

Die Angst vor der Quote

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ist seit über 25 Jahren ein Topthema der Wissenschaftspolitik. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bedeutet einen hohen Kompetenzverlust für die Forschung.

von Nicola Hille

Die häufig gestellte Frage, welche Maßnahmen ergriffen werden müssten, um eine nachhaltige Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich zu sichern, kann folgendermaßen beantwortet werden: Durch die Einführung einer Geschlechterquote bietet sich die Chance, neben einem Anstieg der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auch der Wirkung von Stereotypen entgegenzutreten. Eine Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft macht Frauen sichtbarer, zeigt ihre Leistungen und verringert dadurch die Gefahr der Abwertung als „Quotenfrau“.

 **Wie ist Ihre Meinung zum Thema? Schreiben Sie uns oder der Autorin. Kontakt: duz-redaktion@duz-medienhaus.de**

Nachdem die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verabschiedet hatte, verständigten sich auch die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer Gesellschaft sowie die Helmholtz- und Leibniz-Gemeinschaft im Herbst 2011 auf flexible Gleichstellungsstandards. Die Verpflichtung der außeruniversitären Forschungsinstitutionen zur „flexiblen Quote“ verdeutlicht, dass die finanziellen Anreizsysteme, die seitens der DFG durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ etabliert wurden, eine nachhaltige Wirkung hatten. Gleichstellungsanliegen konnten – durch die Bedeutung, die die DFG ihnen gab – zu einem allgemeinen Wettbewerbsinstrument im deutschen Wissenschaftssystem werden und somit auch zum Bestandteil der Profilbildung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In dem Maße, in dem die Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungserfolge ein Wettbewerbsinstrument wurden, konnte das Thema Gleichstellung mit einem neuen und viel gewichtigeren Stellenwert in den Steuerungs- und Managementinstrumenten der Hochschulentwicklung integriert werden, wodurch sich wiederum die institutionellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungspolitik verändert haben. Dadurch, dass mittlerweile von den Drittmittelgebern mehrheitlich Gleichstellungsinstrumente abgefragt werden, haben sich auch die Einflussmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten bei Entscheidungen deutlich verbessert. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Zukünftig brauchen wir allerdings noch mehr Verbindlichkeit in der Umsetzung der Quote im Wissenschaftssystem.

Mehr Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit für Maßnahmen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat in ihren Empfehlungen zur Fortführung der Exzellenzinitiative und weiterer strukturbildender Förderprogramme 2015 mit großem Nachdruck darauf hingewiesen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitäts- und Exzellenzkriterium für alle Hochschultypen sowie für alle institutionsübergreifenden Kooperationen und Forschungsverbünde sein muss – unabhängig davon, wie sich eine Hochschule profiliert und wie stark sie unmittelbar von Fördergeldern der Exzellenzinitiative oder anderen Programmen profitiert. Wenn Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal international wettbewerbsfähiger Forschung ist, muss sie auch in der Exzellenzinitiative konsequent umgesetzt werden. Hierzu müssen Zielquoten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Forschungsverbünden und in akademischen Spitzenpositionen vereinbart werden, die sich an internationalen Vergleichswerten orientieren. Der nur langsame Anstieg der Zahl von Frauen in akademischen Führungspositionen an deutschen Hochschulen steht in keinem Verhältnis zum rasanten Anstieg ihrer Bildungsabschlüsse. Um diesem Tatbestand steuernd entgegenzuwirken, ist die Einführung von verbindlichen Quoten ein geeignetes und notwendiges Instrument.

Durch die Kritik der internationalen Gutachterinnen und Gutachter, die 2006 bei der ersten Bewertungsrunde für die damalige Exzellenzinitiative den geringen Stellenwert der Gleichstellung an deutschen Universitäten bemängelten, erhielt das Thema schon vor zehn Jahren eine erhöhte Brisanz. Der damalige DFG-Präsident, Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, schrieb im Februar 2006 an die Universitätsleitungen, die sich mit der Antragsskizze an der Exzellenzinitiative beteiligt hatten: „Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich – so die Ansicht der inter-



Ein Stück vom Kuchen: Die Quote kann helfen, den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen.

nationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen statt mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. [...] Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und

Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“ (CEWS-Positionspapier Nr. 5, März 2016, S. 7).

Jetzt – nach mehr als zehn Jahren – haben wir die Möglichkeit zu prüfen, wo wir in puncto Gleichstellung stehen. Ein sich selbst tragender Veränderungsprozess zur Erhöhung des Frauenanteils ist in den akademischen Institutionen bisher nicht in Sicht. Hierzu müsste das Kaskadenmodell der DFG konsequent umgesetzt werden. Im Jahr 2014 war Nordrhein-Westfalen (NRW) das erste Bundesland, das die Bildung einer Gleichstellungsquote auf dieser Grundlage im Zusammenhang mit Berufungsverfahren gesetzlich verankert hat. Hierdurch ist die Festlegung einer Gleichstellungsquote zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren an den Hochschulen des Landes verbindlich geworden. Damit ist NRW ein Testfeld für die Quote im Berufungsbereich. Rechtlich ist das Kaskadenmodell in Nordrhein-Westfalen in Paragraph 37a des Hochschulgesetzes geregelt. Die Quoten bestimmen dabei das anteilige Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das bei den in den nächsten drei Jahren stattfindenden Berufungsverfahren zu erreichen ist. Dieses Beispiel zeigt, dass es durchaus möglich ist, über ein verbindlich eingeführtes Kaskadenmodell die aktive geschlechtergerechte Personalrekrutierung auf allen akademischen Karrierestufen einzufordern. Quotenregelung, Zielvorgaben und geschlechtergerechte Berufungsverfahren sind nur dann wirksam, wenn sie eine hohe Verbindlichkeit haben. Für die jetzige Exzellenzstrategie müssten konkrete Maßnahmen zur verbindlichen Integration gleichstellungspolitischer Ziele vorliegen.

Eine solche Maßnahme könnte beispielsweise die Einführung einer Frauenquote ab der Postdoc-Phase sein. Diese Maßnahme würde den Frauenschwund auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft verringern helfen und die strukturellen Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn geschlechterparitätisch verteilen. Da die Schere sich vor allem nach der Promotion öffnet, könnte eine Quote dazu verhelfen, dass diese Karrierestufe für Wissenschaftlerinnen nicht zur Endstation wird. So hat beispielsweise Dr. Sigrun Nickel vom Centrum für Hochschulentwicklung im Rückblick auf die Einführung der Juniorprofessur 2002 in ihrem Vortrag „10 Jahre Juniorprofessur – Was haben sie für die Frauen gebracht?“ auf der Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ 2012 bilanziert, dass eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen langfristig nur über den Aufbau einer strukturell angelegten Postdoc-Förderung zu erreichen ist. Ihre Einschätzung wird bestätigt vom Europäischen-Forschungsraum-Fortschrittsberichts 2014, wo Deutschland nur Rang 24 bezüglich des Frauenanteils im Forschungsbereich belegt.

Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass beim Pakt für den Wissenschaftlichen Nachwuchs, der die Förderung von bis zu eintausend Tenure-Track-Professuren an Universitäten im Zeitraum von 2017 bis 2032 vorsieht, darauf verzichtet wurde, 50 Prozent der geförderten Stellen für Frauen zu reservieren. Mit einer solchen Maßnahme ließe sich der Frauenanteil an den Professuren wirksam erhöhen. Dies wäre vor allem auch deshalb zielführend, weil Bund und Länder mit dem Programm planbare und transparente Karrierewege für den Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern möchten. ■

Foto: privat



NICOLA HILLE
ist Geschäftsführerin
Service Gender
Consulting im Gleich-
stellungsreferat der
Universität Stuttgart

Links

Hochschulzukunftsgesetz von Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2014, in dem als erstes die Gleichstellungsquote rechtlich verankert war:

 www.mkw.nrw/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz/

CEWS-Positionspapier Nr. 5 „Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten“ von 2016:

 tinyurl.com/y7eor8xf