

Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)

Gliederung

- 1 Vor der Bundestagswahl ist nach der Bundestag – Ausgangspunkte der aktuellen wissenschaftspolitischen Debatte
- 2 Vier maßgebliche Initiativen und Programme der hochschulischen Gleichstellungspolitik
- 3 Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur und Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- 4 Handlungsperspektiven
- 5 Fazit

1 Vor der Bundestagswahl ist nach der Bundestag – Ausgangspunkte der aktuellen wissenschaftspolitischen Debatte

„Aufbruchsrhetorik im Stillstand“ ist eine Überschrift des Kölner Wissenschaftsjournalisten Armin Himmelrath in der September-Ausgabe des *duz*MAGAZIN, er konstatiert in seinem Artikel eine „seltsame Zufriedenheit der akademischen Elite mit der Unzufriedenheit“. Ihm geht es vorrangig um die von den meisten Akteuren und Akteurinnen und allen politischen Parteien geforderte Aufhebung des Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern, also um die Änderung des Artikels 91b des Grundgesetzes. Frau könnte meinen, keine und keiner von ihnen sei bei der Umsetzung der Föderalismusreform, bei der die getrennten Zuständigkeiten für außerhochschulische Forschungseinrichtungen auf der einen Seite (Bund) und Hochschulen (Land) auf der anderen Seite bekräftigt wurden, bereits im Amt oder in herausgehobener Position – und damit mitverantwortlich für das Ergebnis - gewesen.

Eine ähnlich große Einigkeit ohne die Übernahme der damit verbundenen Verantwortlichkeiten nehme ich in diesen Kreisen auch zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft wahr. Im Zuge des genannten *duz*-Artikels wurden die fünf Bundestagsparteien zum Thema „feste Frauenquote in der Wissenschaft“ um ihre Meinung gebeten, bis auf die Koalitionsfraktionen sprechen sich alle für die verbindliche Anwendung des Kaskadenmodells aus. Die Politiker/innen haben den Fehler in der *duz*-Fragestellung bemerkt und die allgemeine Sprachregelung, dass es in der Wissenschaft nur mit einem Kaskadenmodell, aber nicht mit einer starren Quote funktionieren wird, übernommen. Dies entspricht auch den Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2012, den Ergebnissen der entsprechenden Bundestagsanhörung im Juni vergangenen Jahres, den aktuellen NRW-Koalitionsvereinbarungen sowie dem Experten-Gutachten „Forschung und Innovation 2013“ – um nur die aktuellsten Beispiele zu nennen.

Nur - geschehen ist in Sachen verbindliche Quote an den Hochschulen bisher konkret nichts, weil sich niemand für die Umsetzung der Empfehlungen zuständig fühlt. Als „Gleichstellungs-

rhetorik bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ hat Professor Dr. Ulrich Beck das schon vor vielen Jahren benannt. Warum ist das so in der deutschen Wissenschaft? Armin Himmelrath konstatiert in seinem zu Anfang erwähnten Artikel: „Nur wenige rütteln deshalb – nämlich weil die abstrakte föderale Gewaltenteilung und kein Einzelner oder eine Gruppe von Menschen, die zur Verantwortung gezogen werden könnten, am Stillstand schuld ist (d.V.) - am Status quo – und wenn, dann laufen ihre Initiativen häufig ins Leere“. Diese Analyse trifft meines Erachtens auch auf die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft zu. Dies möchte ich Ihnen an vier konkreten Beispielen unseres Politikfeldes erläutern.

2 Vier maßgebliche Initiativen und Programme der hochschulischen Gleichstellungspolitik

Professorinnenprogramm von Bund und Ländern

Das Professorinnen-Programm II ist gestartet: 96 deutsche Hochschulen haben die Möglichkeit bis zu drei neue Professorinnen zu berufen und dafür erhebliche Anschubfinanzierungen durch Bund und Länder zu bekommen. Eine Erfolgsgeschichte wird fortgeschrieben, denn im Rahmen des ersten Teils des Programms wurden 260 neue Professorinnen berufen. Die Bilanz des Professorinnen-Programms I fällt meines Erachtens gespalten aus – und zwar positiv, was die durch das Wettbewerbsverfahren ausgelöste gleichstellungspolitische Dynamik an vielen Hochschulen angeht. Diese Dynamik führt jetzt auch in der zweiten Programmphase zur kontinuierlichen Fortsetzung sinnvoller gleichstellungspolitischer Maßnahmen an vielen Hochschulen. Das Thema Gleichstellung ist durch die Verpflichtung, zur Antragstellung ein Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule vorzulegen, in vielen Hochschulen auf verschiedenen Ebenen wirklich angekommen. Insbesondere diejenigen, die schon lange gleichstellungspolitisch aktiv waren, konnten das Programm für sich erfolgreich nutzen. Diese Förderung hat sich allerdings in den neuesten Zahlen von Destatis statistisch nicht signifikant niedergeschlagen: in der Laufzeit des Programms von 2008 – 2012 ist der Professorinnen-Anteil von 17,4% auf 20,4% angestiegen, somit um drei Prozentpunkte in fünf Jahren. Die durchschnittliche Steigerungsrate in den letzten 10 Jahren betrug 0,85 % pro Jahr, diese verringerte sich also in den letzten fünf Jahren sogar auf 0,6% pro Jahr. Statistisch gesehen war die erste Programm-Phase meines Erachtens daher nicht erfolgreich, weil die programmgeförderte Besetzung von 260 Professuren mit Wissenschaftlerinnen sich in der Gesamtstatistik nicht niederschlägt.

Idealerweise hätte die Förderung ja zu einer entsprechenden Erhöhung der „durchschnittlichen Normalzuwachsrate“ führen sollen. Der Grund hierfür könnte in dem Phänomen liegen, das ich die „Sonderprogramm-Falle“ nenne. In den normalen Berufungsverfahren werden die Bewerberinnen weniger berücksichtigt, da sie ja durch die PP-Verfahren bevorzugt behandelt werden? Die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Professuren fällt trotz besonderer bundesweiter Förderstrategien, zu denen auch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Pakt für Forschung und Innovation – ich komme gleich darauf zurück -gehören, ernüchternd gering aus.

Nach meinem Eindruck hat sich darüber hinaus zu wenig bezüglich der strukturellen Verankerung des Themas in den Hochschulen getan. Die notwendige systematische Einbindung

des Gleichstellungsthemas in die differenzierte Wissenschaftslandschaft spielt aber eine entscheidende Rolle. Das führt mich zum nächsten Punkt.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Für die DFG-Gleichstellungsstandards gilt genauso wie für das Professorinnenprogramm, dass sie die gleichstellungspolitische Dynamik an den Hochschulen nachhaltig gefördert haben. Durch die Gleichzeitigkeit der beiden bundesweiten Initiativen haben sich auch positive Synergieeffekte ergeben, nachdem sich die ersten Verwirrungen - was wann wo eingereicht werden sollte - geklärt hatten. Hochschulen, die von der DFG aufgrund ihrer Zwischenberichte in Stufe 3 und 4 eingeordnet wurden, belegten auch in der Beurteilung ihrer Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms „gute Noten“. Diesbezüglich ergab sich auch in der Platzierung der Hochschulen im CEWS-Hochschulranking eine Übereinstimmung der gut bewerteten Hochschulen. Die Einführung der Wettbewerbskomponente hat sich m.E. also auch im Bereich Gleichstellung an Hochschulen bewährt. Die durch die DFG-Standards intendierten strukturellen Veränderungen des Wissenschaftssystems allerdings sind nach meiner Einschätzung wenig vorangekommen. Dies wurde von der DFG-Mitgliederversammlung im Sommer dieses Jahres anders gesehen, die strukturellen Standards wurden als „gesetzt“ angesehen.

Folgerichtig beschränkt sich ihr Beschluss zur Weiterführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf die quantitative Seite des Geschehens, in Zukunft werden Frauenanteile gezählt, die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs werden nicht mehr hinterfragt.

Der Wissenschaftsrat wusste es in seinen Empfehlungen von 2012, die DFG hatte es beim Inkrafttreten seiner Standards zum Leitmotiv gemacht, die Forschungsergebnisse zum Themenfeld bestätigen es immer wieder: der Struktur- und Kulturwandel sind die entscheidenden Desiderate auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule.

Dieser Wandlungsprozess ist schwierig, Veränderungen machen den Menschen Angst. Wie überwinden wir die vorherrschende Abneigung gegen das Neue, die in der psychologischen Forschung gut dokumentiert ist - zuletzt auch durch Prof. Dr. Hanno Beck von der Hochschule Pforzheim, der dies zu der beobachtbaren Veränderungsresistenz von Hochschulen in Beziehung setzte.

Exzellenzinitiative

Die Förderung von Chancengleichheit im Rahmen der Exzellenzinitiative hat Prof. Dr. Anita Engels in dem von ihr geleiteten Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ von 2007 bis 2012 untersucht. Die Gesamtergebnisse sind noch nicht publiziert, aber ich erlaube mir, die ersten Eindrücke von der Abschlusskonferenz im April dieses Jahres sehr kurz zusammenzufassen. Wie bei den DFG-Standards und dem Professorinnen-Programm lässt sich zunächst eine Aufwertung des Gleichstellungsthemas in den Einrichtungen durch die Exzellenzinitiative konstatieren. Die DFG und der Wissenschaftsrat hatten zu Beginn der Exzellenzinitiative deutlich gemacht, dass Chancengleichheit nicht nur ein randständiges Ziel der An-

träge sein dürfe. In der Befragung der Gutachter/innen zeigte sich jedoch, dass das Kriterium „Strategies to ensure gender equality“ unter den insgesamt elf Beurteilungskriterien den schwächsten Mittelwert annahm. Trotzdem rankten sich sofort zahlreiche Mythen um die Bedeutung dieses Kriteriums im Begutachtungsprozess: einige Anträge sollten nur deshalb abgelehnt worden sein, weil das Chancengleichheitskonzept schlecht bewertet worden sei! Viele Beteiligte hatten schon von diesen Fällen gehört und befürchteten das Schlimmste für die Exzellenz der deutschen Wissenschaft.

Ein zentrales Untersuchungsergebnis war, dass Frauen und Männer auch im Rahmen der Exzellenzinitiative nach wie vor mit ungleichen Arbeits- und Lebensbedingungen konfrontiert sind. Stichworte sind hier gender pay gap, geringere Frauenanteile unter den Sprechern, höhere Frauenanteile bezüglich Teilzeit und Befristung der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Stellen.

Die zur Profilbildung eingerichteten Positionen der Nachwuchsgruppenleiter/innen haben eindeutig neue Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen geschaffen. Die Bedingungen, die sie dafür in Kauf nehmen müssen, haben sich jedoch eher erschwert, die Stellen sind befristet, werden früh evaluiert, es muss in der Gruppe ein hohes Publikationsaufkommen initiiert und erbracht werden – und das meist ohne größere Projekt- und Personalmanagementenerfahrung. Lehre und akademische Selbstverwaltung dürfen dabei nicht auf der Strecke bleiben, aber die Zukunftsperspektiven bleiben unsicher. Last but not least: Privat haben die Wissenschaftlerinnen weniger Unterstützung für dieses risikoreiche berufliche Vorhaben als Männer in der gleichen Situation. Diese Führungspositionen sind also nach einem homogenen männlichen Konzept konstruiert, das durch Frauen adaptiert werden muss, die mit unterschiedlichen Voraussetzungen in diese Maschinerie hineinkommen.

Auch in der Exzellenzinitiative werden die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen eher individualisiert oder außerhalb der Wissenschaft vermutet.

Es geht angeblich nicht um die Struktureigenschaften des Wissenschaftsbetriebs selbst, die die Geschlechtergerechtigkeit behindern. Eine gelungene Erhöhung des Frauenanteils in den Exzellenzeinrichtungen wird dann folgerichtig auch nicht den Förderinstrumenten zugeschrieben, sondern ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifikation der jeweiligen Wissenschaftlerinnen. Chancengleichheit konnte demnach nicht als Exzellenzkriterium verankert werden – ursprünglich ein wichtiges Ziel der Initiative.

Pakt für Forschung und Innovation

Die Wissenschaftsorganisationen Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Deutsche Forschungsgemeinschaft, haben sich für die Jahre 2005 – 2015 im Pakt für Forschung und Innovation zusammengeschlossen. Im Monitoring-Bericht 2013 legen alle fünf Organisationen konkrete Zielquoten bis 2017 – also Absichtserklärungen - gemäß des entsprechenden GWK-Beschlusses von 2011 vor, der Bericht kommt aber zum Thema Chancengleichheit zu der Einschätzung, dass im Ergebnis „sehr begrenzte Steigerungen des Frauen-Anteils in Führungspositionen“ erreicht wurden. „Die Dynamik der erreichten Veränderungen ist nicht zufrieden stellend.“ „Um mittelfristig eine angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen, sind die ge-

nannten Zielquoten der Forschungsorganisationen jedoch nicht hinreichend. Bund und Länder erwarten daher eine Überprüfung der Zielquoten mit dem Ziel einer Annäherung an die vom Wissenschaftsrat verlangten Veränderungsgeschwindigkeiten.“ Diese ernüchternde Bilanz hat aber keinerlei finanzielle Konsequenzen, die Zuwendungen des Bundes und der Länder für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Deutsche Forschungsgemeinschaft werden sich bis 2015 weiterhin jährlich automatisch um 5 Prozent erhöhen. Wozu dient dieses aufwendige Monitoring – wenn es keine direkte Steuerungsfunktion für die Forschungsförderung hat - frage ich mich nicht zum ersten Mal.

3 Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur und Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Forschungsergebnisse zeigen, dass die Berufslaufbahnen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland – z.B. im Gegensatz zu Frankreich - zu wenige Optionen für eine lebenslange Perspektive bieten, weil die lange „Berufsausbildung“ fast ausschließlich in die Position der Professur münden kann, da der Mittelbau so gut wie keine permanenten Stellen mehr bietet. Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes mit seinen rigorosen Befristungsregelungen vor und nach der Promotion sind Ihnen bekannt.

Ganzheitlich betrachtet führt dies individuell zu unsicheren Karriereverläufen, die zu Ausstiegen aus der Wissenschaft führen und/oder die generativen Entscheidungen der betroffenen Männer und Frauen bei vorhandenem Kinderwunsch verständlicherweise negativ beeinflussen.

Parallel dazu führt diese Personalpolitik zu qualitativen Einschränkungen bei der wissenschaftlichen Arbeit. Die in der befristeten Beschäftigung erlangten Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden kommen den jeweiligen Institutionen nicht mehr kontinuierlich zugute, da sie in einem Turnus von sechs – oder höchstens zwölf – Jahren aus der Grundfinanzierung mehrheitlich nur neu zu qualifizierende Menschen einstellen können. Dies führt zu einem unausgewogenen Mischungsverhältnis des wissenschaftlichen Personals, was Kompetenzen und Berufserfahrung angeht. Diese Entwicklung ist der Qualitätssicherung nicht dienlich und läuft nach meinem Dafürhalten auch dem Konzept des Diversity Managements zuwider.

Beruf oder Berufung?

Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird u.a. auch dem allgemein postulierten Erfordernis der einhundertprozentigen Verfügbarkeit von Wissenschaftler/innen zur Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre zugeschrieben. Das Selbstverständnis dieser Berufsgruppe trägt diesem Spannungsverhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Berufung nach wie vor Rechnung, wie die Aussage „Man muss dafür glühen....“ in einer aktuellen Untersuchung der TU Dortmund zeigt. Andererseits wachsen die Widerstände von Nachwuchswissenschaftler/innen, sich diesem Diktat zu unterwerfen – und das ist gut so. Wer ein Leben lang vor allem für seinen Beruf glüht, gerät mindestens mittelfristig aus seiner persönlichen Balance und ist wahrscheinlich schneller ausgebrannt.

Die Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler/innen unterhalb der Beschäftigungskategorie Professur müssen verbessert werden, um die Planbarkeit der Karrierewege zu gewährleisten. Das bedeutet im Einzelnen, dass mehr unbefristete Stellen für promovierte Wissenschaftler/innen geschaffen werden müssen, die Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen zu verlängern sind und vermehrt echte tenure track-Modelle angeboten werden sollten. Dem gender pay gap im Wissenschaftsbereich muss durch eine transparente Professorenbesoldung, die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags und die angemessene Ausstattung von Chancengleichheits-Sonderprogrammen entgegengewirkt werden. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat die umfassenden Erfordernisse eines attraktiven Arbeitsplatzes Wissenschaft im Jahr 2012 im sogenannten „Herrschinger Kodex“ zusammengefasst.

Arbeitskultur

Das Work-Life-Balance-Konzept muss deutlich über die bisher vor allem geförderten familienfreundlichen Maßnahmen hinausgehen und z.B. auch Aspekte des lebenslangen Lernens, altersgerechter Arbeitsgestaltung und der Gesundheitsprävention berücksichtigen, um Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Mitarbeiter/innen für eine ganze Lebensspanne attraktiv zu machen, was unter demographischen Gesichtspunkten unabdingbar ist.

Einstellungs- und Verhaltensänderungen bei Entscheidern und Entscheiderinnen

Grundlegend verändern müssen sich vereinbarkeitsrelevante Einstellungen vor allem von Vorgesetzten – aber auch die der Mitarbeiter/innen in der Wissenschaft selbst - hin zu größerer Geschlechtergerechtigkeit. In der Folge müssen diesbezügliche Verhaltensmodifikationen im Arbeitsalltag verfestigt werden. Die wissenschaftliche Arbeitspraxis sollte ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs-, Familien-, und individuellem Privatleben im Interesse aller Beteiligten ermöglichen. Jede/r einzelne Vorgesetzte muss hier seine Entscheidungsspielräume nutzen und sollte den eigenen Vorbildcharakter nicht unterschätzen. Stichworte sind hier:

Personalentwicklung für Mitarbeiter/innen gehört zu den Führungsaufgaben, auch wenn dieses Thema in den Qualifikationsphasen zur Professur nicht vorkam. Diese Aufgabe „kostet“ übrigens Zeit und Aufmerksamkeit, die menschlich leisten sollte – die Verwaltung der Einrichtung kann diese Aufgabe nicht übernehmen, sie muss gute Rahmenbedingungen anbieten und ihre Spielräume kreativ nutzen.

Vorgesetzte sollten selbst achtsam mit ihren Ressourcen umgehen, in Zukunft würde ich von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gern Sätze hören wie:

„Führen in Teilzeit ist offensichtlich möglich und zwar erfolgreich.“

„Auch der Betreuer meiner Dissertation hat die Elternzeit in Anspruch genommen – und zwar nicht als Publikationsfreiraum, sondern für die vielbeschworene aktive Vaterschaft. Das Vorbild hat gewirkt.“

„Meine Vorgesetzten haben die Möglichkeit eines Sabbatjahrs oder des unbezahlten Sonderurlaubs genutzt, um sich Zeit und Raum für eine Zwischenbilanz nehmen zu können.“

„In unserem Forschungsprojekt haben wir gemeinsam einen verlässlichen Umgang mit vereinbarkeitsbedingten Auszeiten gefunden ohne die erfolgreiche Projektdurchführung zu gefährden. Dies war aufgrund der Zuwendungsbestimmungen möglich.“

Erst wenn die geschlechtergerechte Teilhabe an Führungspositionen in der Wissenschaft erreicht, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler/innen grundlegend verbessert, ihre Karriereperspektiven berechenbarer und eine gute Balance zwischen ihrem Berufs- und Privatleben gewährleistet sind, könnten wir auf „ganze Menschen“ zählen, die in der Lage und willens sein können, in Wissenschaft und Forschung kontinuierlich sehr gute Arbeit zu leisten. Es ist die Gesamtheit der in der Wissenschaft tätigen Menschen, die den Wandel der Arbeitskultur als notwendig erkennen, die Verantwortung in der jeweiligen beruflichen und privaten Position übernehmen und nur auf diese Weise den organisationalen Strukturwandel der Wissenschaftsorganisationen gemeinsam vorantreiben kann.

Die Politik müsste dazu deutlich verbesserte Rahmenbedingungen schaffen, die allerdings auch jede/n Einzelne/n von uns in die Pflicht nehmen würden, das Leben gestaltend in die Hand zu nehmen – und nicht alles beim alten zu belassen, weil Veränderungen unbequem sind und Angst machen. Aus der vorangegangenen Situationsbeschreibung und Analyse leite ich folgende Handlungsperspektiven ab.

4 Handlungsperspektiven

1. In die von den Wissenschaftsorganisationen geforderte Weiterentwicklung des Hochschulsystems die gleichstellungspolitischen Zielstellungen nachhaltig implementieren.
2. Die Forschungsergebnisse im Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung konsequent rezipieren und in der politischen Praxis kontinuierlich umsetzen.
3. Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit den gleichstellungspolitischen Monitoring-Prozess planbar und transparent zur Umsteuerung nutzen.
4. Den Indikator Gleichstellung in der landespolitischen und hochschulischen Mittelverteilung fest verankern.
5. Klare Zuständigkeiten einzelner Amtsinhaber/innen auf Leitungsebene - also Rektoren/Präsidien und Dekanaten- für die hochschulweite verbindliche Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen festlegen.
6. Überprüfbarkeit der Zielerreichung sicherstellen und mit deutlichen Gratifikationen und Sanktionen im Zuge der Mittelvergabe / Forschungsförderung verbinden.
7. Bundesweit verpflichtend die leistungsabhängigen, flexiblen und verbindlichen Frauenquoten zur Besetzung der Führungspositionen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenprinzips – zeitlich befristet - einführen.
8. Die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler/innen entsprechend dem Herrschinger Kodex durchsetzen und den Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur vorantreiben.

5 Fazit

Ich komme zum Fazit und damit auch zum Anfang meines Vortrags zurück. Auch die Zielstellung der Geschlechtergerechtigkeit erfordert also unter anderem eine Reform der Föderalismusreform, um bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen etablieren zu können – und zwar auf hohem Niveau. Gleichstellung ist als strategische Aufgabe aller Beteiligten zu begreifen, denn nur durch das weitere kontinuierliche Engagement des Bundes, der Bundesländer, der Wissenschaftsorganisationen und der Hochschulen kann die Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem entscheidend vorgebracht werden. Es ist an der Zeit die Geduld zu verlieren! habe ich im Sommer dieses Jahres meinen Gastkommentar in der Süddeutschen Zeitung überschrieben. Gleichstellungspolitische Zielvorgaben realistisch, aber ambitioniert vereinbaren und sie verbindlich in der Forschungsförderung und Hochschulsteuerung verankern – das muss die Regel sein. Andernfalls erwiesen sich die unermüdlichen Chancengerechtigkeitsappelle als Schaufensterreden – von wem und vor welchem Gremium auch immer!