konstruktiv – **k**napp – **k**ritisch

Zum zehnjährigen CEWS-Jubiläum im Jahre 2010 machte die **Gründerin des CEWS, Dr. Brigitte Mühlenbruch,** die folgende Rechnung auf: *„Der damalige Staatssekretär im BMBF, Herr Dr. Thomas, nannte in seiner Eröffnungsrede als eine Zielvorstellung des CEWS, dass bis zum Jahr 2005 jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt sein sollte, das bedeutete eine Beteiligung von 20 %; Ende des Jahres 2009 lag der Anteil bei gut 18 %. 1999, also zehn Jahre vorher, waren es knapp 10 %. Nun können Sie leicht errechnen: Wir brauchen das CEWS mindestens noch zehn Jahre, um wenigstens eine kritische Masse von 30 % Professorinnen zu erreichen, oder besser noch zwanzig Jahre, um das Ziel der EU-Kommission von 40 % zu erreichen.“*

Frau Dr. Mühlenbruchs sehr lesenswerten Rück- und Ausblick finden Sie in der Dokumentation zum zehnjährigen CEWS-Jubiläum (S. 18-30) Fakten und Fassaden.

Wo stehen wir heute, eben diese von ihr antizipierten 10 Jahre später?

Jedenfalls nicht bei einer Teilhabe der Wissenschaftlerinnen von 30 % an den Professuren, da waren 2017 – ohne die gern dazugerechneten befristeten Juniorprofessuren – bundesweit erst **22,35 %** erreicht. Insbesondere bei den Professuren ist – mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,67 Prozentpunkten in den letzten 10 Jahren (2008-2017) – nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen, die Zielsetzung des BMBF im Jahre 2000 – 10 Prozentpunkte Steigerung in fünf Jahren – war also deutlich zu ambitioniert, ebenso wie die Hoffnung auf das Erreichen der kritischen Masse von 30 % im Jahre 2020.

Die Bilanz darf sich nicht im „Köpfe zählen“ erschöpfen, allerdings ist auch der angestrebte **Struktur- und Kulturwandel** zugunsten einer geschlechtergerechteren Wissenschaft in den letzten zehn Jahren nicht entscheidend vorangekommen. Hierzu sei die vergleichende Lektüre der Dokumentationen der beiden folgenden Konferenzen

empfohlen. Erstere hat das CEWS im Auftrag des BMBF 2007 eigenständig geplant und durchgeführt, an der zweiten war das CEWS als Workshop-Leitung beteiligt:

- cews.publik.no11: Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der EU Ratspräsidentschaft 18.-19. April **2007** in Berlin.
- Gender 2020: „Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ am 26. und 27. Januar **2017** in Bielefeld.

Diese deutlich zu langsame Entwicklung muss vor dem Hintergrund wichtiger Förderprogramme auf Bund-Länderebene – wie vor allem der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Professorinnen-Programm I-III und der Exzellenzinitiative bzw. der Exzellenzstrategie – gesehen werden. Aus aktuellem Anlass werden hier beispielhaft die **DFG-Standards** in den Blick genommen.

Welchem Erscheinungsjahr ist das folgende Zitat zuzuordnen: 1998 – 2002 – 2008 – 2013 – 2020?

… *„So solle etwa die Planbarkeit der Karriere mit Modellen wie Tenure-Track-Programmen erhöht werden, und bereits bestehende Maßnahmen sollen stärker ausgeschöpft und beworben werden. Grundlegend für die Gewinnung von Professorinnen sei zudem eine aktive Rekrutierung bereits ab der Promotions- und während der Postdoc-Phase. Dafür müssten die Verfahren stärker professionalisiert werden: Dazu gehörten offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professuren, die Festlegung fachspezifischer Zielmarken oder auch das Monitoring und Controlling der Verfahren und Maßnahmen. Nicht zuletzt müssten alle Beteiligten im Wissenschaftssystem – insbesondere aber auf der Führungsebene – weiter an einem Kulturwandel arbeiten, um vorhandene Vorurteile und traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen.“*

Die einleitende Frage war rhetorisch: Die Passage stammt aus der DFG-Pressemitteilung Nr. 29 vom 1. Juli **2020**.

1998 hat sich der Wissenschaftsrat erstmalig mit dem Thema befasst und fordert Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung ein. Die „Gleichstellung von Männer und Frauen in der Wissenschaft“ ist seit **2002** in § 1 der Satzung der DFG verankert. Im Jahr **2008** verabschiedete die DFG-Mitgliederversammlung die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als gemeinsames Ziel formulieren die Standards, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. **Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser selbstauferlegen Standards lag bei jeder einzelnen Einrichtung.**

2013 stellt die DFG nach ihrer Mitgliederversammlung fest: „*Doch obgleich zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen festgestellt werden konnten, haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen nach Ansicht der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ noch nicht in dem Ausmaß gesteigert, wie zu Anfang des Prozesses erhofft worden war.*“

2020 schließlich ergehen sich die DFG-Mitgliedseinrichtungen hinsichtlich der weiteren Umsetzung ihres Satzungszieles **Gleichstellung** in Konditionalsätzen, deren unverbindliche Formulierungen vollkommen aus der Zeit gefallen zu sein scheinen. Von den in der DFG zusammengeschlossenen wissenschaftlichen Einrichtungen hat es ein kleinerer Teil geschafft, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Rahmen ihrer Governance nachhaltig zu implementieren, oft unterstützt durch eine entsprechende Landespolitik und die Beharrlichkeit einzelner Hochschulleitungspersonen. Der größere Teil der Mitgliedsorganisationen aber setzt sich im Laufe der Zeit mit ihrer Entschärfung bzw. Nichtweiterentwicklung notwendiger Steuerungsinstrumente in der Gesamtorganisation durch. Die Zuwendungsgeber auf Seiten von Bund und Ländern haben diese Entwicklung durch ihre Förderpolitik möglich gemacht, indem sie sich in gleichstellungspolitischer Hinsicht auf ein Monitoring ohne Steuerungswirkung beschränken.

Die Geschichte der DFG-Gleichstellungsstandards von 2008 bis 2020 darf damit als Modellbeispiel für die Dysfunktionalität konsequenzloser Selbstverpflichtungen in Bezug auf die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung wissenschaftlicher Einrichtungen gelten.

Diese Rückwärtsentwicklung in der Gleichstellungspolitik ist vielerorts zu finden, sowohl in den Formulierungen der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ des Jahres 2019 als auch bei der Fortschreibungen des Hochschulpaktes 2020, des Qualitätspaktes Lehre, des Paktes für Forschung und Innovation und der Exzellenzstrategie. Sie alle tragen die Überschrift Gleichstellung 1.0 – dabei hatten wir uns doch Gleichstellung 2.0 schon viel weiter genähert.

Fazit: Auch im 20. Jahr seines Bestehens ist die evidenzbasierte, kontinuierliche, kritische und prozessbegleitende Arbeit des CEWS notwendig und sinnvoll!