

Dieses Papier ist keine öffentliche Positionierung der BuKoF, sondern ein Papier des BuKoF-Vorstands und der BuKoF-Kommission Chancengleichheitsprogramme und Initiativen, das auf Bitte der DFG entstanden ist. Die DFG hatte den Vorstand um eine Einschätzung zur Wirksamkeit der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gebeten. Das Papier diene als Grundlage für ein Gespräch zwischen Vorstand und DFG zur Fortführung der FOGS.

Bitte vertraulich behandeln.

März 2016

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Eine Bilanzierung der Wirksamkeit

Geschlechtergerechtigkeit erfährt derzeit in den wissenschaftlichen Debatten viel Aufmerksamkeit und das hat gute Gründe. Es geht dabei nicht nur um Fairness, sondern um die Zukunft des Wissenschaftsstandorts Deutschland. Durch die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) hat die Geschlechterpolitik in den Hochschulen enorm an Bedeutung gewonnen. Erstmals erstellten die Hochschulen systematisch und auf die gesamte Organisation bezogen Gleichstellungskonzepte, die sie im Rahmen der drei geforderten Berichte gegenüber der DFG darlegten. Ein Novum war auch, dass Kategorien gebildet wurden - die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards. Sie sind für Analyse und politische Debatte gleichermaßen hilfreich und anerkannt. Zudem wurde mit den FOGS ein Bewertungsschema etabliert, das den Gleichstellungsstrukturen und -aktivitäten den Rang eines Beurteilungskriteriums im Rahmen der DFG-Forschungsförderung zuschreibt, Erfolge in der Gleichstellung der Geschlechter bewertet und damit die Basis für gleichstellungsmotivierte Wettbewerbe geschaffen hat. Gleichstellungsaktivitäten etablierten sich damit zu dem eigenständigen Strategiefeld 'Geschlechtergerechtigkeit' im Rahmen der Begutachtungsverfahren. So haben die FOGS auch die Impulse des Professorinnenprogramms des BMBF mit dem Instrument der Gleichstellungskonzepte positiv aufgegriffen und verstärkt.

Der dokumentierte Umgang der Hochschulen mit dem Instrument in den Zwischen- und Abschlussberichten an die DFG belegt dies eindrucksvoll.

Freiwillige Selbstverpflichtung

Trotz ihres beständigen Strebens nach Autonomie wurden die FOGS von den Mitgliedshochschulen der DFG als freiwillige Selbstverpflichtung ernstgenommen und mehrheitlich anerkannt. Als selbst-gesteckte Ziele für die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen wurde das 'Kaskadenmodell' etabliert, es gilt nun bundesweit als Orientierungsmaßstab für Zielvorgaben.

Definition und Festlegung von Standards

Erstmals wurden verbindliche Gleichstellungsstandards definiert und weiterentwickelt, die für alle antragstellenden Hochschulen Wirkung entfaltet haben. Hochschulen, die nicht antragsberechtigt sind, konnten sich der ‚Gleichstellungsprüfung‘ durch die DFG unterziehen oder sie nutzten die FOGS wie einige (Fach-)Hochschulen und die Leibniz-Gemeinschaft als Good Practice für ihre eigene Qualitätssicherung.

Mit den FOGS wurde ein verbindliches Datenraster definiert, das vielfach auch zur Grundlage für die hochschulinterne Berichterstattung wurde.

Initiiert durch die FOGS wurden Kriterien für eine standardisierte Verfahrensweise festgelegt. Dies befördert auch nach Abschluss des FOGS-Einführungsprozesses die Herstellung von Transparenz und eine Vergleichbarkeit zwischen den Hochschulen, den Ländern und den unterschiedlichen Profilen der Hochschulen (Volluniversitäten, Technische Hochschulen, Modelleinrichtungen des Bundes...). Die so geschaffene Vergleichsbasis hat auch ein *Bench Marking* der Hochschulen untereinander im Strategiefeld Geschlechtergerechtigkeit ermöglicht.

Gleiches gilt für das Berichtswesen bzw. Reporting der Hochschulen und der jeweiligen Landesebene. Zusätzlich fand eine Übertragung der Standards auf Landesebene statt, so z.B. in Baden-Württemberg und Berlin. Dies ist vorbildlich zukunftsweisend und übertragbar auf andere Bundesländer und Kontexte.

Transparenz

Die FOGS haben dazu beigetragen, die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen sowie landes- und bundesweit offenzulegen und so zu deren Sichtbarkeit beizutragen. Dies betrifft Gleichstellungskonzepte, zentrale und dezentrale Daten, Prozessverläufe sowie finanzielle und personelle Ressourcen in der Geschlechterpolitik.

Akzeptanz und Reputation von Gleichstellungsakteur_innen und Gleichstellungsaktivitäten

Durch die Einführung der FOGS mit ihrer expliziten Erläuterung, was unter forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu verstehen ist und welche Beispiele es für strukturelle und personelle Standards geben kann, sind auch die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit von antragstellenden Wissenschaftler_innen und Hochschulleitungen gerückt.

Zudem ist Geschlechtergerechtigkeit explizit ein Kriterium im Prozess der Entscheidungsfindung über Förderanträge der DFG geworden (vgl. auch Merkblatt 10/2015 zu den SFBs). Die Erfahrung, dass Gleichstellungsaktivitäten bei gleichwertigen Anträgen zum ‚Zünglein an der Waage‘ werden und die Begründung für das Scheitern eines Förderantrages sein können, hat sich als sehr wirksam zur Herstellung von Reputation erwiesen - zumal das Wissen über den je eigenen Standort hinaus kommuniziert wird.

Ein bedeutsamer strategischer Effekt dieser Aufwertung geschlechterpolitischer Aktivitäten sind neue Kontakte, Kooperationen und Bündnisse zwischen geschlechterpolitischen Expert_innen einerseits und der Hochschulleitung sowie insbesondere Forschungsverbundantragsteller_innen andererseits. Die Kompetenzen und Netzwerke der Gleichstellungsakteur_innen haben sich für die Forscher_innen als wertvolle Ressource herauskristallisiert und zudem ein enormes Entwicklungspotenzial bereits bei der Antragstellung entfaltet. Dies hat ein wertschätzendes Miteinander und eine Anerkennung des Arbeitsfeldes merklich beflügelt.

Intensivierung von Gleichstellungsaktivitäten

Die Implementierung von Chancengleichheit als Förderkriterium hat dazu beigetragen, dass Gleichstellungsaktivitäten generell an Hochschulen intensiviert und insbesondere in den Forschungsverbünden erstmalig initiiert und zukünftig verankert wurden.

Sie hat zur Entwicklung und Etablierung von (de-)zentralen Gender Consulting Angeboten geführt, deren Auftrag die Vermittlung von Genderkompetenzen in den Forschungsverbünden ist. Die neuen Gender Consultants arbeiten an einer (nachhaltigen) Optimierung von DFG-Anträgen mit, sie begleiten die Umsetzung geschlechterpolitischer Maßnahmen und tragen somit zur nachhaltigen geschlechtergerechten Verwendung der DFG-Gleichstellungsmittel bei.

Die Implementierung von Chancengleichheit als Förderkriterium hat die Einführung eines Controllings generell und des Gender Controllings im besonderen befördert – im Sinne der Begleitung bei der Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten und -maßnahmen sowie dem steuernden Eingreifen zur Zielerreichung, falls Abweichungen und Korrekturen erforderlich sind. Diese unterstützenden Monitoringprozesse kommen allen Beteiligten bei der Antragstellung und konkreten Umsetzung zu Gute.

Sensibilisierung für den je fächerkulturspezifischen Gender Bias in der Wissenschaft

Mit der Aufforderung an die Mitgliedshochschulen, nicht nur zentrale sondern gleichermaßen dezentrale Daten zu den Geschlechterverhältnissen auf allen Karrierestufen zu erheben und zu kommunizieren, hat die DFG den Blick auf das Binnengefüge der Hochschulen gelenkt und ihn für den fachkulturspezifischen Gender Bias geweitet. Hierzu trägt auch bei, dass die Forschungsförderung ohnehin in die dezentralen Ebenen hinein wirkt, da die Forschungsverbünde in der Regel in den Fächern verankert sind. So haben die FOGS auch einen Beitrag zur Sensibilisierung gegenüber den informellen Praxen männlich dominierter Scientific Communities bei der Entwicklung und Leitung von Forschungsanträgen sowie genderbedingten Wahrnehmungsverzerrungen bei der Bewertung von Forschungsanträgen geleistet. Die DFG hat die Hochschulen damit motiviert aber auch unterstützt, sich in diesem Bereich kompetent weiter zu entwickeln und ihre Perspektive zu erweitern.

Zudem hat insbesondere die prominente Platzierung der Bedeutung von Genderforschung in der Präambel der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und damit die dringend notwendige Verknüpfung von Geschlechterpolitik mit Geschlechterforschung die entsprechenden Forschungsfelder und Forschungsfragen in den Hochschulen deutlich gestärkt. Hierzu das entsprechende Zitat aus dem FOGS-Dokument:

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“ <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/dfg-gleichstellungsstandards>

Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen und steuerungsrelevanten Gremien

Die DFG erfragt(e) in den FOGS sowie im DFG-Reporting die Frauen- und Männeranteile in zentralen und dezentralen Führungspositionen. Allein die Tatsache, dass diese Daten hier erhoben werden (im Gegensatz zu den Datenabfragen der statistischen Landesämter und für die GWK), hat zur verstärkten Sichtbarkeit dieses spezifischen 'Gender Bias' beigetragen und den Blick auf ein dringliches Handlungsfeld geöffnet.

Die Aufforderung, mehr Wissenschaftlerinnen in Gremien und an der Antragstellung zu beteiligen, hat zudem enorm zu deren Sichtbarkeit beigetragen und zwar sowohl hochschulintern als auch über die Hochschulen hinaus (Ministerien, vermehrte überregionale Anfragen als Gutachterinnen etc.). Damit ist es gelungen, den vorhandenen personellen Ressourcen mehr Gewicht einzuräumen und ihre Kompetenzen aktiver in die Wissenschaften einzubinden.

Den DFG-Begutachtungsgremien gelang es hierdurch, klare Signale gegen ein rein strategisches Fassade management zu setzen, das Wissenschaftlerinnen aus rein wettbewerbstechnischen Gründen ohne fachliche Einbindung und Status in (Teil-)Projektleitungsfunktion lanciert hatte.

Darüber hinaus wurde damit zugleich ein Prozess angestoßen, die Gremienmitglieder insgesamt für das Strategiefeld ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ zu sensibilisieren.

Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen

Die qualitativen Stellungnahmen der Hochschulen im Rahmen des FOGS-Prozesses wurden von einer hochrangigen bei der DFG angesiedelten Arbeitsgruppe bewertet. Die Hochschulen haben nicht nur eine Einstufung in die Stadien 1 bis 4 erhalten, sondern auch ein qualitatives Feedback. Der Blick von außen schärft die eigene Wahrnehmung. Er gibt wertvolle Hinweise für die weitere Arbeit in den einzelnen Organisationen. Durch die externen Rückmeldungen konnten so fragile Errungenschaften intern gestärkt oder ohnehin monierte fehlende Strukturen angemahnt werden.

Die Bewertungspraxis der DFG im Rahmen der Gleichstellungskonzepte hat sich dabei zunächst als fruchtbarer Motor erwiesen, dann allerdings zu einer Ermüdung und vereinzelt zu einem Ausruhen auf der Bestnote 4 geführt.

Ein ähnlich gelagerter Ermüdungseffekt lässt sich anhand des Wechsels von den FOGS zum Reporting verzeichnen. Beim Reporting fehlen die Angabe von Zielzahlen für die einzelnen Karriere-stufen, die Neubewertung der gleichstellungspolitischen Performance sowie Aussagen zur Weiterentwicklung des jeweiligen Gleichstellungskonzeptes. Hieraus ergibt sich ein Ansatz mit viel Potenzial, um das zukünftige Handeln zu optimieren, wenn auch weiterhin qualitative Effekte erzeugt werden sollen.

Ranking

Die Einführung eines Rankings war hilfreich, basierend auf einem Notenschlüssel von 1 bis 4 und der Möglichkeit, sich im Laufe der Jahre zu verbessern, aber auch mit anderen Hochschulen zu vergleichen (Profilabgleich). Allerdings birgt diese ‚Benotung‘, da sie nicht mehr regelhaft aufgrund der jeweils spezifischen Weiterentwicklung in den einzelnen Hochschulen neu vergeben wird, die nicht intendierte Einladung, das Thema ‚Gleichstellung‘ nach Erhalt einer positiven ‚Benotung‘ abzuhaken (vgl. auch „Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen“).

Solidarität im Wettbewerb zur Qualitätssicherung der geschlechterpolitischen Anstrengungen

Die Gleichstellungsexpert_innen der Hochschulen, die mit der Beratung und Begleitung von Forschungsverbünden beauftragt sind, haben ein bundesweites Netzwerk Gender Consulting Forschungsverbünde gegründet, um sich über strukturelle Bedingungen, die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und den Umgang mit Widerständen kompetent auszutauschen. Ein weiterer Schwerpunkt ist das kontinuierliche vertrauensvolle Gespräch mit der DFG, um gegenseitige Bedarfe und Perspektiven nachzuvollziehen und Regelsetzungen – wo möglich – sinnvoll aufeinander abzustimmen. Damit einher geht ein Professionalisierungsprozess vor Ort und bundesweit. Dieser ist getragen von Solidarität im Wettbewerb um die Forschungsgelder der DFG.

Aber auch für die DFG-internen Begutachtungsprozesse haben sich zahlreiche Anstöße ergeben, die wiederum zu Anpassungen in den Verfahren und Richtlinien geführt und damit innovative Prozesse ausgelöst haben.

Fazit

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind ein höchst effektives Instrumentarium, um Gleichstellung mehrschichtig in den Hochschulstrukturen zu verankern. Die Gleichstellungsstandards haben Rahmen gesetzt und über die Forschungsförderpolitik der DFG hinaus breite Wirkung entfaltet. Was noch fehlt, ist eine nachhaltige Absicherung dieses Instrumentes, die Verzahnung mit anderen Steuerungsimpulsen zur Herstellung von Chancengleichheit in der Forschungsförderung sowie die konsequente Übertragung auf alle Forschungsförderprogramme wie zum Beispiel aktuell die Exzellenzinitiative II.