

Gleichstellungsperspektiven
im Wissenschaftssystem
der Universität Kassel

Gleichstellung als gemeinsamer Diskurs



Impressum

Autorinnen:

Mechthild Bereswill

Sylke Ernst

Marie-Theres Modes

Salome Raczek

Lena Jochheim

Gestaltung:

Samson Kirschning

www.samsonapfel.de

2019, Universität Kassel

Gestaltungskonzept

Die Gestaltung bedient sich des grafischen Konzepts, welches für die Round Table-Veranstaltung „Gleichstellungsperspektiven im Wissenschaftssystem der Universität Kassel“ entwickelt wurde. Hierfür wurden Symbole aus geschlechterpolitischen Diskursen aufgegriffen, aufgelöst und neu miteinander kombiniert.

Das Layout spielt mit Quer- und Hochformat. Das Hochformat steht für Hierarchie. Wie bei einer Leiter gibt es ein klares Oben und Unten mit einer Person je Sprosse. Das Querformat steht für Gleichstellung. Wie auf einer Parkbank können wir hier auf einer Ebene nebeneinander sitzen. Die Typografie regt einen stetigen Wechsel zwischen den beiden Perspektiven an.

4 Einleitung

10 Gleichstellungsarbeit als Dialog

14 Handlungsimpulse für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe

32 Gleichstellung als Qualitätskriterium in der Forschung

36 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auf einen Blick

40 Zukunftsmusik

Einleitung

The image features a solid blue background. A large, bright yellow shape, resembling a stylized wave or a thick brushstroke, flows from the bottom left towards the top right. The word 'Einleitung' is written in a bold, black, sans-serif font, oriented vertically along the left side of the yellow shape.

1989 wählte die Gesamthochschule Kassel als eine der ersten Hochschulen in Hessen eine zentrale Frauenbeauftragte und setzte damit ein Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem. 30 Jahre später ist Gleichstellung eine verpflichtende Verwaltungsaufgabe an allen deutschen Universitäten und Hochschulen. Auch wenn der Anteil von Frauen auf Professuren deutlich gestiegen ist – Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen sind längst nicht überwunden und die gezielte Förderung von Frauen hat sich nicht erledigt. Gleichzeitig ist die Sensibilität für weitere Ungleichheitsverhältnisse gestiegen und Diversity- sowie Anti-Diskriminierungsansätze lenken den Blick auf die Vielschichtigkeit von Ausschluss und Einschluss im akademischen Feld. Hinzu kommt die Auseinandersetzung mit spezifischen Ausgangsbedingungen für Gleichstellungsansätze in verschiedenen Fächerkulturen. Dies gilt insbesondere für Ansätze von Gleichstellung im Zusammenhang von Forschungsförderung:

Welche Maßnahmen sind angemessen, um beispielsweise mehr Frauen für die MINT-Fächer zu gewinnen und sie bei einer wissenschaftlichen Karriere in diesem Bereich zu unterstützen? Wie sollten Gleichstellungsansätze in Bereichen aussehen, in denen überwiegend Frauen studieren? Wie korrespondieren Gleichstellungskonzepte und Nachwuchsförderung?

Solche grundsätzlichen Fragen kamen im Rahmen des Forschungsprojekts „Gleichstellungsconsulting“¹ zur Sprache, auf dessen Erkenntnissen die vorliegende Handreichung basiert. Ziel dieses Projektes war es, an der Universität Kassel Erfahrungen mit und Einschätzungen zu Gleichstellung zu erheben sowie Wünsche und Ideen für eine Weiterentwicklung von Gleichstellung zu ermitteln. Zu diesem Zweck wurden Interviews mit 23 Professor*innen aller Fachbereiche geführt und die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche mittels einer Fragebogenstudie angesprochen.

Als Forschungsk Kooperation zwischen der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einem soziologischen Fachgebiet verbindet das Projekt die häufig als divergent wahrgenommenen Blickwinkel von Verwaltung und Wissenschaft. Diese Kooperation ermöglicht wechselseitige Perspektiverweiterungen, indem die Schnittstellen von Bürokratie und Wissenschaft deutlich werden. Damit verbunden ist auch das Ziel, bestimmte Einstellungen gegenüber Gleichstellung zu überwinden.

¹ Das Projekt bestand als Forschungsk Kooperation zwischen dem Fachgebiet von Prof. Dr. Mechthild Bereswill, Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur am Fachbereich Humanwissenschaften, und dem zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüro unter der Leitung von Dr. Sylke Ernst. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind Salome Raczek und Dr. Marie-Theres Modes. Die Projektlaufzeit beträgt insgesamt 24 Monate und begann am 01.10.2017. Die Finanzierung des Projektes erfolgt durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm II. Eine Fortsetzung des Projekts ist geplant.

Eine dieser Einstellungen lautet, Wissenschaft habe ihre eigenen, objektiven Kriterien für Leistung und Qualität, die durch Gleichstellungsmaßnahmen unterminiert würden. Zugespitzt gesagt, würde Gleichstellung schlechter qualifizierten und zugleich im System benachteiligten Personen den Vorrang gegenüber den besser Qualifizierten geben. Dass dieses Argument immer noch fällt, wenn Gleichstellung zur Sprache kommt, verdeutlicht, dass der Diskurs über Verfahren und Ziele von Gleichstellungsarbeit weiter intensiviert und breiter werden muss. Zur Debatte steht die dauerhafte Spannung zwischen dem meritokratischen Prinzip der individuellen Leistungszurechnung im Kontext wissenschaftlicher Standards und dem Postulat der Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen. Die Aufgabe universitärer Gleichstellung ist es, Ungleichheit unter meritokratischen Bedingungen offen zu legen und Maßnahmen zu entwickeln, die wissenschaftliche Qualität und Gleichstellung nicht gegeneinander ausspielen.

„Gleichstellung kann sich immer in einem Spannungsverhältnis zur Leistungsorientierung befinden.“²

² Die eingeflochtenen Zitate beruhen auf sprachlich leicht überarbeiteten Äußerungen von Teilnehmer*innen der Studie „Gleichstellungsconsulting“.

„Bei allen Initiativen dieser Art müssen immer Exzellenz und Zugang gleichrangig sein.“

Die vorliegende Broschüre³ setzt Impulse und vermittelt Ideen für alle Akteur*innen der Universität, die Gleichstellung als eine Gemeinschaftsaufgabe weiter entwickeln wollen. Sie enthält auch Hinweise für Universitätsangehörige, die Gleichstellung eher skeptisch oder reserviert gegenüberstehen. Die Überlegungen und Ansätze basieren maßgeblich auf den im Projekt „Gleichstellungsconsulting“ geführten ausführlichen Expert*inneninterviews mit Professor*innen. In diesen offenen Interviews wurde deutlich, dass Gleichstellung an der Universität Kassel zwar weithin wahrgenommen und wertgeschätzt wird, andererseits aber auch kritisch beäugt, hinterfragt und als bisweilen lästige und zugleich unverzichtbare Aufgabe beurteilt wird. Auch die schriftliche Befragung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigte eine große Bandbreite unterschiedlicher Erfahrungen und Einschätzungen.

Die Broschüre regt zu Handlungen, Kommunikation und vor allem auch zu Kooperationen an. Es handelt

3 Die Erstellung dieser Broschüre wurde mit Mitteln aus dem Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ der Universität Kassel unterstützt.

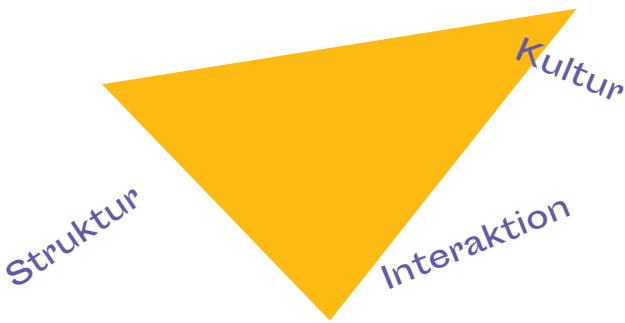
sich nicht um eine reine Informationslektüre. Vielmehr werden alle dazu eingeladen, vorhandene Ideen und Programme für die eigenen Handlungsspielräume zu nutzen und eigene Vorschläge für neue Wege der Gleichstellung zu entwickeln. Warum Gleichstellung im Wissenschaftssystem unverzichtbar ist, wird im ersten Teil beantwortet. Hier steht Gleichstellung als Qualitätskriterium im Mittelpunkt, das in jüngster Zeit vor allem durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft Aufwind erfahren hat. Im Zentrum der Broschüre stehen gleichstellungsbezogene Handlungsimpulse. Sie sind in sechs verschiedene Bereiche des universitären Systems untergliedert und liefern sowohl Argumente für eine lebhafte und kooperative Gleichstellungsarbeit als auch konkrete Anregungen für den Arbeitsalltag. Resümierend, aber vor allem prospektiv schließt diese Broschüre mit einer Zukunftsmusik.

Gleichstellungs- arbeit als Dialog



Gleichstellungsbestrebungen stellen eine Universität grundsätzlich vor die Herausforderung eines Balanceaktes: Einerseits ist Gleichstellungsarbeit eine Spezialaufgabe, die konkrete fachliche Expertise und ein entsprechendes Qualifikationsprofil erfordert. Aus diesem Grund wird Gleichstellung mittlerweile in einer eigenen Verwaltungsabteilung der Universität, dem Frauen- und Gleichstellungsbüro, gebündelt und bearbeitet. Andererseits wird Gleichstellungsarbeit idealtypisch als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden, an der alle Akteur*innen der Universität mitwirken müssen. Für die Universität Kassel als eine Organisation mit demokratischen Grundwerten bedeutet dies, Gleichstellung gemeinschaftlich zu gestalten und diese Aufgabe mit den Expert*innen des Kasseler Frauen- und Gleichstellungsbüros zu verwirklichen. An dieser Stelle rücken die Wechselwirkungen zwischen der institutionalisierten Struktur, der Organisationskultur und alltäglichen Interaktionen zwischen Personen und Statusgruppen der Universität in den Blick. Institutionalisierte Verfahren regulieren Entscheidungsprozesse, die universitäre Organisationskultur prägt die Umsetzung solcher Verfahren, beispielsweise im Umgang mit Transparenz. Dabei handelt es sich um viele implizite, also zwischen den Zeilen stattfindende Interaktions- und Aushandlungsprozesse, weil eine Organisationskultur nicht explizit gelehrt, sondern

durch einen „Sozialisationsprozess vermittelt“ wird (Bormann/Rowold 2015: 51f.). Die Rechtswissenschaftlerin Susanne Baer weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass „Kultur und die Struktur von Wissenschaft [...] aufs Engste mit der eklatanten Abwesenheit von Frauen in der Akademie verknüpft“ (2010: 105f.) sind. Ihrer Meinung nach ist die Struktur des deutschen Universitätssystems derart traditionalisiert, dass sie schnelle Veränderungen schwer zulässt. Dies nimmt auch auf die Gleichstellungsarbeit Einfluss. Sollen langfristige Veränderungen in der Trias von



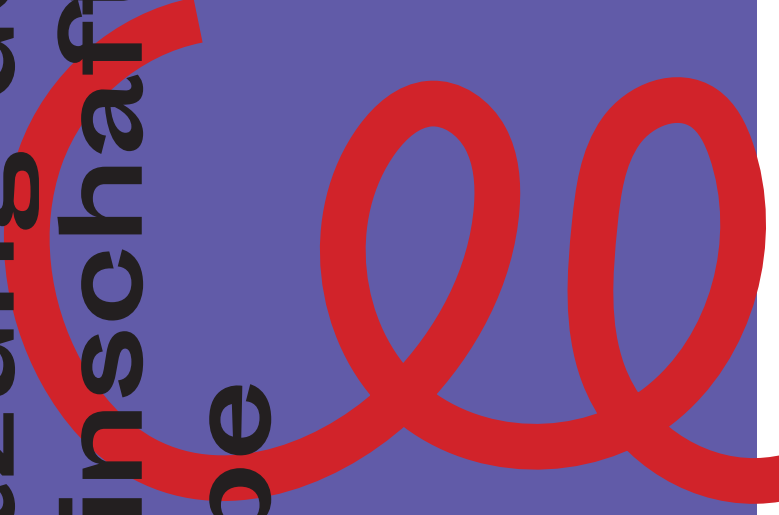
in Gang gesetzt werden, müssen die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Ebenen in den Blick genommen und reflektiert werden. Auf diese Weise lassen sich Ansatzpunkte für Veränderungen identifizieren. Das bedeutet auch, dass Gleichstellungsansätze eine hohe Passförmigkeit für den jeweiligen Kontext brauchen, in dem sie wirken sollen. Die abstrakte Einsicht, dass Veränderungsimpulse

kontextabhängig sind, stellt enorme Anforderungen an die universitäre Gleichstellungsarbeit: Gefordert ist ein fortlaufender und sehr präziser Dialog zwischen Expert*innen der Gleichstellung, wissenschaftlichen Fachvertreter*innen und Universitätsleitung sowie Verwaltung. Dieser Dialog kann nicht erst beginnen, wenn Personalverfahren bereits eröffnet oder große Verbundanträge für die Forschung schon fertig geschrieben sind.

Die Interviews und die Fragebogenstudie, die im Projekt „Gleichstellungsconsulting“ durchgeführt wurden, veranschaulichen, dass ein solcher Dialog an der Universität Kassel gewünscht wird und gleichzeitig noch in den Kinderschuhen steckt. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden konkrete Maßnahmen und Ideen vorgestellt, die in der Untersuchung benannt wurden und ein hohes Anregungspotenzial für die Weiterentwicklung von Gleichstellung an der Universität Kassel besitzen.

„Man muss erstmal die Leute ernst nehmen und überlegen, welche Ideen hier noch schlummern, die weiterentwickelt werden könnten. Gerade die Frage der Gleichstellung muss im gemeinsamen Diskurs stattfinden anstatt zu sagen: So muss das jetzt gemacht werden.“

**Handlungsimpulse
für die
Umsetzung der
Gemeinschafts-
aufgabe**



1. Gleichstellung als gemeinsame Organisationsaufgabe wahrzunehmen, erfordert die Veränderung von Denkweisen und die fortlaufende Reflexion der alltäglichen Organisations- und Arbeitskultur. Alle Universitätsangehörigen sind gefragt, verfestigte Strukturen und eigene Wahrnehmungen zu überdenken und neue Wege zu erproben. Besonders gefragt sind aber die Hochschulleitung und Fachbereichsleitungen im Hinblick auf ihre Verantwortung für die Initiierung von verbindlichen Kommunikationsprozessen.

„Gleichstellung ist nicht nur das, was in Berufungskommissionen passiert, da gibt es noch ganz andere Stellschrauben. Solche Signale sind wichtig und dürfen nicht immer nur von Frauenbeauftragten gesendet werden.“

„Es ist immer anstrengend, Gleichstellung mit zu berücksichtigen. Aber ich halte das für total legitim. Das muss anstrengend sein.“

„Es ist eine wichtige Frage, welche Arbeitsbedingungen wir Nachwuchswissenschaftler*innen an der Universität bieten.“

Konkrete Impulse:

- Explizite Thematisierung von Ungleichheitsverhältnissen: Unverzichtbarkeit einer regelmäßigen Erhebung von Strukturdaten der Universität
- Förderung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellungsarbeit: von der Universitätsleitung angeregter Leitbildprozess zur gemeinsamen Verankerung von Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe
- Deutliche Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsaktivitäten: regelmäßige Gespräche zwischen Fachbereichen und Gleichstellungsakteur*innen
- Thematisierung in den Gremien sowie in der internen und externen Kommunikation der Universität, der Fachbereiche und der Forschungsverbünde
- Ausdrückliche Wertschätzung von Gleichstellungsaktivitäten, konstruktive Kritik an Maßnahmen und konkrete Vorschläge

2. Die Universität Kassel hat zehn Fachbereiche und die Kunsthochschule, denen unterschiedliche Disziplinen und Fächer zugeordnet sind. Jede Disziplin weist hinsichtlich ihrer Entwicklung, ihres Wissenschaftsverständnisses und ihrer Kommunikationskultur Eigen-tümlichkeiten auf. Solche Fachkulturen sind ausschlaggebend dafür, dass die Bedarfe und Ziele im Hinblick auf Gleichstellung und deren Umsetzung divers sind. Eine Sensibili-sierung für fachspezifische Unterschiede und die Analyse der charakteristischen Eigen-tümlichkeiten ist demnach entscheidend für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung von passgenauen Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung.

„Die Fachkulturen sind ziemlich anders hier, sogar bei uns an der Uni. Von uns wird eine mehrjährige Berufserfahrung erwartet, wo gibt es denn das? Und dann wieder zurück zu kommen von der Industrie, das ist ein Abstieg ins Unendliche.“

„Also das Kernproblem ist eigentlich die gesellschaftliche Einstufung. Wenn ich als Mädchen gut bin, werde ich Ärztin, gehe nicht in die Technik und in die Technik gehen eher die Jungs.“

„Und natürlich ist es für unseren Bereich auch symptomatisch, dass ausgerechnet der Mann auf der Professur sitzt, während die Mitarbeiterinnen dann eher Frauen sind.“

„Wir brauchen eine Programmatik in Sachen Gleichstellung, die nicht nur als Kleingedrucktes, sondern als überzeugte Philosophie vertreten wird.“

Konkrete Impulse:

- Fachkultur als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen: konkrete Bestandsaufnahme von Fachvertreter*innen und Gleichstellungsakteur*innen
- Hinterfragung des eigenen Wissenschaftsverständnisses: Reflexion des Einflusses, den beispielsweise bestimmte Vorstellungen von wissenschaftlicher Objektivität auf die Haltung gegenüber Gleichstellung haben
- Ausweitung von interdisziplinären Forschungs Kooperationen: Gleichstellung als Stärkung von Interdisziplinarität und als gemeinsames Querschnittsthema
- Förderung der Kommunikation über Gleichstellung zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Fachdisziplinen: wechselseitige Rückmeldungen und Austausch von Erfahrungen und Arbeitsansätzen zu Gleichstellung (vgl. Round Table vom 8.5.2019)



Zum Bericht über den Round Table
„Gleichstellungsperspektiven im Wissen-
schaftssystem der Universität Kassel“

3. Gleichstellungserfolge von Universitäten stehen im Zusammenhang mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine Entscheidung für die Wissenschaft als berufliche Perspektive wird jedoch häufig von den geltenden Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem beeinflusst. Viele Nachwuchswissenschaftler*innen stellen sich die Frage, ob eine wissenschaftliche Zukunft ausreichend Perspektiven bietet. Unsicherheiten stehen in engem Zusammenhang mit Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die trotz diverser Angebote schwierig bleibt. Das Fehlen eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds wird häufig noch ergänzt durch ein prekäres Beschäftigungsverhältnis, das jungen Wissenschaftler*innen kaum langfristige finanzielle Sicherheit für die Lebensplanung bietet. Um die Universität in einen attraktiveren Arbeitsort für alle zu verwandeln, an dem sich Gleichstellung nachhaltig gestalten lässt, bedarf es der Veränderung bisheriger Strukturen.

„Eine gute Sache wäre ein Fond, in den man Drittmittelgeld einbezahlt, das man später wieder abrufen kann, um beispielsweise Personen auch nach einer Familienpause wieder zu beschäftigen oder die Fortsetzung der Promotion zu gewährleisten.“

„Es benötigt mehr Aufmerksamkeit gegenüber den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und der Mehrfachbelastung für Personen, die sich um Familienangehörige kümmern und Care-Arbeit leisten.“

„Wir brauchen Mittel für die phasenweise Unterstützung von Doktorand*innen und Postdocs mit Familienverantwortung, insbesondere für flexibel gestaltete Kinderbetreuung.“

Konkrete Impulse:

- Stärkere Anerkennung eines breiten Kompetenzportfolios in Berufungsverfahren: z.B. Anrechnung von Führungskompetenzen und Care-Arbeit, Gremienarbeit oder Amtsübernahmen im Universitätssystem
- Flexiblere Gestaltung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft: z.B. Mittel- und Personalpooling und Übertragungsmöglichkeiten nicht genutzter Drittmittel
- Überbrückung von Übergängen auch für Postdoc-Positionen: z.B. Stipendien
- Ausbau flexibler Arbeitsmodelle, die Care-Arbeit unterstützen und verschiedenen Lebenssituationen gerecht werden: z.B. angepasste Arbeitszeiten, Home-Office
- Erweiterung des universitären Angebots von flexibler Kinderbetreuung, Notfallbetreuung und Möglichkeit der 24-Stunden-Betreuung

4. Lehre ist ein zentraler Bestandteil des Universitätsbetriebs. Hier können Studierende erreicht und für Gleichstellung sensibilisiert werden. Somit stellt Lehre einen wichtigen Ansatzpunkt für Prozesse einer gleichstellungsbezogenen Ausgestaltung der Universität dar. Gleichstellungsfragen sind deshalb in die Lehrveranstaltungen aller Fachbereiche zu integrieren, auch wenn gleichstellungsrelevante Themen nicht im Fokus der Forschung stehen. Das erfordert, dass Lehrende ihre Haltung zu Gleichstellung reflektieren und sich für ein gendersensibles Lehrangebot weiter qualifizieren. Diese Orientierung spiegelt sich bestenfalls auch in den Lehrinhalten und in den gewählten Lehrmaterialien wider. Die universitäre Lehre ist vor allem deswegen essentiell für die Verankerung von Gleichstellung an der Universität, weil sie Studierende für die Zukunft der Gleichstellung qualifiziert.

„Meine Lehre besteht auch darin, Leuten ein sprachliches Werkzeug an die Hand zu geben, um Ungleichheiten zu benennen.“

„Für das Ingenieurwesen wäre ein gezieltes Schülerinnenprogramm hilfreich, was auch von den Schulen und dem Kultusministerium entsprechend unterstützt wird und die MINT-Förderung wirklich ernst nimmt.“

„Wenn wir über Lehre sprechen, kommt das Gleichstellungsthema ganz klar zum Ausdruck, weil ich meine wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen dafür sensibilisiere.“

„Ich habe mit Direktoren von den Gymnasien gesprochen. Aber das ist relativ fruchtlos gewesen, weil das offenbar zu spät ist. Man muss da viel früher ansetzen.“

Konkrete Impulse:

- Ausbau des Lehrangebots, beispielsweise durch eine verpflichtende Diversity-Vorlesung für alle Studierenden der Universität im ersten Studienjahr
- Ausbau des Studienprogramms der Kasseler interdisziplinären Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung in bislang nicht beteiligten Fachbereichen
- Entwicklung eines anonymisierten Bewertungssystems, das die Bewertung von Prüfungs- und Studienleistungen ohne Bias erlaubt
- Berücksichtigung von Gleichstellungsmaßnahmen bei der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen
- Konkrete Projekte von Gleichstellungsakteur*innen und Studierenden
- Gendersensibilisierung für Lehrende, z.B. in der Hochschuldidaktik
- Systematische Einbindung von Gleichstellungsprojekten in Programmen zur Verbesserung der Studienbedingungen

5. Arbeitsbündnisse mit außeruniversitären Institutionen und die Gestaltung von Übergängen tragen wesentlich dazu bei, wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen und zu fördern. Solche feldübergreifenden Netzwerke bieten das Potenzial, Gleichstellung nachhaltig zu verankern, indem bereits vor dem Abschluss des Studiums Fragen einer geschlechtergerechten und divers aufgestellten Arbeitswelt in den Blick rücken. Ebenfalls thematisiert werden Karrierepfade, die auf die Durchlässigkeit zwischen den Berufsfeldern von Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft ausgerichtet sind. Dabei kommt sowohl dem Schulsystem als auch Betrieben, die duale Studiengänge anbieten, eine besondere Bedeutung für die Multiplikation von Gleichstellungsansätzen zu.

„Beispielsweise den Girls‘ Day. Das finde ich eine sinnvolle Sache, dass man vorher mal damit in Berührung kommt.“

„Wir müssen Vorreiter sein an der Universität, weil wir die Leute ausbilden. Wenn wir mehr weibliche Kandidaten ausbilden und die Industrie merkt: Wir brauchen unbedingt welche, dann ist das auch so.“

„Eine erfolgsversprechende Strategie ist, die Lehrer aus den Schulen, also die Multiplikatoren, öfter mal hierher einzuladen und den Studiengang vorzustellen, in der Hoffnung, dass die dann anschließend auf ihre Schüler und Schülerinnen richtig einwirken.“

Konkrete Impulse:

- Regelmäßige Diskussionsforen zwischen Schule und Universität initiieren
- Angebote für Schulpraktika in den Fachbereichen ausweiten und bewerben
- Regelmäßigere Angebote für Schüler*innen zum Kennenlernen der Universität schaffen
- Lehramtsausbildung stärker in gleichstellungsbezogene Überlegungen einbeziehen und gleichzeitig Gleichstellungsaspekte systematisch in die Lehramtsausbildung integrieren
- Austausch mit kooperierenden Betrieben über Gleichstellung fördern
- Forschungsvorhaben in Kooperation mit außeruniversitären Institutionen fördern, die Gleichstellungsaspekte berücksichtigen

„Leute, die vielleicht früher belächelt haben, dass Forschungsanträge ein Gleichstellungskonzept haben müssen, haben erkannt, dass das ein wirklich wichtiger Punkt in der Forschung geworden ist, der berücksichtigt werden muss.“

6. Als Forschungsunterstützung ist die Etablierung von Gleichstellungsstandards und deren Umsetzung ein zentrales Qualitätskriterium und Bestandteil des wissenschaftlichen Selbstverständnisses. Dies spiegelt sich insbesondere bei der Beantragung von Forschungsgeldern. Geldgeber*innen und Förderinstitutionen wie beispielsweise die DFG fordern den Nachweis von Gleichstellungskonzepten in der Antragstellung. Das gilt für alle Fachbereiche und unabhängig vom Forschungsinhalt. Forschungsbereiche können außerdem daraufhin untersucht werden, welche Perspektive sie auf die Gleichstellungsthematik einnehmen. Ziel ist es, Kontexte und Bereiche zu identifizieren, die ausbaufähige Potenziale in Aussicht stellen. Gerade der Bereich der Forschung bietet ein großes Potenzial für die interdisziplinäre Verwirklichung von Gleichstellung.

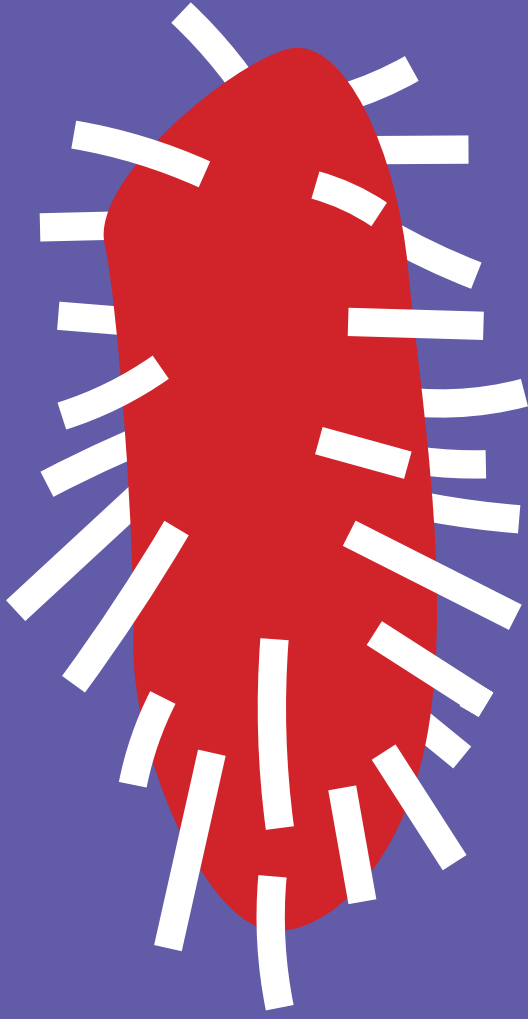
Konkrete Impulse:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung eines gleichstellungssensiblen Blicks in der Forschung als selbstverständliche Arbeitsaufgabe
- Flexiblerer Einsatz von Drittmitteln im Hinblick auf die Verschränkung von Forschung und Gleichstellung
- Anerkennung der Frauen- und Geschlechterforschung als etablierte Disziplin mit spezifischen Potentialen für interdisziplinäre Forschungsvorhaben
- Erhöhung der Bereitschaft, etablierte Beratungsangebote frühzeitig in Anspruch zu nehmen und im Dialog forschungsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln
- Sensibilisierung für Arbeitsbündnisse mit Abteilungen der Hochschulverwaltung, die sich mit Gleichstellungsfragen beschäftigen

„Ich habe den Eindruck, die internen Abläufe sind in der Industrie viel moderner, viel familienfreundlicher und viel entwickelter, auch transparenter muss man sagen.“

„Das Thema Behinderung wird sehr unterschiedlich ernst genommen. Es hängt von der Zufälligkeit ab, ob dort eine Person ist, die sich des Themas annimmt.“

Gleichstellung als Qualitätskriterium in der Forschung




Insbesondere für zukünftige Forschungsaktivitäten der Universität Kassel ist die Weiterentwicklung der vorhandenen Ansätze unverzichtbar, das verdeutlichen nicht zuletzt die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Diese gelten seit 2008 als wichtige Richtmarke für gleichstellungsaktivierende Maßnahmen. Sie legen die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Beantragung von Forschungsgeldern fest. Der Anspruch ist, hierdurch die Verankerung von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem weiter voranzutreiben. Entscheidend ist dabei, den reinen „Appellcharakter“ (Blome et al. 2013: 136) solcher Standards zu überwinden und für die Universitäten wegweisend zu sein (Baer 2010: 105). Damit verbunden ist die Feststellung, dass der Zugang zu einer Wissenschaftskarriere ausschließlich von Leistung und Forschungsqualität und nicht von sozialen Zugehörigkeiten wie z.B. dem Geschlecht der Forschenden abhängig sein sollte (Vollmer 2017: 46; Zimmermann 2016: 390f.). Hier zeigt sich deutlich die bereits angesprochene Spannung zwischen Meritokratie und ungleichen Zugangschancen, wobei „die Zuschreibung der wissenschaftlichen Reputation, dem höchsten Gut wissenschaftlicher Gemeinschaften“ (Zimmermann 2016: 385), im Vordergrund von Forschungsförderung steht und Gleichstellung zum Qualitätskriterium wird.

Somit hat die DFG als eine externe Impulsgeberin neue Verbindlichkeiten für die Gleichstellungspolitik von Wissenschaft und Forschung aufgestellt, mit denen sowohl quantitative als auch qualitative Ziele verfolgt werden (vgl. Macha et al. 2011: 33; Blome et al. 2013: 15). Dieser Schritt hat nicht nur eine finanziell gesicherte Kontinuität der Gleichstellungsarbeit an deutschen Universitäten vorangetrieben (Franzke 2016: 212f.). Gleichstellung wurde gleichzeitig zu einem der zentralen universitären Change-Management-Ziele, neben Themen wie Internationalisierung und Nachwuchsförderung (vgl. Macha et al. 2011: 33). Auf diesem Wege erlangte Gleichstellungsarbeit den Status eines allgegenwärtigen Qualitätskriteriums im universitären System, das von Seiten der Universitätsleitungen und der Forschungsförderlandschaft beharrlich eingefordert wird. Einem ehemals angenommenen „drohenden >Reputationsrisiko<“ (Blome et al. 2013: 142), das mit Gleichstellungsanforderungen assoziiert war, sollte produktiv entgegengewirkt werden. Mit anderen Worten: Gleichstellung wird aus Sicht der DFG vom Malus der angeblichen Qualitätsgefährdung befreit und garantiert nun – ganz im Gegenteil – die Qualität wissenschaftlicher Leistungen.

Jede Universität soll nun mit spezifischen Maßnahmen für die praktische Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sorgen. In regelmäßigen Berichten an die DFG werden die hochschuleigenen Maßnahmen evaluiert und bewertet. Dies kann Einfluss auf die zukünftige Forschungsförderung der Universität durch die DFG haben (Blome et al. 2013: 462).

„Was mir fehlt, ist Genderbudgeting als rhetorisches Werkzeug. Es ändern sich zwar in den Hierarchien langsam Dinge, aber die Stellen, wo es um die meisten Ressourcen geht, die sind nach wie vor überwiegend heteronormativ, weiß, männlich besetzt.“

**Die Forschungs-
orientierten
Gleichstellungs-
standards der DFG
auf einen Blick**



Durch die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die DFG Wissenschaftler*innen aller Fachdisziplinen in die Pflicht genommen, Gleichstellung nicht mehr als außerwissenschaftliche Aufgabe wahrzunehmen, sondern als zentrales Merkmal jeder wissenschaftlichen Arbeit zu praktizieren. Dabei wird Bezug genommen „auf Normen einer modernen, international darstellbaren Wissenschaftspolitik“ (Zimmermann 2016: 380). Dies wird in Form von fünf Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards konkretisiert. Diese sollen sowohl gleichstellungsstrukturelle als auch personelle Veränderungen bewirken: Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz (DFG 2008; 2017). Sie werden im Folgenden kurz vorgestellt:

Durchgängigkeit

Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden und durchgesetzt. Alle Ebenen der Universität sehen Gleichstellung als ein übergeordnetes Organisationsziel an und beziehen dieses als ein entscheidendes Kriterium in Entscheidungen über alle Ressourcen ein.

Kompetenz

Alle Begutachtungen und Entscheidungen in Personalangelegenheiten werden nicht durch den Gender Bias der Entscheidungsträger*innen verzerrt, indem die Verfahren reflektiert und notfalls überarbeitet werden.

Transparenz

Die Universität setzt ihre eigenen statistischen Gleichstellungsziele für alle Karrierestufen im universitären System. Um diese reflektieren zu können, erhebt sie eigenständig gleichstellungsrelevante Daten, insbesondere unter Bezug auf die Kategorie Geschlecht. Die Daten werden veröffentlicht.

Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung

Die Personalauswahl an der Universität wird ausschließlich nach Leistung der Bewerber*innen getroffen. Dazu gehört auch, dass unterrepräsentierte Gruppen an solchen Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für alle Angehörigen der Universität vorgehalten und nach Bedarf ausgebaut.

„Das Thema Geschlechtergleichstellung hat wenigstens eine feste Verankerung mit einer Dauerstelle. Das führt natürlich dazu, dass es dann auch ein strukturelles Übergewicht über andere Dimensionen hat. Wenn alle anderen Dimensionen nur projektmäßig angedockt sind, dann hierarchisiert das natürlich.“

„Wenn das gefordert wird von den DFG-Richtlinien, dann schreiben wir was hin. Aber ob wir es leben, ist eine andere Sache.“

„Ich halte es für sinnvoll, dass man die Ebene Migrationshintergrund, aber eigentlich auch sozialer Hintergrund noch stärker mit einbringt.“

Zukunftsmusik



Die jahrzehntelange Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Hochschulen hat in vielerlei Hinsicht eine Vorbildfunktion für Kooperationsprozesse zwischen Wissenschaft und Verwaltung. Sie zeigt, dass das leistungsorientierte Wissenschaftssystem Interventionen braucht und verträgt, die inhärente Ungleichheitsverhältnisse aufdecken, mit dem Ziel diese langfristig zu überwinden. Wissenschaft – und das gilt für alle Disziplinen und Fächer – muss bereit sein, sich in die Karten schauen zu lassen und die eigenen Erfolgs- und Leistungskriterien zu hinterfragen. Universitäre Gleichstellungsarbeit bietet hierfür eine wichtige Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung, deren konkrete Ausgestaltung in der Verantwortung von Wissenschaftler*innen liegt. Dies gelingt, wenn Gleichstellung nicht als Einengung der eigenen Freiheit zurückgewiesen, sondern als notwendigerweise kritische Befragung der eigenen Traditionen und Maßstäbe aufgegriffen wird. Hier zeigen sich zahlreiche Möglichkeiten für Kontroversen, Dialoge und gemeinsames konzeptionelles Arbeiten. Die Notwendigkeit solcher Arbeitsbündnisse betrifft die Zukunft der Gleichstellung ebenso wie die Zukunft von Wissenschaft und Forschung. Auch wenn Frauenförderung sich noch nicht erledigt hat, bedeutet Gleichstellung zukünftig mehr:

die Auseinandersetzung mit vielfältigen Mechanismen der Aus- und Eingrenzung im akademischen Feld, von denen nicht nur Frauen betroffen sind. Gleichstellung und Forschung sind deshalb zukünftig gefordert, die Komplexität von sozialen Ungleichheiten im Wissenschaftssystem zu reflektieren und in diversitätssensible Maßnahmen zu übersetzen. Die Erfahrungen und die Arbeitsansätze von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bieten hierfür eine ausgezeichnete Grundlage.

„Inwieweit ist diese Universität auch ein Ort des Zusammenlebens von unterschiedlichen Kulturen, Religionen? Wie wird Universität da auch als ein Ort des Zusammenlebens wahrgenommen, aktiv gestaltet? Also das wäre so eine Frage, der sich die Universität, denke ich, vielleicht noch mal stärker stellen müsste als es gerade passiert.“

„Für mich ist wirklich Rassismus ein Thema, weil es sich in Deutschland politisch als Hauptdifferenzierungsachse herausstellt. Und apropos Gleichstellung: Also da, finde ich, ist wirklich die Uni aufgerufen, sich jetzt ganz konkret in Kassel etwas zu überlegen.“

„Ich meine, dass wir einen extrem hohen Anteil von Studierenden haben, die psychische Probleme haben und deswegen ihr Studium nur ganz schwierig fertigkriegen. Und wir sind eigentlich überhaupt nicht dafür ausgebildet mit denen umzugehen.“

„Die neuen Gleichstellungsinitiativen berücksichtigen vor allen Dingen Zuwanderungsdimensionen und auch Herkunftsdimensionen. Und natürlich auch noch, ganz wichtig, Diversitätsdimensionen was das Geschlecht betrifft.“

„Wir können uns nicht auf den 30% Frauen bei den Professuren hier in Kassel ausruhen.“

Checkliste für Wissenschaftler*innen

- Beachte ich gleichstellungsrelevante Inhalte bei der Personalauswahl und Personalentwicklung?
- Ist personelle Gleichstellung als Ziel im Strukturplan meines Fachbereichs verankert?
- Hat Gleichstellung in meinem Arbeitsumfeld den Stellenwert, den sie haben sollte?
- Kooperiert mein Fachbereich mit (anderen) Disziplinen der Geschlechterforschung?
- Kenne ich die strukturellen Angebote für Gleichstellung und Vereinbarkeit und kann ich Studierende und Mitarbeitende dorthin verweisen?
- Nutze ich genderinklusive Sprache, wenn ich Texte oder Lehrmaterialien verfasse?
- Weiß ich, wen ich ansprechen kann, wenn ich gleichstellungsbezogene Fragen habe?
- Tausche ich mich mit Kolleg*innen anderer Universitäten zu gleichstellungsrelevanten Fragen aus?

Literatur

Baer, Susanne (2010): Interventionen in der Akademie: >Gleichstellung< in der Wissenschaft im 21. Jahrhundert. In: Auga, Ulrike/Bruns, Claudia/Harders, Levke/Jähner, Gabriele (Hg.): Das Geschlecht der Wissenschaften. Zur Geschichte von Akademikerinnen im 19. und 20. Jahrhundert. Frankfurt/New York: Campus, S. 91-109.

Blome, Eva/Erdmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Bormann, Kai C./Rowold, Jens (2015): Organisationskultur. In: Rowold, Jens (Hg.): Human Resource Management. Lehrbuch für Bachelor und Master. 2., vollst. korr. u. verb. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 51-58.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Abgerufen unter: <https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/>

[grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf) am 01.07.2019.

Franzke, Astrid (2016): Hochschulorganisation und Geschlecht in veränderten Bildungswelten. Eine modernisierungstheoretische Verortung. Wiesbaden: Springer VS.

Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen & Farmington Hills MI: Budrich UniPress.

Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden: Springer VS.

Zimmermann, Karin (2016): Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. 2., vollständig bearbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 375 - 394.

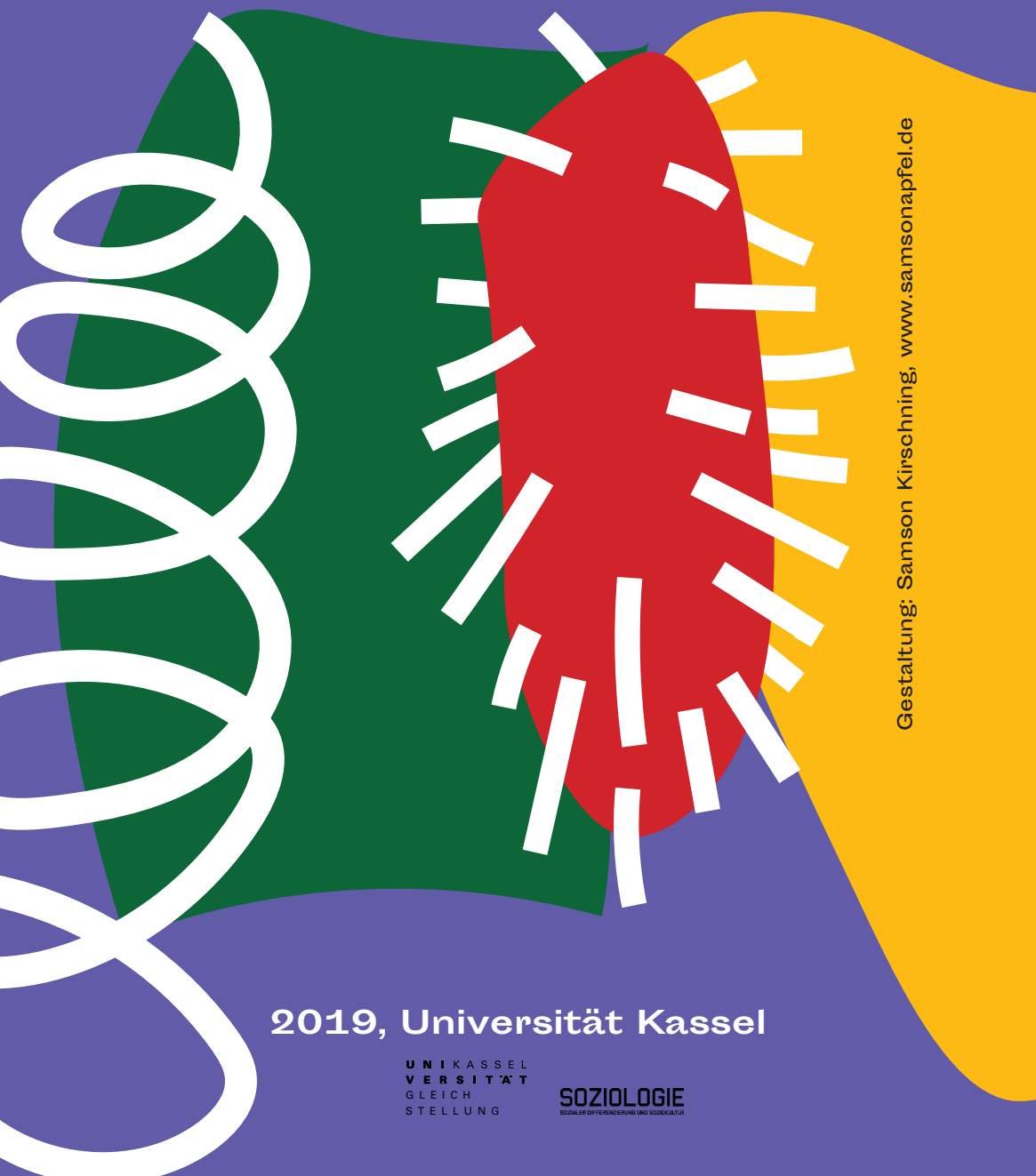
Melden Sie sich!

Fällt Ihnen noch etwas zur Thematik ein, haben Sie noch weitere Wünsche und Anregungen oder fehlt Ihnen noch etwas, was Sie zum Thema Gleichstellung an der Universität Kassel beitragen möchten?

Gerne können Sie Ihre Anregungen und Ihr Feedback zum Projekt „Gleichstellungsconsulting“ an uns weiterleiten.

Dazu schreiben Sie bitte an:

gleichstellung@uni-kassel.de



2019, Universität Kassel

UNI KASSEL
VERSITÄT
GLEICH
STELLUNG

SOZIOLOGIE
SOZIALER DIFFERENZIERUNG UND SOZIOKULTUR

Gestaltung: Samson Kirschning, www.samsonapfel.de