

Grundsätze für Chancengleichheitsprogramme in den Exzellenzclustern

Die GEx-Gruppe (Gleichstellungsakteurinnen der Exzellenzuniversitäten) und der Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) schlagen mit Bezugnahme auf bereits vorhandene Positionspapiere¹ Grundsätze für Chancengleichheitskonzepte in Exzellenzclustern vor. Diese sollen in die Gestaltung des Antragsverfahrens eingehen. Ausgangspunkte sind der Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die GWK, der „Imboden-Bericht“ und die Forschungsstrategie der EU-Kommission.

In dem Bericht der Gemeinsamen Kommission (Juni 2015) wird betont, dass „durch die Exzellenzinitiative die Gleichstellung von Frauen und Männern erstmals zu einem maßgeblichen Kriterium des Reputationsgewinns in einem Förderwettbewerb für Spitzenforschung gemacht wurde“. Zudem werde „eine spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beobachtet“. Die Daten zeigen allerdings, dass Wissenschaftlerinnen vor allem in den Exzellenzclustern immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, zudem ist Geschlechtergerechtigkeit noch nicht als durchgängiges Qualitätsmerkmal etabliert. Der „Imboden-Bericht“ (Januar 2016) behandelt das Thema Gleichstellung ausschließlich innerhalb der „Baustelle wissenschaftlicher Nachwuchs“ und resümiert, dass „sich das Problem der ‚leaky pipeline‘ in Deutschland während der vergangenen zehn Jahre leicht gebessert hat, aber noch immer größer ist als in anderen europäischen Ländern“.

Dieses ernüchternde Fazit erfordert eine Beibehaltung der Förderung der Gleichstellung als programmatisches Ziel in der kommenden Exzellenz-Runde und zugleich eine konsequente Ausrichtung der Ausgestaltung der Cluster an diesem Ziel.

Der Entwurf der Verwaltungsvereinbarung von Bund und Ländern zur Förderung der Spitzenforschung an Universitäten (April 2016) legt fest, dass die Qualität der Konzepte zur Chancengleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft als wichtiges Kriterium in die Begutachtung der Exzellenzcluster eingehen wird. Die Anforderung sollte – unter Bezugnahme auf die von der EU-Forschungskommission für ERA² (Dezember 2015) angemahnten Desiderate der Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft – **sechs Handlungsfelder** aufgreifen, in denen die Einrichtungen Ziele formulieren und Maßnahmen festlegen.

¹ GEx (2015) „Keine Exzellenzinitiative ohne Gleichstellung!“ und (2010): „Exzellente Gleichstellungspraxis – Die Exzellenzinitiative als Motor der Hochschulentwicklung“; BuKoF (2015): „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative II konsequent umsetzen! Stellungnahme zum Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative und zum Programmbericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative“ und „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“

² Im Dezember 2015 hat die EU-Kommission in Fortführung der Forschungsstrategie von 2012 für die ERA fünf Desiderate der Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft festgehalten und Maßnahmen angemahnt:

- (a) Die Integration von Gender in Strategien, Programme und Projekte von Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen;
- (b) die Transparenz bei Rekrutierung und Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in allen Stadien;
- (c) die Sicherstellung, dass bei der Vergabe von Forschungsmitteln auf Genderbias-Effekte geachtet wird;
- (d) die Formulierung und Erreichung von quantitativen Zielen zur Herstellung von „gender balance“ in Leitungspositionen, und
- (e) die geschlechterparitätische Besetzung von Komitees zur Personalrekrutierung und in Auswahl-Panels für wissenschaftliche Anträge.

1. ‚Gender balance‘ und Genderkompetenz auf Leitungs- und Entscheidungsebene

Die Verantwortung für Gleichstellung ist auf Leitungsebene verankert. Zur Sicherstellung der ‚gender balance‘ auf Ebene der Sprecher_innen und in der Leitung der Cluster (PIs) werden quantitative Ziele formuliert. Eine ausgewogene Geschlechtervertretung in Personalauswahlkommissionen und Entscheidungsgremien wird festgelegt („fixing the numbers“). Für Mitglieder des Clusters mit Aufgaben der Personalführung und -entwicklung werden verpflichtende Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen eingerichtet.

2. Karriere- und Personalentwicklung

Es werden Karriereentwicklungsprogramme (Mentoring, Coaching, Training etc.) insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgelegt, da diese den erfolgreichen Übergang in die nächste wissenschaftliche Karrierestufe begünstigen („fixing the leaky pipeline“). Solche Maßnahmen richten sich auch an Rückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen.

3. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Einrichtung von zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten ist zwar ein erster Schritt zur Entwicklung von Verbesserungen für Wissenschaftler_innen mit Familien- und Betreuungsaufgaben. Hinzukommen sollten jedoch Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, da diese die Bedingungen für Eltern in der Wissenschaft insgesamt positiv beeinflussen. Solche Modelle sollen vor allem Führung, Mobilität und Präsenz in den Fokus nehmen und eine familien- und geschlechtergerechte Wissenschaftskultur befördern.

4. Gender als Forschungsinhalt in Projekten des Clusters

Die inhaltliche Dimension Gender ist immer dort in das Forschungsprogramm des Clusters bzw. in seine Teilprojekte aufzunehmen, wo sie für den Forschungsgegenstand, die Forschungsfragen und -ziele einen Erkenntnisgewinn verspricht („Gendered Innovations“). Dieser Grundsatz orientiert sich an der Forschungsstrategie der EU im Rahmen von HORIZON 2020 und der ERC-Förderung („fixing the knowledge“).

5. Verzahnung dezentrale (Cluster) und zentrale Ebene (Universität), Ressourcen

Sicherzustellen ist eine enge Bezugnahme der Chancengleichheitskonzepte der Cluster auf die übergreifende Gleichstellungsstrategie der Universität bzw. der Forschungseinrichtung. Verfolgt wird eine kohärente Gleichstellungsstrategie, die sich bei Verbänden am höchsten Standard der kooperierenden Einrichtungen orientiert. Dezentrale und zentrale Gleichstellungsstrukturen werden unter Beteiligung von und in Kooperation mit der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsstellen verzahnt und weiterentwickelt. Für die Umsetzung des Chancengleichheitsprogramms und der clusterspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen werden Mittel eingeplant, die einem bestimmten Prozentsatz der Universitätspauschale und des Clusterbudgets (z.B. analog zu leistungsorientierter Mittelvergabe) entsprechen.

6. Monitoring und Evaluation von Gleichstellungs-Maßnahmen

Für alle beteiligten Fächer werden am Kaskadenmodell orientierte Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils formuliert. Die durchgeführten Maßnahmen werden dokumentiert und deren Wirkungen evaluiert. In einem sinnvollen Zeitintervall von drei Jahren werden regelmäßig Daten zu Frauenanteilen, zur Erreichung der Zielvorgaben, zur genderspezifischen Verteilung der Ressourcen (Sach- und Personalmittel, Raum- und Zeitressourcen etc.) und zur Nutzung der Angebote des Chancengleichheitsprogramms erhoben. Bei Karriereentwicklungsprogrammen werden Qualifizierungsfortschritte dokumentiert. Der Erfolg in „Gendered Innovations“ wird durch wissenschaftliche Publikationen gemessen.