

„Gender 2020: Kulturwandel in der Wissenschaft steuern – Wo stehen wir heute? Eine Bilanz“ – Perspektive der Hochschulrektorenkonferenz

Im Kontext ihres langjährigen Engagements für Gleichstellung in der Wissenschaft hat sich die Hochschulrektorenkonferenz im Jahr 2017 aktiv an der bukoF-Konferenz „Gender 2020: Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ beteiligt und wichtige Impulse für ihre weitere Arbeit aus der Veranstaltung mitgenommen.

Bereits im Jahr 2006 hat die HRK mit der Empfehlung „Frauen fördern“ eine umfassende Stellungnahme zur Thematik vorgelegt. In der Dekade seit Verabschiedung dieser Empfehlung ist der Anteil von Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems angestiegen. Waren 2006 13,6 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt, waren es im Jahr 2017 23,4 Prozent. Für das Jahr 2018 kann eine Steigerung auf 24,7 %, also nahezu ein Viertel verzeichnet werden (BMBF Bildung und Forschung in Zahlen 2020 und GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2020). Der Anteil der Professorinnen nimmt demnach langsam, aber doch kontinuierlich zu. Damit ist auch in den nächsten Jahren zu rechnen, da der Anteil der Promovendinnen (im Jahr 2018 45,2%), Juniorprofessorinnen (im Jahr 2018 46,6%) und Frauen mit Habilitation (im Jahr 2018 31,6%) ebenfalls weiterhin kontinuierlich ansteigt. Zu beachten ist hierbei gleichwohl, dass sich bei einer differenzierten Betrachtung nach Fachgebieten ein sehr heterogenes Bild bietet. Insbesondere in der Medizin, den MINT-Fächern, aber auch in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften besteht noch erheblicher Handlungsbedarf.

Signifikant verändert haben sich in den letzten Jahren die institutionellen Strukturen an den Hochschulen: Nicht nur wird Gleichstellung heute in der Regel als Leitungsaufgabe verstanden und sind in Berufungsverfahren Gleichstellungsmaßnahmen implementiert, sondern Gleichstellung ist gleichzeitig auch Gegenstand von Zielvereinbarungen – sowohl hochschulintern als auch zwischen Hochschulen und Ministerien. Weiterhin besondere Beachtung finden muss jedoch, dass der Anteil der Frauen umso niedriger ist, je höher die Besoldungsgruppe ist., Zudem sind Frauen in Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. In einer Sonderauswertung der GESIS (in GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2019) wird ausgewiesen, dass im Jahr 2017 Frauen in den entsprechenden Gruppen zu 21% Präsidentin oder Rektorin waren und zu 33% Kanzlerin und dass 18% aller Hochschulleitungen ohne weibliches Mitglied waren. Ausgewiesen werden außerdem 33% Hochschulrätinnen, 36% Senatorinnen und, besonders zu beachten, nur 18% Dekaninnen. Insgesamt sind wir also von Gendergerechtigkeit noch weit entfernt. Vor diesem Hintergrund hat die HRK im Jahr 2019 die EntschlieÙung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ verabschiedet. Mit dieser EntschlieÙung zeigt die HRK auf, in welchen Bereichen sich ein weiterer Struktur- und Kulturwandel vollziehen muss; sie fordert eine Erhöhung des Anteils an Frauen in den besonders sichtbaren und einflussreichen Positionen im Wissenschaftssystem.

Darüber hinaus hat die HRK sich im Jahr 2018 mit der Empfehlung „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ geäußert. Mit dieser Empfehlung

adressiert die HRK ein wichtiges Thema zum Kulturwandel in der Wissenschaft, das aus einer bis dahin teilweise noch bestehenden Tabuzone in die Sichtbarkeit aller Hochschulen gehoben wurde.

Die genannten Positionierungen haben zu weiteren konkreten Maßnahmen in der HRK und auch in ihren Mitgliedshochschulen geführt. So hat die HRK in den Jahren 2020 und 2021 gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt eine zweiteilige Web-Seminar-Reihe „Frauen in Leitungspositionen“ durchgeführt. Die Web-Seminare adressierten Karrierewege zur Professur in unterschiedlichen Disziplinen und Hochschultypen sowie Maßnahmen für Frauen in Leitungspositionen. Besondere Beachtung fand dabei auch Themen rund um Mentoring und Vernetzung, für die im Anschluss an den Workshop eine Befragung unter den Präsidentinnen und Rektorinnen in der HRK auf den Weg gebracht wurde, um die Kenntnisse über Bedarfe an Vernetzungs- und Beratungsaktivitäten auf eine breitere Basis stellen zu können.

Auch im Rahmen ihrer Gremienstrukturen räumt die HRK seit geraumer Zeit der Gleichstellung der Geschlechter Priorität ein. Bereits seit 2016 ist „Gleichstellung“ als eigenes Ressort mit fester Verantwortlichkeit im HRK-Präsidium verankert. Auch hat der HRK-Präsident zwei Mal in Folge ein paritätisch besetztes Präsidium zusammengestellt und wird damit dem Vorbildcharakter der HRK gerecht.

Auf Einladung der zuständigen HRK-Vizepräsidentin treffen sich die Präsidentinnen und Rektorinnen der HRK-Mitgliedshochschulen regelmäßig im Rahmen der HRK-Mitgliederversammlungen zu einem informellen Erfahrungsaustausch. Mit diesen Treffen verbindet sich eine Reihe von Zielen: Es werden Netzwerke aufgebaut, aktuelle gleichstellungsbezogene Themen und Probleme identifiziert, Positionspapiere vorbereitet und ganz allgemein Beispiele guter Praxis ausgetauscht.

Zugleich bringt sich der HRK-Präsident selbst in öffentlichkeitswirksame Veranstaltung zur Gleichstellung ein, wie zum Beispiel den Gender Summit 2021 sowie der bukoF-Veranstaltung zur Entgeltgerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten, um aktuelle Beispiele aus dem Jahr 2021 zu benennen. Damit wird deutlich, dass Genderthemen in der HRK an der Hausspitze repräsentiert werden und dass sie in Präsidien durch alle Geschlechter repräsentiert werden.

Auch in Zukunft wird sich die HRK weiterhin dafür einsetzen, dass sowohl die systemischen auch die institutionellen Rahmenbedingungen an den Hochschulen geeignet sind, eine sich weiter wachsende Anzahl von Frauen in allen Fachrichtungen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Die HRK strebt darüber hinaus an, die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft, vor allem auch in der Öffentlichkeit und in der Wissenschaftskommunikation, systematisch zu erhöhen. Ihre Absichten wird sie mit verschiedenen Maßnahmen unterlegen, die angesichts der Bedeutung des Themas in ihren Gremien diskutiert und entwickelt werden müssen. Exemplarisch zählen dazu unter anderem Workshops mit unterschiedlichen Themenstellungen rund um Gleichstellung und Diversität sowie auch die Befassung mit geschlechtersensibler Sprache und Rollenmustern und Stereotypen in der Wissenschaft.