

Sehr geehrter Herr Präsident Professor Hornegger,  
sehr geehrte Frau Professorin Wittern-Sterzel,  
sehr geehrte Frau Professorin Keilhauer,  
lieber Thomas Schöck,  
meine sehr geehrten Damen und Herren:

„**Einen Blick in die Zukunft der Gleichstellungspolitik**“ wollen wir gemeinsam werfen.

Die Wahl des Vortragstitels suggeriert schon, dass wir Gleichstellung auch weiter brauchen, trotz 30 Jahren intensiver, oft mühevoller und auch oft geschmähter Arbeit der Frauenbeauftragten. Warum Thomas Schöck **mich** dazu gebeten hat? Vielleicht auch, weil ich als Kollegin und junge Kanzlerin 1996 bundesweit die dritte dieser Art war und am eigenen Lebensweg ermessen kann, wie es ist, unterrepräsentiert zu sein.

Aber die meisten von uns wurden ja in einer Zeit akademisch sozialisiert, als das Thema der heutigen Feierstunde-Gleichstellung-jedenfalls offiziell noch keine Bedeutung und Aufmerksamkeit erfuhr. Dabei lagen die Kämpfe um den Zugang von Frauen zur Universität und akademischen Karrieren noch gar nicht lange zurück. Ab 1921 erst durften Frauen habilitieren, 1923 wurde mit Margarethe von Wrangell eine Frau „**der** erste weibliche Professor“. Und erst ab 1977 „durften“ Frauen ohne Zustimmung ihres Ehemannes arbeiten!

Erinnern Sie sich? Am 12. November letzten Jahres haben wir 100 Jahre Wahlrecht für Frauen gefeiert. Im Mai 1957 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des Bürgerlichen Rechts, das am 1. Juli 1958 in Kraft trat und dadurch erst die faktische Wirkung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 GG für diesen Bereich postulierte. Das ist alles nicht lange her.

Gleichstellung verliert also keineswegs an Bedeutung. Gleichwohl unterliegt sie mittlerweile einem tiefgreifenden Gestaltwandel.

Immer noch ist die erste und nach wie vor konflikträchtige Forderung, mehr Frauen auf Professuren an die Hochschulen zu bringen. Über alle Fächer hinweg liegt die Quote bei W 3 Professuren noch immer bei 18 %. Dies zeigt, dass wir noch lange nicht am Ende des Wegs sind, sondern weiter und entschieden handeln müssen.

Ein besonders wichtiger Weg zum Ziel ist das **Berufungsverfahren**. Seine sachgerechte Ausgestaltung stand von Beginn an im Fokus der Arbeit der Frauenbeauftragten. Berufungen sind für die Qualitätssicherung und das Profil einer Hochschule von zentraler Bedeutung. Die Suche nach den besten Köpfen-im politisch- strategischen Wording, da sind sich alle einig- muss konsequent und ohne jeden denkbaren Bias ablaufen.

In der Praxis sieht es allerdings immer noch nicht besonders glanzvoll aus. Daher will ich mich diesem Thema vertieft widmen.

Berufungsverfahren sind beziehungsreiche und vielschichtige Prozesse. Sie verbinden zahlreiche unterschiedliche Akteure in einem dynamischen Verlauf. Intransparenz und lange Dauer sind dabei besonders kritische Faktoren, die schon der Wissenschaftsrat in seiner Empfehlung hervorgehoben hat.

Dabei sind für den erfolgreichen Verlauf dieses Schlüsselements von Personalplanung und Hochschulentwicklung Qualitätssicherung und Gleichstellung von Frauen und Männern zwei Aspekte, die sich gegenseitig bedingen, denn nur eine faire und differenzierte Bewertung aller vorliegenden Kandidaten und Kandidatinnen unter Ausschöpfung aller denkbaren Möglichkeiten garantiert die Auswahl der besten.

**Meine erste These lautet daher: Qualitätssicherung und Chancengleichheit sind zwei Seiten einer Medaille.**

Wie stellt sich die Situation heute-30 Jahre nach Aufnahme der Arbeit der Frauenbeauftragten-dar? Allgemein gilt: die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen weicht nach wie vor erheblich vom Anteil gut qualifizierter Frauen ab. Daher ist es zwingend

erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Fortsetzung einer Wissenschaftskarriere zu **ermutigen**. Denn wir können angesichts der großen gesellschaftlichen Herausforderungen auf die Einbeziehung aller Intelligenzressourcen nicht verzichten.

**Zweite These: Wissenschaftlerinnen bringen immer auch andere Perspektiven in den wissenschaftlichen Diskurs ein**, eine Meinungsvielfalt, die die Grundlage guter wissenschaftlicher Arbeit sein sollte. Um es soziologisch korrekt auszudrücken: **Vielfalt gibt Irritation**. Und hier möchte ich den vor einem halben Jahr verstorbenen, großen Präsidenten der DFG, Prof. Wolfgang Frühwald zitieren: „Irritation ist dringlich in einer Wissenschaftswelt, die immer stärker auf linearen Wettbewerb angelegt ist, sodass in dieser Welt die von Reinhard Koselleck so genannte, modernisierungstypische Beschleunigung des Erfahrungshandelns intensiver und nachhaltiger erfahren wird als in allen anderen Wert- und Lebensbereichen. Sie ist umso dringlicher, weil der moderne Wissenschaftsbetrieb, wie Dieter Grimm formuliert hat, so betriebsam geworden ist, dass ihm die Wissenschaft abhanden zu kommen droht. Irritation unterbricht den Fluss der reißenden Zeit, sie schenkt **den** Moment des Überlebens, der für jede wissenschaftliche Betätigung entscheidend sein kann.“

**Allein dies ist schon Begründung genug für die Berechtigung von Gleichstellung. Das lineare aufzubrechen, alle Potenziale auszuschöpfen, abseits von Gerechtigkeit.**

Sollte Gleichstellung also nicht schon ein intrinsischer Impuls der Wissenschaft selbst sein? Bislang ist die Wissenschaft, und vorneweg die Deutsche Forschungsgemeinschaft, nicht der Forderung nach einer starren Frauenquote nähergetreten. Aber immer wieder wird angesichts der mageren Zahlen danach gerufen.

Trotz Telearbeit, flexibleren Arbeitszeiten, Elternzeitmodellen, Wiedereinstiegsmöglichkeiten, flächendeckender und im Unterschied zum Ausland noch bezahlbarer Kinderbetreuung geht alles langsam voran.

Sollen wir also doch die Quote diskutieren?

Ich habe mich dazu immer eindeutig positioniert und werde auch jetzt nicht wankelmütig. Eine feste Frauenquote widerspricht den unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Fächern und Einrichtungen. Gerade hochqualifizierte Frauen würden zu Quotenfrauen abgestempelt. So werden dann eher Karrieren verhindert als befördert, weil sich ein solches Regulativ nicht mit einem System verträgt, das stärker als andere Systeme selbstgesteuert ist und nach meiner Überzeugung auch selbstgesteuert sein muss.

Diese klare Position wird sich aber nur dann noch länger halten lassen, wenn die Wissenschaft in Deutschland zeigen kann, dass ihre **eigenen** Impulse für mehr Gleichstellung zum Erfolg führen. Sie hat es- **noch**-selbst in der Hand.

### **Dritte These: Sie hat es selbst in der Hand.**

„**Umdenken** sei wohl die eigentliche Aufgabe von Wissenschaft“. Auch das schreibt Professor Frühwald, den ich auch hier aus seinem **Buch „Wie viel Wissen brauchen wir?“ zitiere.**

Ist dieser Satz, diese Einladung zu Irritation, nicht auch eine Einladung an uns alle, die Fragen der Gleichstellung **nicht als Pflicht anzusehen**, an die wir durch politische und strukturelle Impulse des Wissenschaftssystems und ihrer Organisationen erinnert werden - denken wir nur an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft- **sondern als Chance** für die Suche nach neuen Erkenntnissen?

Natürlich hat die rastlose Arbeit der Frauenbeauftragten, haben die Strukturinterventionen von DFG und anderen Wissenschaftsorganisationen vieles in Gang gebracht, aufgerüttelt, bewegt. Gleichstellung als Führungsaufgabe, als Anliegen der Hochschulleitungen selbst-das war eine große Wende in der Wahrnehmung des Themas und hat viel bewirkt, vor allem in der geübten Praxis .Die Gewinnung von Sichtbarkeit, die Entwicklung einer Berufungsstrategie, das Finden von Mentorinnen und Vorbildern, die Mitwirkung in Gremien und Begutachtungen, Leuchtturmprofessuren, der Aufbau des Instrumentenkastens mit vielen Beispielen zum universitären Vorgehen, der Zugang zu Netzwerken: das alles hat enorme Bewegung in das Thema gebracht, es zum

allgemeinen Anliegen werden lassen. Dass die DFG von Anfang an auf den Weg der **Selbstverpflichtung** gesetzt hat, macht sich heute, elf Jahre nach Einführung und Beschluss der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Mitgliederversammlung 2008, besonders bezahlt.

Aber sind wir schon am Ziel? Ich meine nein- und schaue dabei gar nicht einmal auf die Zahlen, sondern eher **in die Köpfe**. 30 Jahre Anstrengungen der Frauenbeauftragten: das ist wie ein Hindernis-Parcour beim Springreiten der höchsten, der S-Klasse. Zwei Drittel der Hindernisse sind geschafft, vor jedem neuen haben wir uns konzentriert, haben die Anstrengungen verdoppelt, das Pferd versammelt und abgedrückt, sind wohl auch einige Male zweimal angeritten, weil es beim ersten Mal verweigert hat. Störfeuer von außen, von der Tribüne, den Weg zum Hindernis nicht richtig eingeschätzt, schon kam die Verweigerung. Aber wir sind erneut angeritten und haben mittlerweile viele Hindernisse überwunden, auch wenn die Entfernungen zwischen den Hindernissen oft bewusst unpassend gesteckt war.

**Das Ziel ist in Sicht, lautet meine vierte These**, aber eben nur in Sicht, noch nicht erreicht. Bevor wir also entspannt die Zügel lang lassen und durchs Ziel reiten können, bevor Gleichstellung so fest Bestandteil von Wissenschaft ist, automatisch mitgedacht wird, selbstverständlicher Qualitätsaspekt ist, sind doch noch einige letzte Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

Diese liegen zum Teil in Form von Rechtsmaterien vor, die besonders heikel sind. Das Reisekostenrecht etwa-kann die notwendige Begleitung für die Babybetreuung mit abgerechnet werden, wenn die Mutter im Rahmen ihres wissenschaftlichen Werdegangs zu auswärtigen Seminaren und Workshops fährt? Wird in unserer Indikatoren verliebten Welt beim Zählen des Hirschfaktors etwa auch das **akademische** Alter berücksichtigt? Können die Männerbünde, die unser Wissenschaftssystem offen und versteckt immer noch dominieren, endlich wirkungslos gemacht werden? Werden Mädchen schon in der Schule nicht nur ermutigt sondern auch trainiert, sich in Diskussionen Gehör zu verschaffen? Solange niemand in einer Runde widerspricht, wenn der letzte Redner das gute Argument seiner Vorrednerin wiederholt und **er** dafür den

Applaus erhält-solange ist Gleichstellung noch nicht selbstverständlich, solange müssen wir-leider-noch weitere Hindernisse angehen und konsequent und mutig aufdecken.

Diese verbergen sich z.T. hinter rechtlichen Regelungen, die überaus kleinteilig und daher besonders schwierig auszumachen sind und deren Zusammenhang mit der Gleichstellung erst auf den zweiten oder gar dritten Blick erkennbar wird. Oft genug versteckt sich dahinter aber doch eine soziologische Determination.

Es gilt also, nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem selbst in den Blick zu nehmen, sondern konsequent **alle Förderformate** darauf zu analysieren, ob ihre Voraussetzungen etwa hinderlich im Sinne von familienfreundlich wirken könnten.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat so im letzten Jahr bereits das Gebot eines stationären Auslandsaufenthaltes im Emmy Noether-Programm durch internationale Erfahrungen, die auch durch Teilnahme an internationalen Seminaren und Workshops nachgewiesen werden können, ersetzt. Auch das sogenannte **akademische Alter** statt des Lebensalters jeden gehören dazu ebenso wie damit einhergehende Veränderungen im Reisekostenrecht- ein Beispiel dafür habe ich schon angesprochen.

Der Schlüssel zu mehr Teilnahme von Frauen in der Wissenschaft liegt-Allen Studien zufolge-in der besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und privater Lebensplanung. Da schon vieles in den Hochschulen dafür getan wurde-Kindergärten wurden eingerichtet, Beteiligung in Gremien etabliert, Mentoring ermöglicht-fragt man sich angesichts der doch sehr langsamen Entwicklung der Zahlen, was eigentlich noch fehlen könnte.

Nun, ich bin der festen Überzeugung, dass die auch **gefühlte Unsicherheit der akademischen Karrierewege** in einer immer noch Männer- bestimmten Systemarchitektur ein, wenn nicht der wichtigste, Faktor ist.

Neben **unermüdlicher Ermutigung** gilt es also nach Wegen zu suchen, Sicherheit zu vermitteln. Ein transparenter Qualifizierungsprozess mit klaren Rahmenbedingungen und einheitlichen Strukturen ist dafür sicherlich mitentscheidend. Ein offener, mit guter Betreuung verbundener und möglichst bundesweit einheitlicher und verlässlicher Tenure Track mit der Option, frühzeitig in eine Festanstellung zu kommen, wäre aus meiner Sicht ein erfolgreicher Weg, dem Gefühl der Unsicherheit zu begegnen.

Es sollte dazu mehr reputierliche Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Laufbahn auch neben der Professur geben. Das würde übrigens dem Wissenschaftssystem insgesamt guttun.

Der Weg zur gelebten Gleichstellung im Wissenschaftssystem ist in der Vergangenheit steinig und beschwerlich gewesen und hat viele Kolleginnen verbittert und entmutigt zurückgelassen. Wir haben große Fortschritte erzielt, unser Ziel aber immer noch nicht erreicht. Solange bei entscheidungsrelevanten Fragen immer noch Aussagen wie „Sie steht am Anfang ihrer Karriere- er hat großes Potenzial“, Sie ist zickig, er weiß was er will“, „Sie wollen doch nicht einen derart wichtigen Lehrstuhl einer Frau geben“ als Argument offen eingebracht werden können, solange sind wir nicht am Ziel. Derartige Diskriminierungen sind nicht hinnehmbar.

Da wir uns aber nicht wie Sisyphos in Camus` berühmten Essay mit dem Kampf gegen den Gipfel schon glücklich schätzen wollen, nehme ich hier lieber wieder mein Beispiel vom Hindernisparcours auf. Wir müssen Hindernisse gleich auf welchem Rechtsgebiet schonungslos aufdecken und beseitigen, sozusagen den Kern von Art.3 GG und des Gleichberechtigungsgesetzes freilegen.

In diesem Sinne sind wir alle aufgefordert, aufmerksam zu sein, damit Gleichstellung letztlich zu einer selbstverständlich gelebten Realität auch im Wissenschaftsbereich wird.

