
Köln 19.03.2021/ KM

VERMERK

Gender 2020: Kulturwandel in der Wissenschaft steuern: Wo stehen wir heute? Eine Bilanz

Antworten der Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Professorin Dorothea Wagner, auf Fragen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Was hat der Wissenschaftsrat von der Konferenz im Hinblick auf einen geschlechtergerechten Kulturwandel in der Wissenschaft mitgenommen?

Der Wissenschaftsrat fühlte sich durch die Konferenz in seiner Sicht der Dinge bestätigt: Chancengleichheit ist ohne einen Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen nicht zu erreichen. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert und mitgetragen werden. Um eine nachhaltige Wirkung im Wissenschaftssystem zu erzielen, müssen Strukturen, Maßnahmen und Instrumente auf der einen und Personen auf der anderen Seite idealer Weise zusammenwirken. Insofern war es ein gutes, zuversichtlich stimmendes Zeichen, dass bei der Konferenz 2017 die Spitzen aus Wissenschaft und Politik so zahlreich vertreten waren, sich intensiv mit dem Thema beschäftigten und damit seinen Stellenwert unterstrichen.

In ihrer Keynote brachte Susanne Baer, Richterin am Bundesverfassungsgericht, damals die Idee eines prominent besetzten „Gleichstellungsrats“ in die Diskussion ein – eine Idee, der auch die damalige Vorsitzende des Wissenschaftsrats viel abgewinnen konnte und die leider bislang nicht verwirklicht werden konnte, gleichwohl aber nicht an Sinnhaftigkeit verloren hat.

Was hat sich seit der Konferenz innerhalb des Wissenschaftsrats und in seinem Handeln nach außen verändert? Welche konkreten Maßnahmen wurden umgesetzt und/oder eingeleitet?

Auf der Veranstaltung im Januar 2017 hatte die Agrarökonomin Martina Brockmeier ihren ersten Auftritt in ihrer neuen Funktion als Vorsitzende des Wissenschaftsrats – nach über zwanzig Jahren war erstmals wieder eine Frau in diesem Amt. Jetzt, vier Jahre später, wird der Wissenschaftsrat weiterhin von einer Wissenschaftlerin geführt. Seit Jahren schon ist die Wissenschaftliche Kommission des Wissenschaftsrats paritätisch besetzt, derzeit steht wieder einmal ein Wissenschaftlerinnen-Duo an der Spitze dieser Kommission. In Sachen Gremienkultur und Entscheidungsstrukturen kann der Wissenschaftsrat also einen nachhaltigen Erfolg verbuchen, ein Kulturwandel ist in dieser Hinsicht erkennbar vollzogen. Der Wissenschaftsrat unterscheidet sich, was das angeht, deutlich von den übrigen Wissenschaftsorganisationen, die erst nach und nach Frauen in ihren Führungsetagen aufweisen. Im Übrigen gilt die paritätische Besetzung von Leitungspositionen auch für die Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats.

Was seine wissenschaftspolitische Beratungstätigkeit angeht, führt der Wissenschaftsrat seinen Ende der 1990er Jahre eingeschlagenen Kurs seitdem konsequent fort. Schon damals sprach er sich dafür aus, Instrumente wie Anreizsysteme und Zielvereinbarungen konsequent zur Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen des Wissenschaftssystems zu nutzen. Im Herbst 2006 wurde auf seine Initiative hin die ‚Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern‘ der in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen gestartet – mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in den Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bis zum Jahr 2011 deutlich zu steigern. Um der Entwicklung den notwendigen Nachdruck zu verleihen, sprach sich der Wissenschaftsrat für die verbindliche Implementierung von Zielquoten aus.

Mit Blick auf das Tätigkeitsspektrum des Wissenschaftsrats muss unterschieden werden zwischen seinen evaluativen Verfahren, die in Stellungnahmen münden, und seinen sog. Strukturempfehlungen. Allen evaluativen Verfahren – also Begutachtungen von einzelnen Forschungseinrichtungen, aber auch von Forschungsfeldern, sowie privater Hochschulen, hochschulmedizinischer Einrichtungen – liegen Leitfäden zugrunde. In diesen ist festgelegt, dass regelmäßig die Partizipation und Einbindung von Frauen Berücksichtigung findet und in die Bewertung mit einfließt. Das gilt auch für das wettbewerbliche Verfahren der Exzellenzstrategie, in deren zweiter Runde Chancengleichheit ein wichtiges Kriterium war.

Generell möchte der Wissenschaftsrat auch mit entsprechenden Empfehlungen dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Fächern, in denen diese stark unterrepräsentiert sind, zu erhöhen (wie z.B. zuletzt bei den Empfehlungen zur Informatik geschehen).

In der jüngeren Vergangenheit hat der Wissenschaftsrat mit angeregt, die Geschlechterforschung zu evaluieren und diese Aufgabe inzwischen in sein Arbeitsprogramm aufgenommen. Die Arbeitsgruppe beginnt in diesem Jahr ihre Tätigkeit.

Kurz gesagt: Den Aspekt der Chancengleichheit bzw. der Chancengerechtigkeit in seine Aktivitäten zu integrieren, gehört zu den zentralen Grundsätzen, denen der Wissenschaftsrat sich in seiner Beratungstätigkeit verpflichtet sieht.

_ Im Sinne eines Commitments für die Zukunft: Wo wollen Sie in den nächsten Fünf Jahren stehen? Welche Ziele und Horizonte können Sie für einen geschlechtergerechten Kulturwandel in 2025 formulieren?

Auf dem Weg hin zur Chancengleichheit sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Aber, um keine falsche Hoffnung aufkommen zu lassen: Sicher geglaubte erreichte Ergebnisse und Positionen sind es längst nicht immer, Gleichberechtigung ist kein Selbstläufer, sondern bedarf eines ständigen Engagements. Der Wissenschaftsrat geht nach wie vor davon aus, dass die Initiative zu allen Veränderungen aus dem Wissenschaftssystem selbst kommen muss, auch wenn die Rolle der Politik als Treiber keineswegs zu unterschätzen ist. Hier die Balance zu schaffen zwischen gesellschaftspolitischem Gestaltungswillen und der Freiheit der Wissenschaft und ihrer Organisationen, ist ein anspruchsvolles Unterfangen.