gender 2020

Protokoll zum Expertinnen-Workshop im Rahmen des Projektes

„GENDER 2020 - Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“

am 26. und 27. Oktober 2016 in Berlin (BBAW)

Das Projekt „GENDER 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschafts-kultur“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1505 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Universität Bielefeld

bukof Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Zielsetzung und Methode

Im Rahmen des Projekts **„Gender 2020 - Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“** wurden Expertinnen aus der universitären und außeruniversitären Gleichstellungsarbeit, der Bundes- und Landespolitik sowie aus Institutionen der Wissenschaftspolitik zu einem Zukunfts-Workshop eingeladen. Gemeinsam mit ihnen widmeten sich der Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und das Projektteam ausgehend von der Bestandsaufnahme vergangener und gegenwärtiger Gleichstellungserfolge dem Blick in die Zukunft. Es galt folgende Fragen zu besprechen:

- Wodurch zeichnet sich eine geschlechtergerechte Hochschule / außeruniversitäre Forschungseinrichtung / ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem aus?
- Woran lässt sich Kulturwandel festmachen, wie lässt er sich „messen“?
- Welche Instrumente sind notwendig, um eine qualitative Veränderung von Kultur in der Wissenschaft zu befördern?

Mit Blick auf die Vergangenheit und die Gegenwart sollten Bedarfe formuliert und Utopien entworfen werden. In einem weiteren Schritt ging es darum, Konzepte und konkrete Umsetzungsstrategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu entwickeln.

Das Kernstück des zweitägigen Arbeitsprozesses bildete die Zukunftswerksatt, mit deren methodischen Schritten die verschiedenen Phasen und Vorsausetzungen eines angestrebten Kulturwandels reflektiert werden sollten. So wurde der „Zukunfts-Workshop“ in zwei Teile gegliedert:

Teil I:

Voraussetzungen und Wünsche identifizieren – Erfolge vergewissern – Gegenwart erkunden

Teil II:

Zukunft denken – Kulturwandel greifbar machen – Umsetzungsstrategien formulieren

Input

In der vorbereitenden Phase wurden Zielsetzung der Methode und die verschiedenen Phasen vorgestellt sowie Wünsche und Erwartungen an die Zukunftswerkstatt geäußert. Um eine vertiefte Refexion im Hinblick auf das Thema Kulturwandel anzuregen, wurden die Ansätze von Otto C. Scharmer zur „Theory-U“ [1] und das der Kulturanthropologie entlehnte „Eisbergmodell“ nach Edgar Schein[2] vorgestellt. Schein differenziert anhand des Eisbergmodell die verschiedenen Schichten innerhalb einer Organisationskultur und verweist darauf, dass nur ein geringer Teil die explizite Kultur ausmacht (ca. 20%); den größten Teil der Kultur stellen implizite, z.T. unbewusste Handlungsmotive und Normen dar. Die im Wissenschaftssystem geltenden Regeln und Praktiken dienen der Aufrechterhaltung einer tradierten Geschlechterherarchie, die sich zugungsten von Männern auswirkt. Im Zuge des Gender Mainstreaming erfolgte eine Integration von Gleichstellungsaspekten in die Hochschulsteuerung aber der erhoffte Kulturwandel blieb aus. Denn nach wie vor sind Frauen in

[1] Scharmer, Claus Otto, *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*, Berrett-Koehler Publishers, [2]2016; Laske, Stephan/Scheytt, Tobias/Meister-Scheytt, Claudia/Scharmer, Claus Otto (Hrsg.), *Universität im 21. Jahrhundert: Zur Interdependenz von Begriff und Organisation der Wissenschaft*, Reiner Hampp Verlag, 2000.

[2] Schein, Edgar H., *Organizational Culture*, in: American Psychologist, 1990, Vol. 45, Nr. 2, 109-119.

akademischen Führungspositionen (in Forschungsinstituten) und auf Professuren trotz zahlreicher Förderprogramme und Initiativen unterrepräsentiert.[3]

Durch diesen Input aus dem Bereich der Organisationsentwicklung wurde verdeutlichet, dass ein Kulturwandel nur im Zusammenhang eines Strukturwandels ermöglicht werden kann. Ferner wurden die verschiedenen Ebenen der Wissenschaftspolitik, der Fächer- und Fakultätskulturen, Genderstrategien und gender policy mit ihren Schnittstellen zur Wissenschaftskultur benannt.

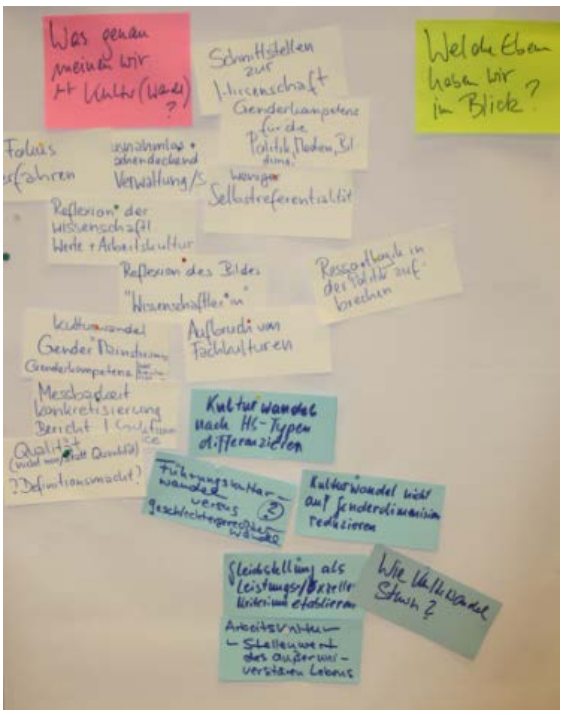
Folgende Punkte/Fragen wurden diskutiert:

- Was genau meint für uns Kulturwandel?
- Welche Ebenen haben wir im Blick?
- Eine konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming hätte auch einen Kulturwandel zur Folge gehabt
- Kulturwandel politisch begleiten als Auftrag
- Betonung der Rolle des dezentralen Handelns / Fakultätsebene
- Herausforderung: große Differenz zwischen Rhetorik und Handeln
- Wie kann man mehr Verbindlichkeit herstellen?
- Wandel der Führungskultur = geschlechtergerechter Wandel?
- Kulturwandel nicht auf Genderdimension reduzieren
- Reflexion der wissenschaftlichen Werte und Arbeitskultur

Das Projekt „Gender 2020“ basiert auf der Annahme, dass die systematische Diskussion bisheriger gleichstellungspolitischer Steuerungsansätze im Sinne einer Bestandsaufnahme mit einer differenzierten Analyse der Kultur auf Ebene der Wissenschaftseinrichtungen sowie der Disziplinen verbunden sein muss, um neue Perspektiven und Umsetzungsstrategien zu erarbeiten. Um entsprechend neue inhaltliche Impulse in die wissenschafts- und hochschulpolitische Debatte einzubringen und innovative Instrumente zu entwickeln, müssen die bisherigen Steuerungsprozesse und Erfahrungen aus der Gleichstellungspolitik und -praxis gebündelt und neu mit Blick auf die Zukunftsstrategien diskutiert werden.

[3] Siehe hierzu die Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) im Rahmen des öffentlichen Fachgesprächs „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 19.10.2016 in Berlin: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-10-13-BuKoF-Stellungnahme-Bundestag.pdf sowie die Stellungnahme von Jutta Dalhoff (CEWS) http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/BT-Stellungnahme_Dalhoff_Oktober_2016.pdf.

Grafik: Kulturwandel und eigene Rolle



Zukunftswerkstatt Teil I

Perspektivenwechsel ermöglichen - Neues in die Welt bringen
Drei Szenarien zum Thema Kultur- und Strukturwandel im Jahr 2030 wurden entworfen, in die sich die Expertinnen mithilfe entsprechender Fragestellungen reindenken sollten.
Methode: Szenario-Arbeit im Welt-Café; 2 Runden mit Tischwechsel.

Szenario 1

„Stellen Sie sich vor, es ist das Jahr 2030 und es hat ein wirklich radikaler Kulturwandel in Richtung geschlechtergerechter Hochschul- und Wissenschaftskultur stattgefunden. Wie genau sieht der Alltag in den unterschiedlichen Hochschultypen und außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen aus?

- Wie ist Geschlechtergerechtigkeit in der Institution verankert?
- Welche Rolle spielt Geschlechtergerechtigkeit in den Handlungsfeldern der Organisationen?
- Welche Bedeutung haben Gender /Diversity Studies als Forschungsfelder?
- Wovon habe ich mich/haben wir uns verabschiedet?
- Wie haben wir diese überwunden?

Szenario 2

„Stellen Sie sich vor, es ist das Jahr 2030 und es hat ein wirklich radikaler Kulturwandel in Richtung geschlechtergerechter Hochschul- und Wissenschaftskultur stattgefunden. Wie sieht die aktuelle Wissenschafts- und Hochschulpolitik konkret aus?

- Wie wird Geschlechtergerechtigkeit politisch gesteuert?
- Welche Rolle spielt Geschlechtergerechtigkeit in Handeln der Organisationen auf Bundes- und Länderebene und in Wissenschaftsorganisationen?

- Was hat dazu beigetragen, den Kulturwandel zu forcieren (u.a. Rahmenbedingungen, Voraussetzungen)?
- Wovon habe ich mich/haben wir uns verabschiedet?
- Welche Hürden und Hindernisse haben sich uns in den Weg gestellt?
- Wie haben wir diese überwunden?

Szenario 3

„Stellen Sie sich vor, es ist das Jahr 2030 und es hat ein radikaler Kulturwandel in Richtung geschlechtergerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur stattgefunden und dass, *obwohl die gesamte öffentliche Förderung für Gleichstellungsarbeit gestrichen wurde…*"

- Wie genau sieht die Situation aus?
- Woran lässt sich der Kulturwandel erkennen/messen?
- Welche Maßnahmen sind in dem Zusammenhang eingeführt?
- Welche Strukturen gibt es?
- Welche Rolle spielen die Frauenbeauftragten? Gibt es neue Funktionen in dem Feld?
- Was genau hat dazu beigetragen, den Kulturwandel zu forcieren (u.a. Rahmenbedingungen, Voraussetzungen)?
- Wovon habe ich mich/haben wir uns verabschiedet?
- Welche Hürden und Hindernisse haben sich uns in den Weg gestellt?
- Wie haben wir diese überwunden?

Präsentation und Debriefing im Plenum

In allen Zukunftsszenarien des radikalen Kulturwandels spielen Gleichstellungsstrukturen und -akteurInnen durchaus eine wichtige Rolle, wobei die Funktion und die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sich geändert haben. Zukünftig fungieren sie mehr als Moderatorinnen und Prozessbegleitung des Kulturwandels.

Zwar gibt es einen Konsens darüber, Geschlechtergerechtigkeit herstellen zu wollen, die Begriffe „Gerechtigkeit", „Gender" und „Gendergerechtigkeit" bleiben dabei noch sehr vage bzw. bedürfen einer Definition. Hierzu könnten die interdisziplinären Ansätze der Genderforschung einen wichtigen Beitrag leisten.

Grundsätzlich gehen alle Zukunftsvisionen von einer Öffnung von Strukturen bzw. einer Umstrukturierung (der Machtverhältnisse) aus, die Frage aber bleibt, ob diese Prozesse und Veränderungen gleichzeitig das Potenzial für Geschlechtergerechtigkeit voraussetzen. Fortschrittsgedanke und -hoffnung einerseits, gleichzeitig aber auch die Wahrnehmung gesellschaftlicher Schließungsprozesse, die den Anlass zur Hoffnung vermindern.

Weitere Zukunftsfragen betreffen das Thema einer soliden Grundfinanzierung der Gleichstellungsarbeit, die Strukturveränderungen für die nächsten 15 Jahre, die neuen bzw. veränderten Aufgabenfelder im Hinblick auf die Konzepte Intersektionalität und Diversity.

Zukunftswerkstatt Teil II

Strategien entwickeln und Prozesse einleiten

Diese Phase wurde dazu genutzt, in drei Arbeitsgruppen gemeinsame Fragen und Diskussionsgrundlagen zu den Konferenzformaten zu entwickeln. Im Sinne einer strategischen Ausrichtung und Vorbereitung auf die Abschlusskonferenz „Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“, die am 26. Und 27. Januar 2017 in Bielefeld stattfindet, wurden an drei Tischen die Hauptsettings der Konferenz: die **Statement-Runde**, die **Workshops I-V** und das **Strategieforum** (Podiumsdiskussion) vorgestellt. Ergebnisse der Arbeitsgruppen fließen in die Vorbereitung der Konferenz ein.

So wurden für die geplanten Workshop-Formate der Konferenz (Arbeitsgruppe III) die Themen, Zielgruppen und Fragestellungen diskutiert, mit dem Ziel für alle fünf Workshops drei Leitfragen zu entwickeln.

Vorschlag für drei Leitfragen:

- Welche Strukturen sind dienlich, um Geschlechtergerechtigkeit zu befördern?
- Was sind die notwendigen (politischen) Rahmenbedingungen, um das Ziel der Tatsächlichen Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen?
- Was ist der nächste Schritt zu einem „Qualitätssprung“ auf dem Weg zu Kultur-wandel und mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Wissenschaftliche und praxisorientierte Literatur zu Wissenschaftskultur und Geschlecht

Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zu wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld.

Dalhoff, Jutta/ Kreuzer, Dorothée, Hg. (2008): Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit, Konferenzdokumentation: Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft, Berlin 18.-19. April 2007. (cews.publik 11) Bonn: CEWS. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-244228

Engels, Anita/ Beaufays, Sandra/ Kegen, Nadine/ Zuber, Stephanie, Hg. (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative, Frankfurt/New York.

Fraunhofer ZV Hg. (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Unternehmenskulturelle Gründe für Karrierebrüche weiblicher Führungskräfte - Ergebnisse einer Untersuchung in neun großen Unternehmen, Fraunhofer Verlag.
https://www.verlag.fraunhofer.de/bookshop/buch/Unternehmenskulturen-ver%C3%A4ndern-Karrierebr%C3%BCche-vermeiden/238483

Kahlert, Heike (2011): Hat Wissenschaft ein Geschlecht? Androzentrismus und Androzentrismuskritik. In: Wissenschaft und Geschlecht: Erfolge, Herausforderungen und Perspektiven; 2011, S. 49-51 (BdWi-Studienheft; 8).

Kamphans, Marion (2010): Relevanz von Geschlecht in Hochschule und Wissenschaft: zwischen Verkennung, Subtilisierung und Rationalitätsmythen. In: Bauschke-Urban/Kamphans/Sagebiel (Hg.), Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen, S. 65-86.

Kamphans, Marion (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft, Wiesbaden.

Krais, Beate, Hg. (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung, Frankfurt/New York.

Laske, Stephan/ Scheytt, Tobias/ Meister-Scheytt, Claudia/ Claus Otto Scharmer (Hg.) (2000), Universität im 21. Jahrhundert: Zur Interdependenz von Begriff und Organisation der Wissenschaft, Reiner Hampp Verlag.

Löther, Andrea (2009): Geschlechterwissen und Geschlechterkompetenz. Einstimmung ins Thema. In: Birgit Riegraf / Lydia Plöger (Hg.), Gefühlte Nähe - Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen & Farmington Hills: Budrich, 17-22.

Maurer, Elisabeth (2010): Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, Frankfurt a. M.

Metz-Göckel, Sigrid/ Möller Christine/ Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht. Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Opladen.

Schein, Edgar (1990): Organizational Culture, in: American Psychologist, Vol. 45, Nr. 2, 109-119.

Vogel, Ulrike/ Hinz, Christina (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungs-strategien in Mathematik und Sozialwissenschaften, Bielefeld.

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft, Berlin.