

## **Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen**

In der letzten Dekade ist, nicht zuletzt dank klarer Impulse der Wissenschaftsorganisationen, die strategische Bedeutung von Geschlechterpolitik als Querschnittsaufgabe (z.B. durch höhere Verbindlichkeit im Handeln, größere Handlungsspielräume über finanzielle Ressourcen, Ausbau der Gleichstellungsstrukturen, Erweiterung der Akteur\_innen) in vielen Hochschulen deutlich gestiegen. Mit Blick auf die Exzellenzinitiative, und auch darüber hinaus, konstatiert die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) allerdings eine starke Gleichzeitigkeit von erfolgreicher Implementierung und Verstetigung von Gleichstellungsaktivitäten einerseits und fortlaufender Marginalisierung von Themen und Akteur\_innen andererseits. So haben manche Hochschulen insbesondere durch die Exzellenzinitiative, die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder das Professorinnenprogramm eine Vorreiterinnenrolle hinsichtlich einer geschlechtergerechten Hochschulsteuerung und Governance eingenommen. Andere nehmen die strategische Bedeutung des Themas noch immer nicht wahr, wiederum andere sehen die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Einrichtungen durch fehlende Ressourcen behindert. Auch der Blick auf die Zahlen ist ernüchternd: Die Teilhabe von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere in Führungspositionen, ist weit hinter den Erwartungen zurück geblieben.<sup>1</sup>

Dieses Resümee veranlasst die BuKoF die aktuellen Debatten zur Zukunft der Wissenschaftslandschaft aufmerksam und mit Sorge zu verfolgen. Die wissenschaftspolitischen Weichenstellungen werden in Richtung einer weiteren Ausdifferenzierung der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft gestellt. Die BuKoF weist mit großem Nachdruck darauf hin, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitäts- und Exzellenzkriterium für *alle* Hochschultypen sowie für *alle* institutionenübergreifenden

<sup>1</sup> Anteil Professorinnen, bundesweit 21,3 % laut Statistischem Bundesamt "Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 -2013"

Kooperationen und Forschungsverbände sein muss – unabhängig davon, wie sich eine Hochschule profiliert und wie stark sie unmittelbar von Fördergeldern der Exzellenzinitiative oder anderen Bundesländer-Programmen profitiert.

Die BuKoF begrüßt die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die Fortführung der Exzellenzinitiative und die Ausgestaltung eines Bundesprogramms „Offensive Wissenschaftlicher Nachwuchs“ auch zukünftig mit Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium zu verknüpfen.<sup>2</sup> Um jedoch Hochschulen und kooperierenden Institutionen eine Orientierung darüber zu geben, wie Förderinstitutionen sich die geschlechtergerechte Ausgestaltung von (über)regionalen Verbänden, Forschungsschwerpunkten und Personalentwicklungskonzepten für eine nachhaltige Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten vorstellen, empfiehlt die BuKoF eindringlich, das Exzellenzkriterium Geschlechtergerechtigkeit explizit *auch innerhalb* von Fördermaßnahmen<sup>3</sup> zu verankern und zu konkretisieren. Dies wird im Folgenden für drei Bereiche ausgeführt:

### **Kooperationen in (über-)regionalen Verbänden**

Die BuKoF schlägt vor, beim Auf- und Ausbau (über-)regionaler Verbände Geschlechtergerechtigkeit als ein Kernelement der institutionellen Strategie und guten Governance zu implementieren. Unter Anerkennung der strategischen Bedeutung einer *gemeinsamen Gleichstellungsstrategie* einerseits, und der *strukturellen Unterschiede* der Partner andererseits, sind gemeinsame Gleichstellungsstandards zu definieren, die sich an den jeweils höchsten Standards der kooperierenden Einrichtungen orientieren. Auf Basis einer Verpflichtung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Exzellenzförderung sollen konkrete Ziel- und Zeitvorgaben (auf Grundlage des Kaskadenmodells) sowie Maßnahmen und Instrumente zu deren Realisierung (Umsetzungsprozess, Monitoring, Evaluierung) in einem gemeinsamen und mit finanziellen Ressourcen unterlegtem Gleichstellungskonzept gebündelt werden.

### **Forschungsschwerpunkte/Exzellenzzentren**

Exzellenzcluster gelten als wichtig für die Entwicklung der deutschen Forschungslandschaft und als erfolgreiches Instrument für die Gewinnung herausragender Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Diese positive Bewertung bestätigt sich für Gleichstellung noch nicht: So betrug der Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Sprecher\_innenfunktionen von Exzellenzclustern 7% und bei den Principle Investigators 21%.<sup>4</sup> Aus diesem Grund fordert die BuKoF nachdrücklich Zielvorgaben zur Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen insbesondere in Spitzenpositionen zu formulieren. Die fachspezifischen Zielvorgaben sollten an internationalen Vergleichswerten ausgerichtet sein. Die Realisierung der Ziele, aber auch das Verfehlen der gesetzten Marken sollten budgetwirksame Auswirkungen haben. Zugleich bedarf es mit Maßnahmen und Ressourcen unterlegte Gleichstellungskonzepte, die mit den bestehenden Strukturen der Geschlechterpolitik an den jeweiligen Hochschulen und Institutionen abgestimmt sind. Gleichzeitig müssen bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Förder- und Begutungskriterien auch Geschlechterdimensionen in der Forschung berücksichtigt werden. Dies gilt für alle Forschungsschwerpunkte.

---

<sup>2</sup> Siehe HRK-Entschlüsse „Fortführung der Exzellenzinitiative“ und „Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 12.05.2015

<sup>3</sup> Gemeint sind alle Fördermaßnahmen, auch solche, die der Vorbereitung der Exzellenzinitiative dienen.

<sup>4</sup> Materialien der GWK, Heft 38: Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2014, Bonn 2014, S. 58-59

### **Personal(entwicklungs)konzepte**

Die Wissenschaftsorganisationen und das Bundesbildungs- und Forschungsministerium formulieren einen dringenden Handlungsbedarf für die Ausgestaltung von Karrierewegen in der Wissenschaft, insbesondere nach Abschluss der Promotion. Die BuKoF plädiert eindrücklich dafür, Gestaltungsvorschläge explizit unter Berücksichtigung von Erkenntnissen der geschlechterkritischen Hochschulforschung zu entwickeln. Entsprechend müssten informelle Förderungen, Prozesse der homosozialen Kooptation, unsichere Karriereperspektiven, Fächerkulturen, Geschlechterunterschiede bezogen auf Vertragslänge und Teilzeit sowie geschlechtlich konnotierte Rollenerwartungen mit Zuschreibungen von Care-Aufgaben in den Konzepten berücksichtigt werden. Die BuKoF sieht die Gefahr, dass eine Umsetzung heute präferierter Modelle für die Postdoc-Phase, wie z.B. das „Y-Modell<sup>5</sup>“, ohne eine Gleichstellungs-Folgenabschätzung (Gender Impact Assessment) Gleichstellungszielen eher entgegen wirkt. Damit tatsächliche Gleichstellungserfolge erzielt werden können, müssen zudem bei der Besetzung von Tenure Track-Positionen und Dauerstellen das Kaskadenmodell mit hoher Verbindlichkeit (Quote) zugrunde gelegt und Auswahlverfahren transparent gestaltet werden.<sup>6</sup>

Die BuKoF appelliert daher an alle wissenschaftspolitischen Akteur\_innen und Hochschulen, das Exzellenzkriterium Geschlechtergerechtigkeit verbindlich, nachhaltig und finanziell unterlegt bei der Fortsetzung der Exzellenzinitiative sowie bei weiteren strukturbildenden Bund-Länder-Programmen zu verankern.

---

<sup>5</sup> Mit dem Y-Modell wird eine stärkere Trennung von wissenschaftlichen Qualifikations- und Mitarbeitenden-Stellen und damit eine möglichst frühe (irreversible) Entscheidung in die eine (Qualifikation als Hochschullehrer\_in) oder andere Richtung (andere Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft) propagiert. Es steht Vorstellungen von Durchlässigkeit zwischen Karrierepfaden entgegen.

<sup>6</sup> Auf diese Anforderungen verwiesen auch schon die HRK und der Wissenschaftsrat in ihren Empfehlungen vom 13. Mai 2014 und 11.07.2014.