

Exzellente Wissenschaft – Gleichstellung ist ein Kriterium

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat, unterstützt von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, bemühen sich in einem nationalen Wettbewerb darum, exzellente Forschung und exzellente Konzepte für die Entwicklung von Universitäten zu finden und zu fördern. Angesichts der erschreckend niedrigen Präsenz von Frauen in der deutschen Wissenschaft ist ein Kriterium, das Antragstellende im Exzellenzwettbewerb erfüllen müssen, die „**Gleichstellung von Männern und Frauen**“. Damit ist allerdings nur der tradierte Teil dessen benannt, was den Mehrwert systematischer Gleichstellungsbemühungen für die Wissenschaft ausmachen kann. Organisationen, die nicht nur Frauenförderung betreiben, sondern – ähnlich wie z.B. die Europäische Kommission – versuchen, die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) umzusetzen, zielen qualitativ auf mehr: GM ist dort Teil effizienten Managements und dient der Sicherung fachlicher Qualität. Oder anders formuliert: Exzellente Wissenschaft ist erst, wenn sie tatsächlich vorurteils- und diskriminierungsfrei agiert.

Eine Checkliste kann es erleichtern, diese Strategie konkret umzusetzen.

- **Gleichstellung** sollte **auf der personellen Ebene selbstverständlich** sein. Ziel ist die Vielfalt der Köpfe und die Vereinbarkeit von Lehre und Forschung mit Lebensqualität.
- **Gender** sollte ein **Baustein fachlicher Exzellenz** sein. Ehemals blinde Flecke der Forschung werden damit systematisch bearbeitet, Erkenntnislücken geschlossen und Querschnittskompetenzen erzeugt.

Konkret bedeutet das für Anträge im Exzellenzwettbewerb, dass entsprechende Profile und Maßnahmen auszuweisen wären. Dabei könnten folgende Indikatoren zugrunde gelegt werden:

1. Bei **Auswahl- und Förderentscheidungen** von Graduierten, Serviceeinheiten, Leitungspositionen, Fellows usw. ist Gleichstellung im Sinne von Vielfalt und Vereinbarkeit ein Faktor. Beispiele:

- Auswahl- und Förderentscheidungen werden nicht nur in durchgängig transparenten Verfahren getroffen – also ab der Entscheidung, überhaupt jemanden zu suchen! -, sondern es sind sichtbar Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an ihnen beteiligt, und insbesondere Frauen und Forschende mit Migrationshintergrund werden offensiv einbezogen bzw. hinzugezogen (sichtbar kein *old boys club*),

- die Zugehörigkeit zu einer Minderheit ist ein zusätzliches Auswahlkriterium für den Zugang zu Positionen und Ressourcen (je nach Fach und Feld Frauenförderung, Familienförderung, Behindertenförderung usw. – öffentlich kein *old boys network*),
- es gibt ausschließlich „blinde“ Bewerbungs- und Bewertungsverfahren (eine zentrale Stelle führt ein Clearing der Unterlagen bzgl. Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, Staatsangehörigkeit zur Vermeidung von Verzerrungseffekten durch – deutlich zählt nur Wissenschaft),
- niemand wird an Auswahlprozessen beteiligt, der oder die nicht über eine zusätzliche Qualifikation zur Durchführung vorurteilsfreier Bewerbungsgespräche verfügt und Auswahlverfahren werden mit Hilfe von Leitfäden strukturiert, die gleichstellungsorientiert gefasst worden sind (Kompetenz ersetzt Rhetorik),
- es gibt einen Kinderbetreuungszuschlag bei Stipendien, Fellowships usw., es gibt Angebote zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen und zentrale Veranstaltungen werden familienfreundlich terminiert; Bewerbungen von Partnerinnen und Partnern werden ausdrücklich begrüßt und Paarbewerbungen zudem positiv bewertet, da mehr Anwesenheit vor Ort und eine Förderung der Lebensqualität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erwarten ist (Vereinbarkeitspolitik).

2. Gleichstellung wird als **Faktor in Betreuungskonzepten und Nachwuchsförderung** integriert. Beispiele:

- die Einrichtung kooperiert mit Mentoring-Programmen wie z.B. ProFiL von HU, TU, FU Berlin,
- es gibt ein peer-Mentoring insbesondere für Frauen und für Angehörige kultureller, religiöser oder nationaler Minderheiten,
- es gibt daneben differenzierte Mentoring-Programme als fachbezogene bzw. fachübergreifende Angebote, als lokale, regionale, nationale und internationale Angebote, als wissenschaftsinterne und außeruniversitäre Angebote,
- es gibt ein phasenspezifisches Mentoring während des MA (entscheidende Phase!), dann promotionsbegleitend und nach der Promotion.

3. In der Forschung wird systematisch geprüft, inwieweit **Gender im Themenfeld relevant** ist; ggf. werden Gender-Aspekte mit bearbeitet. Dies lässt sich auf unterschiedliche Weise sicherstellen. Beispiele:

- in den wissenschaftlichen Entscheidungs- und Beratungsorganen (Beirat, Gremien usw.) ist fachliche Kompetenz in der Gender-Forschung vertreten oder wird zumindest hinzugezogen,
- Graduierte, Nachwuchskräfte, Fellows usw. erarbeiten in Gender-Workshops, auf Fachtagungen o.ä. regelmäßig und systematisch die Gender-Relevanz ihrer jeweiligen Forschungsvorhaben. Das beinhaltet die Klärung, inwiefern methodisch, inhaltlich usw. Gender-Aspekte berücksichtigt werden müssen. Unterstützend wird regelmäßig mit den jeweiligen Zentren für Geschlechterforschung kooperiert; in Lehrprogrammen sind Module zur Gender-Forschung integriert (auch hier gilt: Kompetenz ersetzt Rhetorik).

4. Gleichstellung ist ein **Faktor der leistungsbezogenen Mittelvergabe**. Beispiele:

- es gibt Bonusregelungen für erfolgreiche Gleichstellungsprogramme und –aktivitäten (Gleichstellungsfonds),
- es gibt einen Anschubfonds für Projekte mit innovativem Gender-Bezug (Innovationsfonds),
- es gibt Fördermittel für Maßnahmen zur Absicherung der personellen Gleichstellung

5. In tradierten Organisationsstrukturen finden Fragen der Gleichstellung keine oder marginalisierte Beachtung. Daher bietet es sich an, eine **Ansprech- und Servicestelle für Gleichstellungsfragen** einzurichten, die für Forschende unterschiedlicher kultureller Herkunft, in unterschiedlichen Familiensituationen und in Diskriminierungssituationen kompetent berät.

Dazu gehören:

- Mittel für eine eigene Stelle und Aufgabenzuweisung für Fragen von Vielfalt, Vereinbarkeit und Vorurteilsfreiheit.
- Kooperation mit entsprechenden Einrichtungen und Beauftragten.