen Ziele, Instrumente und Programme zieht sich wie ein Webfehler durch alle Veröffentlichungen, Verlautbarungen, Monitoringberichte, Schaufensterreden und parlamentarischen Drucksachen.

Sie alle tragen die Überschrift Gleichstellung 1.0 – dabei hatten wir uns doch Gleichstellung 2.0 schon viel weiter genähert. *Und doch muss die Arbeit weitergehen.*

Professionelle Selbstvergewisserung für Gleichstellungsakteur*innen

Ein Leitfaden für die Praxis

Vor dem Hintergrund der hier aufgezeigten Bilanz ist ein kontinuierlicher Reflexionsprozess der Gleichstellungsakteur*innen im Sinne einer professionellen Selbstvergewisserung zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis unabdingbar.

Das österreichische Forschungsministerium hatte mich im Herbst 2020 um einen Impulsvortrag für das virtuelle Vernetzungstreffen von etwa 70 Hochschulvertreter*innen zur **Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen** gebeten, mit diesem wollte ich einen solchen Reflexionsprozess anstoßen. Das Treffen war ein Bestandteil der Umsetzung der diesbezüglichen Empfehlungen der österreichischen Hochschulkonferenz HSK vom November 2018.

Hier setze ich diesen Beitrag etwas gekürzt und sprachlich angepasst ein, um die aktuell erforderlichen Fragestellungen zur professionellen Selbstvergewisserung von Gleichstellungsakteur*innen in der Wissenschaft kompakt und anwendungsbezogen zu verdeutlichen.

„Das heutige Treffen fokussiert auf die Umsetzung der 36 HSK-Empfehlungen zur **Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen**, die vor knapp zwei Jahren veröffentlicht wurden.

Mein Blick auf diesen Umsetzungsprozess ist der der kundigen Nachbarin, die ihre langjährigen nationalen Erfahrungen mit den ihr zur Verfügung gestellten diesbezüglichen Unterlagen Ihres Landes abgleicht, Erkenntnisse abschichtet sowie fokussiert, Grundsatzfragen formuliert und Prioritätensetzungen vorschlägt.

Was ist Genderkompetenz?

Da hat die HSK-Arbeitsgruppe eine gemeinsame m.E. sehr tragfähige Definition erarbeitet:

„Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschrei-

bungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext. Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert*innen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet, Handlungen zu setzen. Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess.“

Zu diesen vier Dimensionen der Genderkompetenz füge ich die Kernsätze der HSK-Arbeitsgruppe aus meiner Sicht zusammen:

Dimension Wissen

Genderwissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen aller Geschlechtsidentitäten bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen.

Dimension Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. (...) Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Dimension Können (Handeln)

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglichkeiten durch die hochschulischen Institutionen voraus. Umsetzung heißt, die **Zuständigkeiten sind festgelegt und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Verfügung (...).**

Dimension Reflexion

Die oben genannten drei Dimensionen sind eng mit der Dimension Reflexion verflochten, da diese, im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung, Bestandteil aller drei anderen Dimensionen sein sollte. Sie alle haben m.E. nach diesem Verständnis von Genderkompetenz außerordentlich komplexe Aufgaben übernommen, deshalb möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf grundsätzliche Fragen unse-

res Politikfeldes lenken. Erst danach können Motivationen und Argumentationen für die Umsetzung der Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in wissenschaftlichen Einrichtungen entwickelt werden.

Die kontinuierliche Reflexion dieser kognitiven Basis halte ich für unabdingbar, um die hochschulische Gleichstellungspraxis effektiv weiterentwickeln zu können.

Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen zunächst die m.E. grundlegende Frage nach der prioritären Zielstellung Ihres Gleichstellungshandelns stellen.

Geht es Ihnen in erster Linie um:

- Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben / Work-Life-Balance
- Diversität / Diversity / Vielfalt
- Gleichbehandlung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Geschlechtergerechtigkeit
- Chancengerechtigkeit
- Diskriminierungsfreie Gesellschaft
- Exzellente Forschung durch Einbeziehung aller Talente
- Wirtschaftliches Wachstum durch Nutzung aller Potentiale und Humanressourcen – Win-Win-Situationen schaffen
- Familienfreundlichkeit
- Nachhaltiger Umgang mit den vorhandenen Ressourcen zum Wohle aller Menschen

Ihnen fallen wahrscheinlich noch weitere Schlagworte ein und sicher haben auch Sie diese wechselnden Etiketten auf und in Gleichstellungspublikationen im Laufe der Jahre an sich vorbeiziehen sehen.

- Vermuten Sie Strategien hinter diesen wechselnden „Mode – Etiketten“?
- Schwächt das Diversitätsziel die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung?
- Ist Ihnen in Sachen Gleichstellung tatsächlich schon einmal eine Win-Win-Situation begegnet? Mir nicht, denn es geht auch in der Hochschul-Governance um die Verteilung begrenzter Ressourcen, um Reputation und um Macht.
- Können und wollen Sie sich hinsichtlich der hochschulischen Gleichstellungspolitik für die Priorisierung zwei dieser Leitziele entscheiden und wenn ja – stehen allein schon diese beiden Ziele im Zuge der Maßnahmenumsetzung eventuell in einem gewissen Spannungsverhältnis zueinander?

Ich selbst habe vor diesem Hintergrund für mein Handeln eine Richtschnur gezogen: Priorität hat für mich das einzige Ziel mit Verfassungsrang, nämlich die Geschlechtergerechtigkeit.

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland benennt es in Artikel 3 (2) wie folgt: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Das österreichische Bundes-Verfassungsgesetz formuliert es in Artikel 7(2) etwas anders: *„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“*

Gleichberechtigung oder **Gleichstellung** – hier präferiere ich die österreichische Variante, nämlich von **Gleichstellung** zu sprechen, weil die Mehrheitsgesellschaft der Auffassung ist, dass die **Gleichberechtigung** bereits erreicht sei.

Demgegenüber halte ich es mit der norwegischen Feministin Grethe Nestor, die konstatiert hat: „Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten Sie schon.“

Dass die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist, lässt sich m.E. – auch mittels der Ergebnisse der Genderforschung – deutlicher nachweisen als die (Nicht-)Existenz der Gleichberechtigung.

Was vor diesem Hintergrund Genderkompetenz in der gleichstellungspolitischen Praxis bedeutet, möchte ich Ihnen am Beispiel des Spannungsverhältnisses der beiden gleichstellungspolitischen Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in drei Abschnitten erläutern.

Familienfreundlichkeit ist nicht gleich Geschlechtergerechtigkeit: Familienfreundlichkeit, wie sie auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen politisch gestaltet wird, wirkt im gesetzlich vorgegebenen Rahmen strukturstabilisierend. Sie verändert weder die Wissenschaftskultur noch die Geschlechterrollen, sondern nutzt den Arbeitgeber*innen hinsichtlich der Personalgewinnung, ohne die Karrierechancen für Frauen nachhaltig zu verbessern. Die Differenzen zwischen Frauen sollten aus der inzwischen stärker gefestigten Position von Frauen in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit heraus häufiger thematisiert werden, um die verschiedenen weiblichen Lebenswelten in der Gleichstellungs- und Familienpolitik zu berücksichtigen.

Die Differenzen in der weiblichen Lebensführung müssen berücksichtigt werden: Die Zielgruppe der Vereinbarkeitspolitik sind heterosexuelle Menschen mit Kindern in einer Zwei-Eltern-Familie, die

Belange der Lebensführung von Ein-Eltern-Familien, von Kinderlosen, von homosexuellen Paaren und/oder von Menschen mit pflegebedürftigen Eltern werden dabei vernachlässigt. Der Erfolg beruflich arrivierter Frauen wäre meist nicht ohne bezahlte oder unbezahlte Unterstützung durch andere Frauen möglich gewesen. Dies gilt insbesondere im Kontext zunehmender Mobilitätsanforderungen für qualifizierte Frauen. Diese Belange des Alltags und der fürsorglichen Praxis müssen als politische Gestaltungsaufgabe thematisiert und damit öffentlich gemacht werden. Die aktuellen Ansätze in der Familienpolitik geben die berufliche Integration aller Frauen und Mütter im Kontext des Zweiverdiener-Modells als Zielrichtung vor. Sie stellen die gesellschaftliche Hauptzuständigkeit von Frauen für Sorge- und Betreuungsarbeit nicht wirklich in Frage. Die fatale „Vereinbarkeitslösung“ durch weibliche Teilzeitarbeit wird nicht kritisch betrachtet.

Es besteht Handlungsbedarf in Sachen geschlechtergerechte versus geschlechterneutrale Familienpolitik: Im Wissenschaftsbetrieb gibt es dringenden Handlungsbedarf in Sachen geschlechtergerechte Familienpolitik. Diese muss den tatsächlichen Lebensrealitäten von Vätern und Müttern Rechnung tragen und nicht Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, wie es z.B. die familienpolitische Komponente des deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die pauschale Verlängerung der Tenure Phase für Mütter und Väter ohne Berücksichtigung ihrer tatsächlich wahrgenommenen Sorgearbeit tun.

Ich konstatiere, dass diejenigen, die an den Hochschulen für die Verbreiterung der Genderkompetenz in Management, Handeln, Lehre und Forschung Verantwortung übernehmen, eine sehr komplexe Aufgabe vor sich haben.

Verfügt dieser – also Ihr – Zuständigkeitsbereich zur Erfüllung dieser Aufgaben über die notwendige Professionalisierung der Handelnden, sind diese strukturell durchsetzungsfähig genug und verfügen sie über hinreichende Ressourcen zur Umsetzung der gesteckten Ziele im Rahmen der Hochschul-Governance?

Folgerichtig formulieren Sie in Ihren offenen Antworten zu der HSK-Umfrage Ihren Unterstützungsbedarf durch das BMBWF:

- (Personelle und finanzielle) Ressourcen/Finanzieller Support zum Aufbau/Ausbau von Ressourcen und Strukturen
- Beratung/Coaching/Schulungen zu den (einzelnen) Empfehlungen: z.B. Durchführung von und Unterstützung für standortbezogene Strategieworkshops für die Leitungsebene durch das BMBWF
- Entwicklung eines gemeinsamen Tools hinsichtlich des Selbsteinschätzungsinstruments
- Einforderung der Umsetzung (nach einem Stufen-/Zeitplan) sowie laufendes Monitoring und konkrete Zielsetzungen seitens des BMBWF
- Gesetzliche Verankerung des Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsmanagements im Ziel- und Leistungsplan
- Erstellung einer Online-Plattform (des BMBWF), auf welcher Informationen und Best-Practice -Beispiele gebündelt aufscheinen.

FAZIT:

Diese Rahmenbedingungen müssen m.E. von Legislative, Judikative und Exekutive sichergestellt werden, wenn denn das österreichische verfassungsrechtliche Ziel der Gleichstellung – Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau – nicht nur ein Bekenntnis, sondern eine gesetzliche Verpflichtung darstellt und damit schließt sich der Kreis meines Inputs. Qua Verb-Wahl gefällt mir übrigens die Diktion des deutschen Grundgesetzes besser: Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Sprache ist dehnbar und belässt Verpflichtungen zu oft im Ungefähren. Bemühen Sie sich um verbindliche, sanktionsbewährte Zielsetzungen, die operationalisier- und überprüfbar sind.

Betreiben Sie nicht nur Monitoring, sondern nutzen Sie die gewonnenen Daten auch zur Umsteuerung. In Österreich hat das Gender Budgeting sogar Verfassungsrang! „Artikel 13(3) Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Nicht nur durch die heterogenen Bedingungen an den Hochschulen und zwischen den Hochschulsektoren besteht Nivellierungsgefahr für das Genderkompetenzniveau, sondern auch durch die (zu?) starke Diversifizierung der HSK-Empfehlungen.

Deshalb ist es unabdingbar, dass die Akteur*innen sich auf die für ihre Hochschule jeweils zentralen Punkte konzentrieren. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt des Umsetzungsprozesses, sollte das BMBWF – wie im Rahmen der Umfrage gewünscht – steuernd eingreifen.

Nur dann kann der geschlechtergerechte Struktur- und Kulturwandel in wissenschaftlichen Einrichtungen gelingen.“



Jutta Dalhoff

Der Abschluss des hier wiedergegebenen Impulsvortrags ist gleichzeitig mein Fazit dieser nationalen Bilanzierung im CEWSjournal und adressiert reflektierte Gleichstellungsakteur*innen, die das „Geschäft“ – nicht nur in Österreich – kontinuierlich weiterbetreiben, im Sinne einer kollegialen Beratung.

Quellen (Auswahl):

Grundlage des Bundestagsfachgesprächs zum Thema **Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung am 19.05.2021** waren neben den Anträgen der FDP-Fraktion mit den Titeln „Gleichstellung in der Wissenschaft – Vor- gehenweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem“ (19/23629) und „Verantwortung der außeruniversitären Forschungsein- richtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behin- derungen einfordern“ (19/27175) auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 mit Stellungnahme der Bundesregierung (19/29090).“

Dokumentation des Fachgesprächs und Stellungnahmen der Sachverständigen:

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw20-pa-bildung-gleichstellung-837088>

Liste der Sachverständigen:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/840968/7bc1c650f8ae4a4c77d862d915ad0e0a/Liste-der-Sachverstaendigen-data.pdf>

Dritter Gleichstellungsbericht

Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bun- desregierung

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html>

Stellungnahme der Bundesregierung

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182020/a9013da06f712b5d431b36aaaea39359/stellungnahme-bundesregierung-gleichstellungsbericht-data.pdf>

BMFSFJ

Digitalisierung für die Gleichstellung der Geschlechter nutzen

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/digitalisierung-fuer-die-gleichstellung-der-geschlechter-nutzen-182014>

Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-158362>

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Seni- oren, Frauen und Jugend zur geplanten Bundesstiftung Gleichstellung über den entsprechenden Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD (19/27839) am 12.04.21

Dokumentation der Anhörung

<https://www.bundestag.de/ausschuesse/a13/Anhoerungen/831132-831132>

Stellungnahme des Deutschen Juristinnen-Bundes zum Gesetzentwurf zur Einrichtung einer Bundesstiftung Gleich- stellung:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/832712/37da4c3b6fde38974637216a20722e52/19-13-131e-data.pdf>

Einen sehr lesenswerten Rück- und Ausblick von Dr. Brigitte Mühlenbruch finden Sie in der Dokumentation zum zehnjährigen CEWS-Jubiläum (S. 18-30): Fakten und Fassaden

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/24459>

Löther, Andrea. 2021. GWK-Sonderauswertung 2021 –

Bilanz zur 25. Datenfortschreibung

Bilanzierender Rückblick auf 30 Jahre Geschlechtergleich- stellung in der Wissenschaft – Erfolge und Stagnation.

Erscheint als Bestandteil der 25. GWK Datenfortschreibung im Herbst 2021

Böllinger, Lena. 2021. Corona und Gleichstellung

Die schlechte Nachricht: Niemand muss zurück an den Herd.

„In der Pandemie wird vor der Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen gewarnt. Das unterschlägt, dass die Ausbeutung von Frauen heute ganz anders funktioniert.“

<https://www.zeit.de/kultur/2021-06/corona-gleichstellung-retraditionalisierung-geschlechterrollen-care-arbeit-10vor8/komplettansicht>

Dalhoff, Jutta. 2020. Impulsreferat „Gender auf die

wissenschaftspolitische Agenda – Bedingungen,

Hemmnisse und Steuerungsmöglichkeiten für einen

geschlechtergerechten Struktur- und Kulturwandel in

wissenschaftlichen Einrichtungen“. Virtuelles HSK-

Vernetzungstreffen zur Genderkompetenz 14. Oktober

2020.