

Ute Klammer

Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen!

Stellungnahme zur Anhörung des Wissenschaftsausschusses und des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen des Landtags NRW am 09.11.2020. (Landtag NRW, 17. Wahlperiode, Stellungnahme [17/3226](#))

2020
05

Kurz gefasst

- Zahlreichen Fördermaßnahmen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb zum Trotz ist nur ein Viertel der Professuren mit einer Frau besetzt und die Schere zwischen Frauen und Männern klafft vor allem bei den höheren Positionen im Wissenschaftsbetrieb (W3/C4-Professuren) weiterhin deutlich auseinander.
- Durch die Umstellung auf die W-Besoldung hat sich die Schere bei den Gehältern geöffnet: Professorinnen verdienen heute bei gleicher Position, vor allem auf W3-Professuren, deutlich weniger als Professoren.
- Als problematisch erweist sich die Anforderung, in Berufungsverhandlungen oder im Rahmen von Zulaganträgen die eigene Leistung zu bewerten und Forderungen zu beziffern, da Frauen häufig geringere Forderungen stellen und dann keine höheren Zulagen gewährt werden dürfen, als gefordert. Hier ist eine gezielte Aufklärung und Vorbereitung der Beteiligten unerlässlich.
- Bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sind von den Hochschulen diskriminierungsfreie Kriterien und transparente Verfahren zu entwickeln, es sollte ein verpflichtendes Monitoring eingeführt werden.
- Hochschulische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stoßen häufig auf positive Resonanz, während Gleichstellungsmaßnahmen Widerstand auslösen, wo es um die Verteilung von Macht, Ressourcen und Deutungshoheit geht. Eine Konzentration hochschulischer Gleichstellungspolitik auf das Feld „Vereinbarkeit/Familienfreundlichkeit“ birgt daher auch Gefahren.
- Zur Entwicklung eines landesweiten Mentoringprogramms wird eine Orientierung an dem in Hessen eingeführten Programm „Mentoring Hessen“ empfohlen.
- Es bedarf der Einführung von Mechanismen zum Nachteilsausgleich für Personen mit hoher Gremienverpflichtung.
- Kriterien für „Exzellenz“ sind grundlegend zu reflektieren und zu überdenken.
- Gleichstellungspläne und Ziel-/Leistungsvereinbarungen zur Gleichstellung müssen nachgehalten werden und sanktionsbewehrt sein.
- Ergebnisse der Gleichstellungsforschung sollten zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems genutzt werden um zu verhindern, dass Talente der Wissenschaft verloren gehen.

1 Allgemeine Vorbemerkungen

Mit dem Thema der Anhörung – Frauen in der Wissenschaft stärken – wird ein Problemfeld aufgegriffen, zu dem in Deutschland und auch konkret in NRW eindeutig weiterer Handlungsbedarf besteht. Denn faktisch kann der unter „Ausgangslage“ im zugrundeliegenden Antrag zur lesenden Einschätzung, es könnten seit 2000 „signifikante Fortschritte festgestellt werden“ (S. 1), nur begrenzt zugestimmt werden. Es sind in einzelnen Feldern Fortschritte bei der Gleichstellung und der Teilhabe von Frauen im Wissenschaftsbetrieb erkennbar – doch diese Entwicklung vollzieht sich eher im Schneckentempo und ist nicht frei von Rückschritten an anderer Stelle.

Zahlreichen Fördermaßnahmen zum Trotz, die sich auf die Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und eine verbesserte Teilhabe richten, ist bis heute nur rund ein Viertel der Professuren mit einer Frau besetzt, die „Schere“ zwischen Frauen und Männern klafft vor allem bei den höheren Positionen im Wissenschaftsbetrieb (W3/C4-Professuren) weiterhin deutlich auseinander und im Zuge der Umstellung auf die W-Besoldung verdienen Professorinnen inzwischen selbst bei gleicher Position, wie u.a. der Gender Report NRW 2019 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Kortendiek et al. 2019) statistisch nachgewiesen hat, deutlich weniger als Professoren. Ganz offensichtlich ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem bislang bei Weitem nicht erreicht. Der Antrag der Fraktionen der CDU und FDP, hier Maßnahmen zu ergreifen, ist daher sehr zu begrüßen und die Reflexion über zielführende Maßnahmen ist äußerst notwendig – aus Gründen der Geschlechter- und sozialen Gerechtigkeit, aber auch um sicherzustellen, dass nicht Talente aufgrund von strukturellen Barrieren dem Wissenschaftssystem verloren gehen und Potenziale unausgeschöpft bleiben.

Da im Vorfeld der Anhörung keine konkreten Fragen übermittelt wurden, wird im Folgenden auf ausgewählte Punkte aus dem vorliegenden Antrag von CDU und FDP eingegangen. Anschließend werden darüber hinaus gehende Punkte erörtert. Die Ausführungen stützen sich dabei insbesondere auf Ergebnisse der Verfasserin und ihres Teams im Rahmen eines einschlägigen, durch das Landeswissenschaftsministerium NRW geförderten Forschungsprojekts (s. Buchpublikation: Klammer, Ute / Altenstädter, Lara / Petrova-Stoyanov, Ralitsa / Wegrzyn, Eva 2020: Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich), auf den Gender-Report NRW 2019 sowie weitere Forschung.

2 Anmerkungen zu einzelnen Punkten des Antrags von CDU und FDP

Ad I. Ausgangslage

Der Analyse ist zuzustimmen.

Die Forderung „Es gilt jedoch auch, bereits höher Qualifizierte, insbesondere Professorinnen und Führungskräfte, *durch gezieltes Coaching und Mentoring in ihrer Verhandlungsposition zu stärken*“ (S. 1), ist durch den Aspekt zu ergänzen, dass das Coaching sich auch auf die eigene Rolle als Führungskraft und die damit verbundenen Potenziale zur Verbesserung von Gleichstellung beziehen sollte – s. dazu die Punkte 3 und 4.3.

Ad „Entgelt Differenz bei Leistungsbezügen“ (S. 2)

Ob das mit der W-Besoldung verbundene Ziel, „*finanzielle Leistungsanreize für Professorinnen und Professoren zu setzen*“, sich tatsächlich als „sinnvoll“ (S. 2) erwiesen hat, sei dahingestellt. Wissenschaftler*innen können in der Regel durch hohe intrinsische Motivation charakterisiert werden, zudem existieren durch vielfältige wettbewerbliche Verfahren (Drittmittel, Publikationen, Preise etc.) vielfältige vom Gehalt unabhängige Leistungsanreize. Angesichts des inzwischen belegten Auseinanderdriftens der Bezüge in der W-Besoldung mit dem damit verbundenen Geschlechter- und Fächerbias (vgl. Gender-Report NRW 2019) ist in jedem Fall die Forderung des Antrags zu unterstützen, dass „*das Verfahren sowie die Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen von den Hochschulen überprüft werden müssen*“. Hier sind transparente Verfahren notwendig. So hat sich an der Universität Duisburg-Essen der Einsatz einer Vertrauenskommission bewährt, die die jährlich eingegangenen, nach hochschulweit kommunizierten Regeln erstellten Zulagenanträge nach Kriterien, die die Fachkulturen berücksichtigen, vergleicht und den Rektor bei der Festlegung der jeweiligen Zulagen berät. Als problematisch unter Geschlechteraspekten kann sich dagegen die Anforderung erweisen, in Berufungsverhandlungen oder im Rahmen von Zulagenanträgen die eigene Leistung zu bewerten und Forderungen zu beziffern, da Frauen häufig geringere Forderungen stellen und dann keine höheren Zulagen gewährt werden dürfen, als gefordert. Hier ist eine gezielte Aufklärung und Vorbereitung der Beteiligten unerlässlich.

Die Einführung eines „*regelmäßig durchzuführenden geschlechtsspezifischen Besoldungs- und Entlohnungsberichts*“ (S. 3), der im Übrigen auch die Fächerverteilung kontrollieren sollte, wäre zu begrüßen.

Bezüglich der *Situation des akademischen Mittelbaus* (S. 3) sollte vor allem der Entwicklung im Postdoc-Bereich Aufmerksamkeit geschenkt werden, da sich die „leaky pipeline“, d.h. die Phase, in der viele Frauen aus dem wissenschaftlichen Karriereweg ausscheiden, inzwischen von der Promotions- zur Postdoc-Phase verlagert hat. Dabei ist es zentral, durch einen Rückbau der gängigen Befristungspraxis und die Schaffung dauerhafter Stellen unterhalb der Professur langfristige Perspektiven für Wissenschaftler*innen zu schaffen.

Die Postdoc-Phase stellt sich meist als „Rush-Hour“ des Lebens dar und ist geprägt von Entscheidungen u.a. für oder gegen einen dauerhaften Lebensort (Immobilienwerb) sowie für oder gegen Kinder (Metz-Göckel 2015).

Ad „*Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Wissenschaft ...*“ (S. 3 f.)

Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere bleibt zweifelsfrei eine wichtige Aufgabe und die hierzu im Antrag aufgestellten Forderungen (familiengerechte Infrastruktur an Hochschulen, Ausbauprozesse im Bereich Kitas/Kinderbetreuung etc., auch familienfreundliche Arbeitszeiten) sind unbestritten Zukunftsaufgaben, an denen jede Hochschule arbeiten muss. Zurecht spricht der Antrag auch ein wesentliches Manko vieler bisheriger Maßnahmen zur Vereinbarkeit an, nämlich, dass Vereinbarkeit oft nur als „Frauenproblem“ wahrgenommen wird. Familienfreundliche und vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen sollten aber unbedingt auch Männer/Väter adressieren (vgl. hierzu auch Abschnitt 4.5).

An dieser Stelle sollen darüber hinaus vier Stolpersteine und „Merkposten“ angesprochen werden:

1. Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit sollte künftig stärker auch das Thema Pflege berücksichtigen. Dies ist im vorliegenden Antrag eine Leerstelle.
2. Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit muss auch unter dem Aspekt der Erwartungen an junge Wissenschaftler*innen betrachtet werden. Vor allem sind hier Erwartungen an internationale Mobilität/Erfahrungen, aber auch referierte Publikationen, eingeworbene Drittmittel etc. kritisch zu reflektieren.
3. Im Einklang mit dem Befund, dass Begründungsmuster rund um die familiären Verpflichtungen von Frauen (!) als Argument für fehlende Gleichstellung besonders verbreitet und akzeptiert sind, treffen auch Maßnahmen, die sich auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit beziehen, generell auf Zustimmung oder zumindest kaum auf Widerstand – anders als Quoten und Vorgaben, die z. B. die Berufung von Frauen auf umkämpfte Professuren direkt befördern sollen. Unsere eigenen Forschungsergebnisse unterstützen hier die Befunde einer Studie aus den niedersächsischen Hochschulen, die darauf hindeuten, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenförderung in Unterrepräsentanz-Bereichen häufig auf positive Resonanz stoßen, während Gleichstellungsmaßnahmen Widerstand und Reaktanz auslösen, wo es um die Verteilung von Macht, Ressourcen und Deutungshoheit geht (Hayn/Marx 2019). Eine Konzentration hochschulischer Gleichstellungspolitik auf das Feld „Vereinbarkeit/Familienfreundlichkeit“ birgt daher auch Gefahren.
4. Grundsätzlich sollte das Kinderbetreuungsangebot in den Städten ebenfalls ausgebaut werden. Es reicht mitunter nicht aus, Angebote der Hochschulen in den Bereichen auszuweiten: diese können sehr schwer einen großen Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen ausgleichen, die wonanders fehlen. Ein aufgestocktes Angebot von Plätzen in Kitas und der schulischen Ganztagsbetreuung, besonders in den s.g. Hochschul-Städten, würde die Situation in Sachen Familienfreundlichkeit an

Hochschulen für Hochschulangehörige enorm entlasten und die Attraktivität der Standorte für exzellente Wissenschaftler*innen steigern.

Ad II Beschlussfassung

Den Befunden („Der Landtag stellt fest“) ist zuzustimmen, allerdings mit zwei Anmerkungen:

1. *„Eine Ausweitung dieser bestehenden Ansätze auf Landesebene und im Rahmen weiterer gemeinsamer Bund-Länder-Initiativen sind wichtige Elemente einer exzellenten Gleichstellungspolitik ...“:*

Im Hochschulsektor werden Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung seit Jahren durch Gleichstellungsbeauftragte und eine kaum noch überschaubare Zahl an Programmen unterstützt - allein für die 37 NRW-Hochschulen weist die Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung 905 Maßnahmen aus (<https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/start-gleichstellung/>). Der Erfolg ist mäßig. Das macht deutlich, dass „noch mehr Gleichstellungsmaßnahmen“ nicht unbedingt der zielführende Weg ist. Zu fragen ist vielmehr, in welchem Verhältnis Gleichstellungsziele in der Wissenschaft zu anderen Zielen des Wissenschaftssystems stehen. Hierzu wird auf die Ausführungen unter Abschnitt 4, insbes. 4.4, verwiesen.

2. *„... wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer mehr zu einer zentralen Aufgabe für die Hochschulen“:*

Auf die Gefahr, dass eine Konzentration auf dieses – ohne Zweifel wichtige – Feld eine Alibifunktion bekommen und von „harten“ gleichstellungsrelevanten Themen ablenken kann, wurde bereits hingewiesen (s.o.).

Zu den Aufträgen des Landtags an die Landesregierung (S. 4):

1. Der Forderung nach einer *Weiterentwicklung der bestehenden monetären Anreizsysteme und Steuerungsinstrumente* ist zuzustimmen, der Bedarf einer *Entwicklung von diskriminierungsfreien Kriterien* zur Vergabe von Leistungsbezügen ist zu unterstreichen.

Ein regelmäßiges *Monitoring* wäre zu begrüßen, setzt allerdings – um den Aufwand in Grenzen zu halten – neue Routinen der EDV-gestützten Erfassung der aufgeführten Kriterien voraus. Ansonsten würden zu viele Kapazitäten (der Gleichstellungsbeauftragten?) hierfür gebunden.

2. Zur *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*: s. die oben aufgeführten Merkposten.
3. In Bezug auf die *Stärkung von Frauen in der Wissenschaft*:

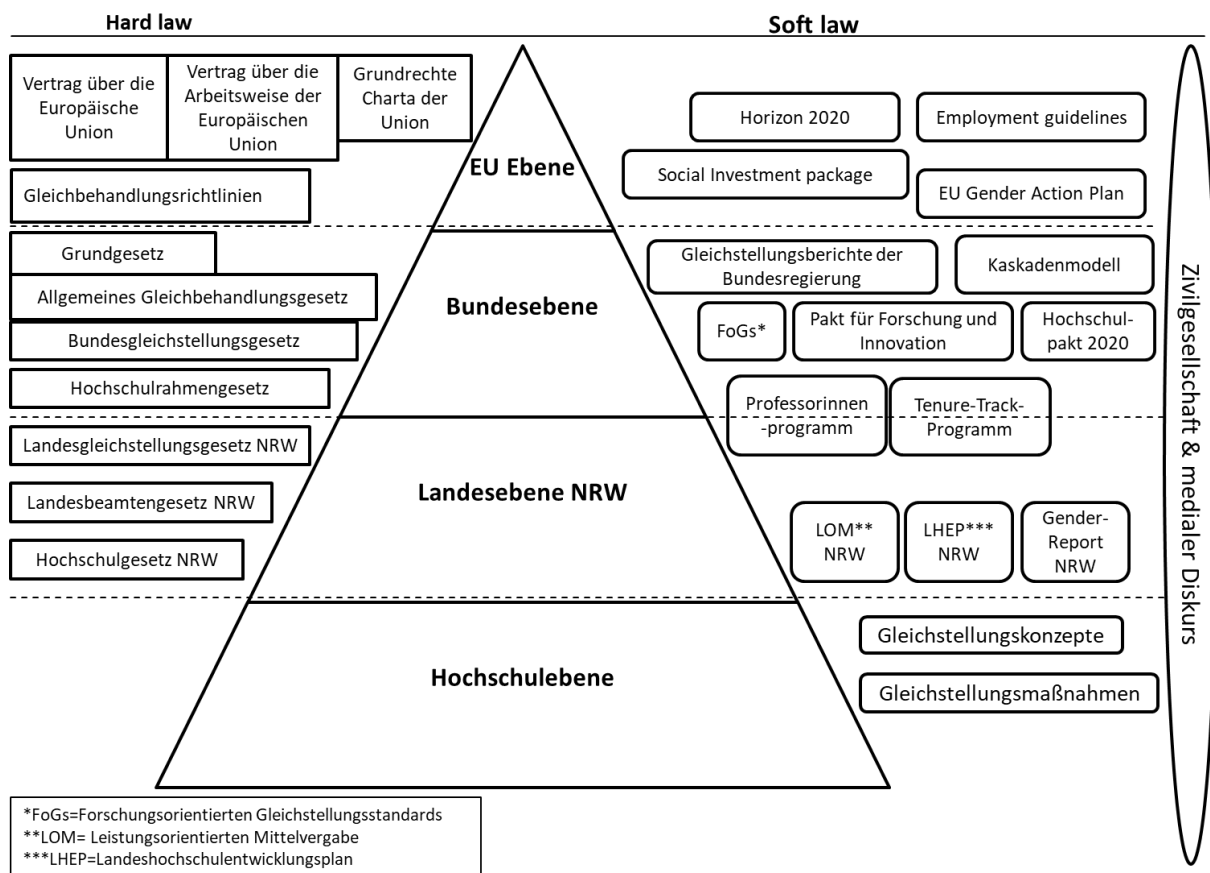
Ausdrücklich zu unterstützen ist die Forderung, *„Mechanismen zum Nachteilsausgleich für Personen mit hoher Gremienverpflichtung“ (weiter) zu entwickeln*, da die Gremienverpflichtungen ansonsten vor allem Frauen in den MINT-Fächern (bzw. in Fächern mit geringem Frauenanteil) durch den damit verbundenen Zeitbedarf einen echten Karriere nachteil eintragen (können).

Überdies ist die Anerkennung von außergewöhnlichem Gleichstellungsengagement durch Auslobung eines *Landesgleichstellungspreises* zu begrüßen, da so auf der symbolischen Ebenen wirkende, wichtige Signale gesetzt werden.

Bezüglich der Forderung nach Entwicklung eines landesweiten Mentoringprogramms wird eine Orientierung an dem vor einigen Jahren in Hessen landesweit eingeführten, kürzlich positiv evaluierten Programm „Mentoring Hessen“ empfohlen, das die Mentoring-Programme der einzelnen hessischen Hochschulen zusammengeführt und in vier Programmsträngen gebündelt hat (<https://www.mentoringhessen.de/>).

3 Komplexität der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik: Geschlechterwissen in der Hochschule und die Rolle von Professor*innen als Gatekeeper

Gleichstellungspolitik als politisches, aber auch gesellschaftliches Handeln ist vielschichtig und komplex. Sie kombiniert Gesetze, Rechtsprechung und Verhaltensbeeinflussung durch Empfehlungen und Anreize („Nudging“) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler Akteur*innen. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander von Regelungen, Initiativen und Akteur*innen auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen. Vielfach sind dabei „hard law“ und „soft law“ auf die gleichen Ziele orientiert. Dies gilt auch für die Organisation Hochschule, die einerseits den gesetzlichen Vorgaben – wie den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen – verpflichtet ist, andererseits zunehmend mit spezifischen Initiativen und Programmen zu tun hat, die Gleichstellung – insbesondere Frauenförderung – durch Anreize zu unterstützen suchen. Exemplarisch seien hier das so genannte „Professorinnenprogramm“ oder der Gleichstellungsfaktor im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe in NRW genannt, zahllose Initiativen der einzelnen Hochschulen wie Mentoring oder girls (and boys) days und nicht zuletzt die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Die folgende Abbildung illustriert die Vielfalt der Vorgaben und Programme, die gleichstellungsbezogenes Handeln an Hochschulen beeinflussen (können).



Quelle: eigene Darstellung, Klammer et al. (2020), S. 163

Die Orientierung in diesem „Gleichstellungsdschungel“ verlangt selbst von Expert*innen hohe fachliche Kompetenzen. Dies gilt erst recht für die hochschulischen Akteur*innen, die vor der Herausforderung stehen, Gleichstellung in der Hochschule gesetzeskonform, diskriminierungsfrei und unterschiedlichen „Anrufungen“ entsprechend sicherzustellen. Dabei ist keineswegs nur an die „professionellen“ Gleichstellungsakteur*innen – insbesondere die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen – zu denken. Eine Schlüsselrolle kommt vielmehr den Professorinnen und Professoren zu, die in allen ihren hochschulischen Kernaufgaben – in der Forschung (zum Beispiel in ihrer Funktion als Führungskräfte), in der Lehre (bspw. hinsichtlich der Ansprüche an eine gender- und diversitygerechte Didaktik), aber auch in der Selbstverwaltung (in Gremien, Berufungskommissionen etc.) mit der Erwartung konfrontiert sind, Geschlechtergerechtigkeit zu beachten und Gleichstellung zu fördern. Die Orientierungen und das gleichstellungsbezogene Handeln der Professor*innen unterscheiden sich dabei von denen der qua Amt für Gleichstellung zuständigen Akteur*innen wie auch untereinander. Bedeutsam hierfür dürfte sein, dass die gleichstellungspolitischen Erwartungen, die an Professorinnen und Professoren herangetragen werden, auf unterschiedliche Normen und Wertvorstellungen treffen, aber auch auf unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen.

Wie unsere Studie (Klammer et al. 2020) deutlich macht, wird der Rolle der Professor*innen als Führungskräfte und „Gatekeeper“ für wissenschaftliche Karrieren bisher zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Auch Professorinnen verfügen nicht qua Geschlecht „automatisch“ über ein reflektiertes Geschlechter- und Gleichstellungswissen. Ein Kulturwandel wird nur gelingen, wenn eine gender- und diversitätssensible Vorbereitung auf Führungsaufgaben notwendiger Bestandteil wissenschaftlicher Karrierewege, Auswahlkriterium bei Berufungen und ggf. Inhalt persönlicher Ziel-/Leistungsvereinbarungen von Professor*innen mit der jeweiligen Hochschulleitung wird.

4 Anmerkungen zu weitergehendem Handlungsbedarf

Aus den Ergebnissen unserer Studie (Klammer et al. 2020) lassen sich einige weitergehende Erkenntnisse und Handlungsbedarfe bezüglich der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem herauskristallisieren.

4.1 Rechtsanspruch auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung klarstellen, Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen beobachten und unterbinden

Die Ergebnisse der Studie bestätigen und ergänzen die aus quantitativen Auswertungen bekannten und zunächst wenig überraschenden Befunde: Gleichstellung an Hochschulen ist trotz bestehender Gesetze und eines umfangreichen Instrumentariums an Maßnahmen bei weitem noch nicht erreicht. Nun lässt sich zu Recht darauf verweisen, dass ein schneller Anstieg des Professorinnenanteils und eine Angleichung der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren angesichts von lange besetzten Lebenszeitprofessuren und der begrenzten Zahl von Neuberufungen nicht erwartet werden kann – und zwar selbst dann nicht, wenn nach dem Kaskadenmodell nach und nach immer mehr geeignete Frauen die Kriterien für eine Berufungsfähigkeit erreichen. Der Wert der qualitativen Untersuchung geht aber über diese Befunde hinaus, insofern die Ergebnisse helfen, den Blick dafür zu schärfen, dass fehlende Gleichstellung über das „Köpfeverhältnis“ hinausgeht und diskriminierende Strukturen in der Art und Ausstattung bestimmter Positionen, im Zugang zu Einfluss, Ressourcen und Deutungsmacht liegen können. Damit die Bemühungen um Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung nicht „einschlafen“ oder das Pendel sogar zurückschwingt, ist es insofern wichtig, dass politische und hochschulpolitische Akteure – wie Hochschulleitungen und das zuständige Wissenschaftsministerium – keinen Zweifel an der grundsätzlichen Legitimität von Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GG aufkommen lassen. Nicht-Diskriminierung und Gleichstellung sind ein gesetzlich verbrieftes Anrecht. Der Staat hat weiterhin die Aufgabe, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und auf die „Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 GG Abs. 2) – und zwar über die Förderung einer quantitativen Angleichung der Geschlechterverhältnisse an Hochschulen hin-

aus. Dabei ist intersektionalen Perspektiven Rechnung zu tragen, d. h. es gilt, auch die Ungleichheiten *zwischen* Frauen (und *zwischen* Männern) bei der Gestaltung von Programmen und Maßnahmen in den Blick zu nehmen.

Im Unterschied zu anderen einschlägigen Studien (vgl. z. B. Hayn/Marx 2019) gab es in unserer Studie nur vereinzelt Hinweise darauf, dass Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen bewusst blockiert oder gezielt unterlaufen wird. Viele Interviewpartner*innen äußerten vielmehr Respekt für die Arbeit und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten. Teilweise wurden allerdings die Botschaften der Gleichstellungsbeauftragten als unehrlich und problematisch, da nicht den allgemeinen Kriterien der Bestenauslese folgend, beurteilt, oder ihr Einfluss wurde als zu groß kritisiert. Die Diffamierung und Behinderung von Personen, die sich an Hochschulen für Gleichstellung einsetzen, ob auf Ebene der Forschung, der Lehre oder der akademischen Selbstverwaltung, muss in jedem Fall aufmerksam verfolgt und unterbunden werden. Hier bedarf es der Unterstützung durch Hochschul- und Fakultätsleitungen.

4.2 Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementieren

Besondere Belastungen ergeben sich durch die Anforderungen an die anteilige Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen und anderen hochschulischen Gremien, vor allem für Vertreterinnen von Fächern mit bislang geringem Frauenanteil. Dieses Problem ist – mit guter Absicht – politisch verursacht worden, in NRW zuletzt durch das Gebot der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Hochschulgremien im Hochschulgesetz (Art. 1§ 11c HZG NRW). Ziel der Landesregierung ist es, den Frauenanteil in Gremien auf 40% zu erhöhen. Es fragt sich, ob die Konsequenzen bisher ausreichend durchdacht wurden. Gremienengagement und die Arbeit an Projekten und Publikationen, die für die wissenschaftliche Reputation und Karrierechancen maßgeblich sind, stehen in zeitlicher Konkurrenz. Gerade in Fächern, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind, können die Anforderungen an die Frauenrepräsentanz in Gremien leicht zum Karrierehemmnis werden, auch wenn zu betonen ist, dass das NRW-Hochschulgesetz in § 37a HG bewusst fachgruppenspezifische Zielquoten (sowohl für die Berufungen als auch für die „Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge“) vorsieht. Ein überdurchschnittliches Engagement in Gremien sollte daher nicht nur symbolisch, sondern auch durch zeitlichen oder ökonomischen Ausgleich (Stichworte Reduktion des Lehrdeputats, zusätzliche Forschungssemester, Gelder für unterstützendes Personal o. Ä.) gewürdigt und kompensiert werden – ggf. selbstverständlich auch für Männer, die überdurchschnittlich umfangreiche Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen.

4.3 Gender- und Gleichstellungswissen fördern

Wie unsere Interviews (erneut) belegen, ist Gender- und Gleichstellungswissen keine quasi „natürliche“ Kompetenz von Frauen, sondern sowohl bei Frauen als auch bei Männern – wie auch

das Engagement für Gleichstellungsfragen – unterschiedlich ausgeprägt. Insofern ist der von einigen Universitäten inzwischen verfolgte Weg, Professor*innen und andere potenzielle Berufungskommissions-/Gremienmitglieder beiderlei Geschlechts durch Schulungen für Gender- und Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, zweifellos sinnvoll – und auch dahingehend zu prüfen, ob auf diesem Wege die Gremienbelastung gleichmäßiger verteilt werden kann.

Betrachtet man die Interaktionsformen der Gruppen der Professor*innen und Gleichstellungsbeauftragten in Gremien bzw. Kommissionen, lässt sich feststellen, dass diese im Wesentlichen nach dem Prinzip des Mehrheitsentscheids funktionieren. Die Belange von Minderheiten können auf diese Weise leicht überstimmt werden (Scharpf 2006, S. 259). Eine Sensibilisierung zu Gender- und Diversity-Fragen und Genderkompetenz kann auch in dieser Hinsicht förderlich sein.

Die in unserer Studie interviewten Professor*innen verschiedener NRW-Hochschulen verfügten durchweg über basales Geschlechterwissen und sie kannten auch Gleichstellungsmaßnahmen – zumindest soweit diese für den engen Kontext ihrer Hochschule relevant waren. Zugleich ließen sich jedoch deutliche Stereotype identifizieren. Vor dem Erfordernis, Genderkompetenz zu vermitteln, müssen daher vor allem die Strukturen und das Bewusstsein für Gerechtigkeitsnormen gefördert werden. Auffallend war, dass über bestimmte Gleichstellungsinstrumente – wie z.B. die durch die NRW-Hochschulgesetzgebung initiierten (fachgruppenspezifischen!) Zielquoten - unzureichendes Wissen besteht oder Fehlinformationen verbreitet sind. Auch wenn nicht auszuschließen ist, dass Instrumente bewusst falsch dargestellt und interpretiert wurden, um damit Kritik an der Gleichstellungspolitik zu rechtfertigen, zeigt sich hier der Bedarf, weiter zu informieren und aufzuklären. Dabei gilt es auch, den unterschiedlichen „ja – aber“-Positionen, die deutlich wurden, näher nachzugehen, um zu klären, wie genau die Widerstände und Bedenken derer zu verstehen sind, die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen grundsätzlich für wichtig und richtig halten, aber dennoch Einwände formulieren. Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Fragen und Awareness Raising für Entscheidungsträger*innen sollten Bestandteil von Führungskräfte-Fortbildungen und elementar für die Hochschulangehörigen aller Statusgruppen werden.

4.4 Kriterien für die „Bestenauslese“ und „Exzellenz“ grundlegend reflektieren und überdenken

Ein Kernproblem besteht – zumindest in der Wahrnehmung von Professor*innen – in der (scheinbaren) Widersprüchlichkeit zwischen Bestenauslese und Gleichstellung. Aus der Perspektive zukünftiger gemeinsamer Drittmittelwerbungen und möglicher Publikationen sowie der Evaluation von Fakultäten und Instituten haben Professor*innen einen Eigenanreiz, Kolleg*innen mit internationaler Erfahrung, hohen Drittmittelzahlen, Publikationen etc. in ihre Institute und Arbeitsgruppen zu berufen. Dies verstärkt die in Studien nachgewiesene Tendenz zur homosozialen Kooptation. Eine Diskussion über die Angemessenheit der gängigen Qualitäts- oder Exzellenzkriterien, die oft der männlichen „Normalitätsfolie“ verhaftet sind und die von Frauen teilweise im gleichen Karrierestadium nicht in gleichem Maße erfüllt werden

können (Bsp.: Familienverpflichtungen vs. internationale Mobilität), wurde in den Interviews nirgendwo wirklich sichtbar. Es sollte in Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen insofern ein Diskurs darüber angeregt werden, dass Leistung ein relationales Konstrukt und zudem das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler Personen ist. Mehr Vielfalt in Teams kann Exzellenz in anderer Weise fördern, wie die Diversity-Forschung wiederholt gezeigt hat (Klammer/Ganseuer 2015). Dabei sollte die Debatte dahingehend geführt werden, dass die Kriterien für Exzellenz offengelegt, in ihrer Bedeutung reflektiert und inhaltlich hinterfragt werden um zu prüfen, ob es nicht weitere wichtige Kriterien geben muss bei der Auswahl von Bewerber*innen im Hochschulkontext. Auf diese Weise könnte der vermeintliche Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung aufgehoben werden. Ein entsprechendes Umdenken bedarf allerdings der Unterstützung von Hochschulleitungen und kann nicht von einzelnen Professor*innen erwartet werden, die selbst entsprechend der gängigen „Exzellenzkriterien“ sozialisiert worden sind.

4.5 Vereinbarkeitsfragen auch als Thema für Männer adressieren

Die so genannte Vereinbarkeitsfrage von Sorgearbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems erwies sich neben dem Paradigma der Bestenauslese als ein zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Dieses Thema ist nicht neu und neben sichtbaren Auditierungen wie demjenigen zur „familienfreundlichen Hochschule“ stellt das Thema auch im Gleichstellungsbereich jeder untersuchten Universität (wie auch anderer Hochschulen) seit langem einen Schwerpunkt der Arbeit dar, in neuerer Zeit vermehrt auch mit einem Augenmerk auf Angehörigenpflege. Wie Untersuchungen verdeutlichen (zuletzt Hayn/Marx 2019), ist dies auch ein grundsätzlich akzeptierter und daher möglicherweise „dankbarer“ Bereich der Gleichstellungsarbeit als die Arbeit in Feldern, wo es im Kern um die Verteilung von Macht und Ressourcen geht. Es wurde bereits auf die Gefahren einer Beschränkung der Gleichstellungsarbeit auf entsprechend „akzeptierte“ Felder hingewiesen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Thematisierung der besonderen Belastungen von Frauen durch Familienverpflichtungen nicht zu einer Verfestigung von Geschlechterstereotypen führt. Allerdings werden diese Geschlechterstereotypen auch außerhalb der Hochschulen geprägt und dürften daher durch hochschulische Gleichstellungspolitik alleine kaum maßgeblich zu beeinflussen sein. Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungspolitik auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene sollte es insofern sein, die Gruppe der „Vereinbarkeitssubjekte“ (Leinfellner/Bomert 2017) zu erweitern: Im Diskurs um Gleichstellungspolitik allgemein wie auch in den einzelnen Hochschulen sollten Männer als (potenzielle) Väter und Pflegende bewusst stärker als Sorgetragende adressiert werden.

4.6 Gleichstellungsmaßnahmen in die Hochschulstrategie einbinden – Steuerungsinstrumente mit Konsequenzen versehen

Die Ausgangsvermutung, dass die komplexe Mehrebenenstruktur von Gleichstellungspolitik zur Überforderung und damit auch zum Widerstand der Akteure beitragen kann, hat sich in

der Studie nicht konkret bestätigt – allerdings vor allem deshalb, weil die befragten Hochschulakteure sich offensichtlich stark auf diejenigen Vorgaben und Instrumente konzentrieren und beziehen, die direkt für ihre hochschulischen Aufgaben relevant sind. Deutlich wird hier aber: Die Einzelmaßnahmen, die es zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen gibt, sollten in eine übergeordnete Struktur und Strategie der Hochschule eingeordnet werden. Ein Problem von Gleichstellungspolitik ist die ambivalente Wirkung – Programme können in ein Labelling münden, was hinsichtlich einer tatsächlichen Änderung des Status Quo Zweifel aufkommen lässt. Zudem leiden viele Initiativen (wie auch Initiativen in anderen Bereichen der Hochschulentwicklung) unter der Projektförmigkeit und zeitlichen Befristung.

Gleichstellungsbeauftragte und Professor*innen treten vor allem in Bezug auf die Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie in Bezug auf Zielvereinbarungen auch in Verhandlung mit Hochschul- und Fakultätsleitungen. Offiziell ist der Verbindlichkeitscharakter dieser Vereinbarungen hoch und die Instrumente lassen sich auch gut für die Initiierung und Weiterverfolgung von Gleichstellungsvorhaben nutzen. Wenn allerdings bei der Nicht-Einhaltung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Ziel-/Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung keine Sanktionen oder anderweitige Konsequenzen drohen, ist damit zu rechnen, dass die Instrumente zunehmend nicht mehr ernst genommen werden. Ähnliches ist zu erwarten, wenn Vereinbarungen zwischen Politik/zuständigem Wissenschaftsministerium und Hochschulen unverbindlich bleiben. Hier wäre es sinnvoll, eine Evaluation entsprechender „weicher“ Vorgaben und Vereinbarungen und ihrer Wirkungen durchzuführen.

4.7 Aus den FoGs lernen: Gleichstellung durch Forschungsförderung unterstützen

Von Bedeutung ist auch, welche Rolle die DFG und andere Drittmittelinstitutionen als wichtige Akteure im Gleichstellungsdiskurs an Hochschulen zukünftig einnehmen können. Die bisherigen Bemühungen der DFG, insbesondere die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs), waren ein erstes wichtiges Signal, dessen Wirkung vor allem von den hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten hoch eingeschätzt wird. Wie unsere Studie ergeben hat, dringen die Vorgaben und Leitlinien bisher jedoch weniger zu den Professor*innen als „Gatekeeper“ für wissenschaftliche Karrieren durch, als es bisherige Veröffentlichungen vermuten lassen. Erreicht wird vornehmlich ein Teil der Steuerungsebene der Hochschulen, sprich die Hochschulleitungsebene und die Gleichstellungsbüros. Im Kontext einer aufgrund von New Public Management und Gender Mainstreaming veränderten Hochschulwirklichkeit können Maßnahmen wie die FoGs dennoch eine Relevanz für alle beteiligten Hochschulakteure haben, indem sie den Diskurs verändern. Angesichts des großen Einflusses der DFG als Organisation wäre daher bei der Weiterentwicklung der FoGs zu reflektieren, wie der Effekt weiter in die „Fläche“, d. h. zu der wichtigen Akteursgruppe der Professor*innen, gebracht werden könnte. Wichtig wäre es, dass diese Maßnahmen und Programme eine Wirkung in der Breite entfalten und unbefristet implementiert werden, damit möglichst viele relevante Wissenschaftler*innen erreicht werden. Ebenso wäre es zielführend, wenn weitere Wissenschaftsorganisationen aufbauend auf

den Erfahrungen mit der DFG-Initiative den Impuls aufnehmen und (entschlossener als bisher) weiterentwickeln würden.

4.8 Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen

Viele Indizien sprechen dafür, dass die Bemühungen um mehr Gleichstellung und der Ausbau von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in den vergangenen Jahren durch die parallel stattfindenden Umstrukturierungen der Hochschullandschaft hin zu neuen Steuerungsformen (New Public Management) und insbesondere zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung ausgebremst, wenn nicht konterkariert wurden. Zwar ging mit diesem Prozess die Entwicklung neuer Steuerungsformen einher, die potenziell auch für Gleichstellungsziele genutzt werden können (und teilweise auch dafür eingesetzt werden). Dass Wissenschaft aber inzwischen als „Kampfarena“ wahrgenommen wird, die allen Beteiligten – nicht nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs, wenn auch hier verstärkt durch befristete Verträge – ständige Bewährungsproben abverlangt, kam in zahlreichen Interviews zum Ausdruck, oft verdeutlicht an Kampf- oder zumindest Wettkampfmetaphern. Es stellt sich also die Frage, ob dies nicht eine Entwicklung ist, die mit dazu beiträgt, dass gerade Frauen immer noch häufig spätestens in der Postdoc-Phase „aussteigen“ und sich anderweitig orientieren, aber auch, ob diese Entwicklung nicht generell dazu führt, dass exzellente Talente der Wissenschaft verloren gehen. Hier berühren die Ergebnisse unserer Studie allerdings Themen, die über das Anliegen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, wie die Fragen, wie mehr Dauerstellen unterhalb der Professur-Ebene geschaffen werden können, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBG) so reformiert werden können, dass mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wird, wie alternative Qualifizierungswege jenseits von Habilitation und Juniorprofessur mehr Wertschätzung und Anerkennung erfahren können und schließlich, wie der Trend zur Projektfinanzierung, der den Anteil von kurzfristigen Verträgen in den vergangenen Jahren deutlich vergrößert und die „Flaschenhalsproblematik“ in der wissenschaftlichen Karriere merklich verschärft hat, wieder stärker zugunsten einer verlässlichen Grundfinanzierung umgekehrt werden kann. Impulse aus der Gleichstellungsforschung können helfen, diese strukturellen Probleme zu erkennen und zu verstehen. Um sie anzugehen, bedarf es größerer gesellschaftlicher Akteursallianzen und Anstrengungen. Gleichstellungspolitik, so die Bilanz, besteht eben nicht nur – und vielleicht nicht einmal in erster Linie – aus bestimmten Instrumenten, sondern vor allem darin, die gleichstellungsbezogenen Auswirkungen von (scheinbar) für alle gleichen Strukturen und Regelungen zu hinterfragen.

Es geht also um nicht weniger als die Grundsatzfrage: Was ist unser Verständnis von guter, von exzellenter Wissenschaft?

5 Literaturverzeichnis

- Hayn, Doris / Marx, Daniela** 2019: Übliche Widerstände oder neue Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext. In: CEWS-Journal (117), S. 36–40
- Klammer, Ute / Altenstädter, Lara / Petrova-Stoyanov, Ralitsa / Wegrzyn, Eva** 2020: Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen [u.a.]: Barbara Budrich
- Klammer, Ute / Ganseuer, Christian** 2015: Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement. Münster, New York: Waxmann Verl.
- Kortendiek, Beate / Mense, Lisa / Beaufaÿs, Sandra / Bünnig, Jenny / Hendrix, Ulla / Herrmann, Jeremia / Mauer, Heike / Niegel, Jennifer** 2019: Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap. Hrsg. vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019. Letzter Zugriff: 1. November 2020
- Leinfellner, Stefanie / Bomert, Christiane** 2017: Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? In: Alemann, Annette von / Beaufaÿs, Sandra / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Gender Sonderheft, S. 163–181. Opladen [u.a.]: Barbara Budrich
- Metz-Göckel, Sigrid** 2015: Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen. In: Kamphans, Marion / Metz-Göckel, Sigrid / Bülow-Schramm, Margret (Hrsg): Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen, die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 24 (2), S. 43–58
- Scharpf, Fritz W.** 2006: Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Unveränderter Nachdruck der 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften



Prof. Dr. Ute Klammer

Geschäftsführende Direktorin des IAQ

Kontakt: ute.klammer@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2020-05

Redaktionsschluss: 11.11.2020

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Standpunkte:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/index.php>

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Bestellungen und Abbestellungen von IAQ-Report und IAQ-Newsletter sind unter folgendem Link möglich

https://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_aktuell

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/73565

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201211-082214-2

Alle Rechte vorbehalten.