



DUZ

// AUSGABE 12.2021



WAS ZU TUN IST

Sieben Persönlichkeiten blicken auf die Wissenschaftspolitik

FLÜGEL FÜR DIE FORSCHUNG

Open Data Impact Award:
So geht offene Innovationskultur

NEU: DUZ IMPULSE

Die „Werkstatt für gute Lehre“ mit Beiträgen über Forschendes Lernen

INHALT

NAMEN & NACHRICHTEN

- 06** **06 Gesellschaftliche Dimension sichtbar machen** Wie ein ehrenamtliches Datenprojekt über Femizide forschet
- 07 Der Diversitätsförderer** Martin Paul, neuer Rektor der Ruhr-Universität
- 08 „Debatte in Gang setzen“** Benjamin Schütze über eine neue Nachhaltigkeitsakademie in Freiburg
- 11 „Wir haben hohe Erwartungen“** Nina Sandberg über Norwegens Hochschulen und die EU-Assoziierung



Fotos: siehe S. 14

- 03** **EDITORIAL 03**
- VORSCHAU/IMPRESSUM 80**
- NOCH MEHR DUZ 81**
- GALERIE 82**

POLITIK & GESELLSCHAFT

- 12** **12 Viele sinnvolle Vorschläge** Karl-Heinz Reith über die hehren Versprechen der Koalition und ihre Aussichten auf Umsetzung

THEMA

- 14** **14 Ganz schön viel zu tun**
- 16 „Rasch auf den Weg bringen“** Matthias Anbuhl fordert schnelle Veränderungen für mehr Bildungsgerechtigkeit
- 20 „Es hapert beim Thema Resilienz“** Edwin J. Kreuzer über Deutschlands Innovationskraft
- 24 „Es fehlt an Verbindlichkeit“** Jutta Dalhoff über fehlende Gleichstellung in der Wissenschaft
- 28 „Schweigen wird nicht belohnt“** Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon, die Initiatoren von #IchBinHanna, über Anpassung und Arbeitsbedingungen
- 32 „Machen statt darüber sprechen“** Hans-Hennig von Grünberg über Transfermodelle
- 36 Namen und Ämter**

FORSCHUNG & INNOVATION

38

38 CoronaNet Die DUZ präsentiert den ersten Preisträger des diesjährigen „Open Data Impact Award“

40 „So was gibt es nur einmal im Leben“ Das Gewinnerteam über die Wirkung seines Projekts

DUZ IMPULSE – WERKSTATT FÜR GUTE LEHRE

43

43 SoTL – Scholarship of Teaching und Learning

Wie der Ansatz zu forschendem Lehren in Deutschland an Boden gewinnt und was er beinhaltet

KOMMUNIKATION & TRANSPARENZ

64

64 Uni für alle Die Bürgeruniversität

65 Nachgefragt Was führt eine akustische Wasserwaage „vor Ohren“?

ARBEIT & PSYCHOLOGIE

66

66 Andere Probleme Ein Netzwerk fördert gezielt biomedizinisch forschende Frauen in Münster

WISSENSCHAFTSKARRIERE

68

69 Unter 4 Augen Tipps von Coachin Claudia Eilles-Matthiessen

70 So läuft es bei uns ... an der Hochschule Hof

71 Stellenmarkt Aktuelle Ausschreibungen



„ES FEHLT AN VERBINDLICHKEIT“

Das Wissen, wie Gleichstellung in der Wissenschaft vorangetrieben werden kann, ist vorhanden – davon ist Jutta Dalhoff überzeugt. Für sie ist klar: „Wir stehen längst nicht da, wo wir stehen könnten“

INTERVIEW: JEANNETTE GODDAR

Ihr Geschichtsstudium fand an einer Hochschule statt, die sie noch heute als konservativ beschreibt: an der Universität Bonn. Bereits in den 1980er-Jahren gründete die Studierende Jutta Dalhoff dort eine Frauenforschungsgruppe mit der Name: „Alma Mater und Konsortinnen“. Später lernte sie politisch-administrative Arbeit von vielen Seiten kennen: Sie arbeitete im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, als dort die erste Frau – Dorothee Wilms, CDU – regierte. Später wurde sie erste hauptamtliche Frauenbeauftragte der Universität zu Kiel, dann Büroleiterin der Hamburger Wissenschaftssenatorin Krista Sager (Grüne). Von 2006 bis 2021 leitete Jutta Dalhoff das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Köln/Bonn, das zum GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften gehört. Seit September dieses Jahres ist sie im Ruhestand.

Im Jahr 2001 lud das CEWS, beauftragt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, zum Auftaktkongress. Ist Frauenförderung ein „überholter Ansatz“ oder „zukunftsweisend“, fragte der Titel. Heute, 20 Jahre später, haben Frauen mit 25,6 Prozent kaum mehr als jede vierte Professur inne. Hätten Sie gedacht, dass es so langsam vorangeht? Mir war klar, dass Frauenförderung sich so schnell nicht erledigt. Die rot-grüne Bundesregierung, die uns bis 2005 durch eine Anschubfinanzierung den Aufbau des CEWS ermöglichte, war optimistischer. Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) setzte das Ziel, den Anteil

der Professorinnen binnen vier Jahren auf 20 Prozent fast zu verdoppeln. Das war illusorisch: Bis jede fünfte Professur von einer Frau besetzt war, schrieben wir nicht 2005, sondern 2012.

Frau Dalhoff, eines der ersten CEWS-Tätigkeitsfelder waren Karriere- und Berufungstrainings für Wissenschaftlerinnen. Einerseits gaben diese den Anstoß für viele ähnliche Initiativen; andererseits verbesserten sie die Repräsentanz von Frauen nur in kleinen Schritten. Wie sehen Sie das im Rückblick?

Individuelle Unterstützung ist wichtig, reicht aber nicht. Auch das war im Grunde bekannt. Ein Hinweis war, dass in den 1990er-Jahren an den Hochschulen zwar Gleichstellungsbeauftragte etabliert wurden, sich die Lage aber auch durch diese Governance-Struktur zu langsam verbesserte. Doch eine Frauenquote zu etablieren, wäre zu der damaligen Zeit illusorisch gewesen.

Sie haben doch selbst als Frauenbeauftragte an der Universität in Kiel 1992 ein Kaskadenmodell eingeführt, laut dem auf jeder Karrierestufe mindestens so viele Wissenschaftlerinnen vertreten sein sollen wie auf der jeweils darunterliegenden.

Ja und nein: Zwar gelang mir, das Kaskadenmodell in den ersten Frauenförderplan der Universität hineinzuschreiben. Doch blieb es folgenlos, wenn Fakultäten die Zielstellungen nicht umsetzten. Dieser Webfehler wird im Grunde seither



Foto: Bettina Steinacker

**„PREKÄRE
DAUERBESCHÄFTIGUNG
HAT AUF WEIBLICHE
LEBENSVERLÄUFE
SPEZIELLE
AUSWIRKUNGEN“**

fortgeschrieben: Als die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2011 die außeruniversitären Forschungseinrichtungen per Verordnung aufforderte, Frauenquoten festzulegen, wurde durch die Flankierung mit einer bloßen Berichtspflicht – statt verbindlicher Konsequenzen bei Nichterreichung der selbst gesetzten Ziele – eine Struktur zementiert, die bis heute dafür verantwortlich ist, dass es nicht vorangeht.

Gleichstellungspolitischer Stillstand soll mit Sanktionen verknüpft werden?

Ja. An Wissen mangelt es nicht, übrigens anders als die FDP noch dieses Jahr suggerierte, als sie in ihrem Wahlprogramm eine Untersuchung der Lage von Frauen in der Wissenschaft forderte. Seit den 1980er-Jahren dokumentieren Bund und Länder das ungleiche Verhältnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; seit den 1990ern erhebt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz die Frauenanteile in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Was fehlt, ist die Verbindlichkeit aller Regelungen und Programme. Das schlechteste Vorbild ist die Fraunhofer-Gesellschaft, die seit 1992 jedes Jahr folgenlos berichtet, wo sie steht: bei einer Frauenquote in Führungspositionen von nach wie vor unter fünf Prozent.

Welche Sanktionen stellen Sie sich vor?

Wenn es Zielquotenvereinbarungen gibt, müssen diese umgesetzt werden. Im Zweifel bedeutet das: Kann in dem entsprechenden Berufungsverfahren keine qualifizierte Wissenschaftlerin gewonnen werden, bleibt die Professur zunächst unbesetzt.

Damit eilen Sie den Wahlprogrammen der neuen Regierungsparteien voraus. Die Grünen sprechen sich aber immerhin für das Kaskadenmodell aus, die FDP für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was geben Sie der neuen Regierung für ein 100-Tage-Programm mit?

Tatsächlich habe ich einen schnell umsetzbaren Vorschlag: Mit dem Pakt für Forschung und Innovation (PFI) ist ein automatischer Finanzaufwuchs verknüpft. Dieser könnte an den Nachweis von Erfolgen bei der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gekoppelt werden. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wäre das ein erster wirksamer Hebel. Ähnlich effizient könnten übrigens die Länder handeln, die über die leistungsorientierte Mittelvergabe eine Zugriffsmöglichkeit haben.

Wie stehen Sie zu einer Verlängerung des 2008 eingeführten Professorinnenprogramms?

Historisch gesehen war es wichtig: Zusammen mit den parallel eingeführten Forschungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft verlieh es der Gleichstellungsarbeit einen wichtigen Schub, indem es im Sinne von Tenure-Track-Verfahren planbare Karrierewege für Wissenschaftlerinnen aufzeigte. Der Frauenanteil an den Professuren

hätte durch das Sonderprogramm allerdings schneller steigen müssen als zuvor. Das war nicht der Fall. Das Programm hat nicht zu einer nachhaltigen Veränderung der Strukturen geführt. Zudem hatte es einen Effekt, den wir häufiger beobachten: Gleichstellungsaffine Hochschulen nutzen solche Programme, um an ihren Strukturen zu arbeiten. Andere nehmen es kaum in Anspruch oder richten Strukturen ein, die sie mit dem Auslaufen der Bundesgelder wieder abschaffen. Wichtiger als eine Verlängerung des Professorinnenprogramms wäre es, den Mittelbau in den Blick zu nehmen.

Sie sprechen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz an – das allerdings für alle Geschlechter gilt.

Prekäre Dauerbeschäftigung hat auf weibliche Lebensverläufe spezielle Auswirkungen. Ein Beispiel ist die familienpolitische Komponente: Menschen, die Kinder betreuen, können in ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung eine Ausweitung der jeweiligen Sechs-Jahres-Befristung vor oder nach der Promotion beantragen – wenn die Finanzierung der Stelle gesichert ist. Es besteht aber kein Anrecht auf die Verlängerung der Stelle. Wohin das führt, sieht man an der überdurchschnittlich hohen Zahl weiblicher Post-Docs, die die Wissenschaft verlassen.

Das Thema Dauerprekarität wollen alle künftig regierenden Parteien angehen. Allerdings werden selbst dann die Beschäftigten in drittmittelfinanzierten Projekten – also die meisten – wohl außen vor bleiben.

Ja, das trifft zu. Um dieses strukturelle Problem schummeln sich alle herum. Die wesentliche Krux im Wissenschaftssystem ist die mangelnde Grundfinanzierung. So ist das eigentliche Thema, über das wir hier sprechen, Wettbewerb. Da geht es maßgeblich um Machtdifferenzen bei der Verteilung von Reputation und Ressourcen, auch zwischen den Geschlechtern.

Hat das schleichende Vorankommen in der Gleichstellung damit zu tun, dass die meisten Entscheider nach wie vor Männer sind? Die SPD will ja ein Parität-Gesetz voranbringen.

Das glaube ich – auch wenn Frauen nicht automatisch bessere Entscheiderinnen sind. Ich fände ein solches Gesetz gut, auch wenn die Geschichte zeigt, dass jeder Erfolg an der einen Stelle schnell damit beantwortet wird, dass in anderen Bereichen nichts geschieht. Aber da gilt wie bei vielem: Die Hoffnung stirbt zuletzt.

Wenn Sie als Historikerin zurückblicken, ist dann nicht auch richtig: Seit dem Beginn ihrer beruflichen Laufbahn im Jahr 1984 hat sich gleichstellungspolitisch viel getan?

Historisch stimmt das. Doch ich habe mich stets auch als politische Gestalterin verstanden. Als solche ist die Antwort auf die gleiche Frage: Wir stehen längst nicht da, wo wir stehen könnten. //