

Reform von oben Die DFG wagt einen neuen Anlauf Richtung Gleichstellung

Dagmar Simon

Summary: How should universities promote gender equality so that both genders have equal rights at every level in the future? The majority of the members of the German Research Foundation (DFG) have agreed to a standard of equality which aims at – for example – increasing the number of female professors. Even though this happens at a favourable moment, there is no reason for too much excitement – if old principles are overcome, resistance is to be expected.

Kurzgefasst: Wie soll die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen künftig vorangetrieben werden? Die Mehrheit der Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft hat dazu Gleichstellungsstandards vereinbart, die beispielsweise darauf abzielen, den Anteil von Professorinnen zu steigern. Der Zeitpunkt ist zwar günstig, doch Anlass für zu viel Euphorie besteht noch nicht – denn wenn alte Leitbilder durch neue ersetzt werden sollen, ist mit Widerständen zu rechnen.

Frauen und Männer in den Hochschulen sollen im Sinne des *gender mainstreaming* künftig auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt sein: Mit diesem Ziel hat die Mehrheit der Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008 strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards vereinbart. Denn noch ist das deutsche Wissenschaftssystem weit entfernt von diesem Ziel.

Vor allem, wenn es darum geht, den Anteil von Professorinnen zu steigern, ist der Fortschritt eine Schnecke. Deshalb zielen die „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ auf eine verstärkte Repräsentanz von Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen der Hochschulen, und zwar durch Selbstverpflichtungen. Zentraler Akteur wird damit die Hochschulleitung. Bei den Standards geht es darum, die Gleichstellung in universitären Leitbildern und Entwicklungsplänen zu verankern, sie in interne Maßnahmen der Personalentwicklung, Anreizsysteme und Qualitätssicherung einzubinden sowie darum, bei der strategischen Ausrichtung einer Hochschule entsprechende Schwerpunkte zu setzen: Eine Technische Universität kann etwa für die MINT-Fächer andere Ideen entwickeln als eine stärker geistes- und sozialwissenschaftlich orientierte Hochschule.

Darüber hinaus müssen die personellen und finanziellen Ressourcen erkennbar sein, die für Gleichstellungsmaßnahmen aller Art eingesetzt werden, beispielsweise für Mentoring-Programme, für die Nachwuchsförderung oder auch für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Ein weiteres Ziel ist es, die Gender-Forschung sichtbar zu machen und zu stärken – und die Erkenntnisse in die universitäre Gleichstellungspolitik zu integrieren. Kernaufgabe bleibt es zudem, Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile in den kommenden Jahren nicht nur zu erarbeiten, sondern auch umzusetzen.

Die Gleichstellungsmaßnahmen orientieren sich an Wandlungsprozessen im deutschen Hochschulsystem: Zu beobachten ist, dass sich die Hochschulen stärker profilieren, dass sie sich horizontal und – durch die Exzellenzinitiative eingeleitet – vertikal differenzieren. Dies zeigen auch die Befunde der WZB-Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik. Darüber hinaus hat sich die Hochschule als kollektiv nach außen und innen handelnder korporativer Akteur durch die Stärkung der Leitungsorgane verändert. Dies alles eröffnet die Möglichkeit, Gleichstellungsstandards in diese Prozesse der „Organisationswerdung“ zu integrieren. Beispielsweise präsentiert sich die Technische Universität München in ihrem Leitbild als besonders frauenfreundlich und will damit gezielt Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen ansprechen. Die Grundidee dieser Standards basiert auf einem *top-down*-Prozess, der aber erst wirken kann, wenn über konkrete Zielvereinbarungen die Fachbereiche und Fakultäten mit ins Boot geholt werden. Denn es zeigt sich immer mehr, wie unterschiedlich wissenschaftliche Disziplinen funktionieren, nicht nur in ihren Methoden und Theorien, sondern auch mit verschiedenen Orientierungsmustern, Referenz- und Reputationssystemen und Karrierewegen. Dem muss eine ausdifferenzierte Gleichstellung Rechnung tragen.

Um nicht zu viel Euphorie aufkommen zu lassen: Zwar ist der Zeitpunkt günstig, die Standards in Prozesse der Organisationswerdung zu integrieren. Gleichstellungspolitik zielt aber insgesamt auf einen umfassenden Wandel von Organisationswahrnehmungen, von Entscheidungsstrukturen und –prozessen ab, was immer wieder zu Widerständen, Widersprüchen und Ambivalenzen führt. Denn Organisationen sind auf routinisierte und internalisierte Orientierungssysteme

angewiesen. Alte, überkommene (implizite) Leitbilder und -vorstellungen müssen erst in einem komplexen Prozess durch neue ersetzt werden, wie ein anderes Beispiel zeigt: Lange herrschte in den Wissenschaftssystemen die Vorstellung, dass Erkenntnisprozesse am besten in „Einsamkeit und Freiheit“ vorankommen; Genies bedürfen keiner sie unterstützenden Organisation. Mittlerweile ist die Einsicht gewachsen, dass erfolgreiche Forschung auch etwas mit guter Organisation und angemessenen strukturellen Rahmenbedingungen zu tun haben könnte. Dieser Bewusstseinswandel ist auch bedingt durch erhebliche Mängel in der Nachwuchsförderung, wie sie im vergangenen Jahrzehnt festgestellt wurden, aber auch durch die Förderung großer Forschungsnetzwerke und -cluster.

Das Leitbild Chancengleichheit befand sich lange Zeit mit seiner zentralen Idee der politischen Ausgestaltung von Auswahlprozessen im Widerspruch zu den normativen Orientierungen von Wissenschafts- und Förderorganisationen, wie die Genderforschung in der Forschungsgruppe gezeigt hat. Hier ist in den vergangenen Jahren einiges in Bewegung geraten. Aber gerade bei der Gleichstellungspolitik zeigt sich auch, dass es selbst mit akzeptierten und von einer Organisation geteilten Leitvorstellungen nicht getan ist: Es kommt immer wieder auf einzelne Personen in den Universitäten an, nicht selten sind es die Gleichstellungsbeauftragten, die als Promotoren wirken.

Seit vergangenem Jahr liegen die Berichte der DFG-Mitgliedseinrichtungen vor, sie wurden von einer Arbeitsgruppe unter DFG-Vizepräsident Ferdi Schüth bewertet, die die Umsetzung der Gleichstellungsstandards begleiten und Empfehlungen geben soll. Die Berichte zeigen auf beeindruckende Weise, welche vielfältigen Aktivitäten die Hochschulen in den vergangenen Jahren auf den Weg gebracht haben – neben den Standardinstrumenten sind das auch neue kreative Ideen zur Gleichstellung. Und noch etwas wurde deutlich: Wie wichtig es ist, dass eine derart renommierte Organisation wie die DFG die Gleichstellung vorantreibt und die Bewertungen der Gleichstellungsaktivitäten in die Bewerbungen für koordinierte Forschungsprogramme integriert. Denn *reputation matters*, dies bestätigen zahlreiche Gespräche mit Gleichstellungsakteurinnen und Gender-Forscherinnen.

Ein zentrales Prinzip der Gleichstellungsstandards ist, dass der gesamte Prozess transparent sein muss. Dennoch hat sich die Arbeitsgruppe entschlossen, die ersten Berichte nicht zu veröffentlichen, weil sie sehr heterogen und damit nur schwer vergleichbar sind. Für die künftige Berichterstattung ist daher geplant, diese stärker zu formalisieren. Die Zwischenberichte 2011 und die Abschlussberichte 2013 werden öffentlich gemacht – auch um des Lerneffektes willen.



[Foto: David Ausserhofer]

Dagmar Simon arbeitet seit 1989 am WZB, wo sie lange im Referat Forschungsplanung und -koordination tätig war und seit 2008 die Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik leitet. 2006 bis 2007 war sie wissenschaftliche Koordinatorin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). dsimon@wzb.eu