

Chancengleichheit und Gender-Forschung:

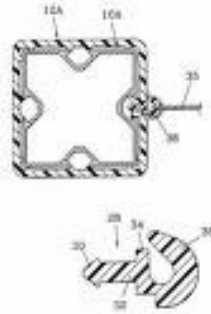
Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt.

von *Susanne Baer*

Zur Tagung des bmbf anlässlich des Jahres der Chancengleichheit in der EU 2007 sind die Präsidenten des Wissenschaftsrates, der dfg und der Leibniz-Gemeinschaft und die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz gekommen, die EU Kommission und das Europäische Parlament sind vertreten, und **Ministerin Schavan** hat mit dem Hinweis eröffnet, dass es nicht nur wichtig sei, in der Wissenschaft verstärkt auf Vielfalt zu setzen und ganz aktiv Frauen in die Forschung zu holen, sondern dass es auch an der Zeit sei, Gender als Aspekt in die großen Forschungsfelder zu integrieren. Während **auf dem Podium Verantwortliche** und auch Menschen mit ungeheurem Wissen und langjähriger Erfahrung in den Strukturen deutscher Wissenschaft sitzen, sind **im Saal sehr Viele**, die sich seit Jahren um Gleichstellung in Universitäten, Forschungseinrichtungen oder der industriellen Forschung bemühen - in der europäischen Kommission, in Bundes- und Landesregierungen, in Fördereinrichtungen, aber auch in den wissenschaftlichen Institutionen selbst. Sie alle wissen Bescheid.

Heute ist grundsätzlich bekannt und bewusst, worum es bei der Frage nach Gleichstellung und Gender in der Wissenschaft geht. Es ist längst alles gesagt und wir sind uns wohl auch einig. Wir haben **eindeutige Befunde, eindeutige Bewertungen** derselben und **zahlreiche Strategien und Instrumente**, um Gleichstellung personell und konzeptionell-inhaltlich zu erreichen. Zwar gibt es auch noch Rufe nach noch mehr Forschung und mehr Daten. Und tatsächlich wird es nicht schaden, wenn wir besser verstehen, was die US-amerikanische Wissenschaftshistorikerin *Londa Schiebinger* als die 3 relevanten Ebenen identifiziert, mit denen wir es zu tun haben: den Frauen in der Wissenschaft, dem Geschlecht der Wissenschaft und dem Geschlecht des Wissens. Insofern tut die Evaluation von Maßnahmen, tut Gender-Forschung als Grundlagenforschung und als Impuls in allen Disziplinen not. Doch klar ist, dass wir nicht mehr warten sollten und können, sondern handeln müssen.

Bei aller Klarheit und Einigkeit ist allerdings auch offensichtlich, dass die Sache einen **Haken** hat. Irgendwo hängt es ja.



Warum ist Gleichstellung jenseits der, wie Ministerin Schavan es formuliert, „Konsens in der Theorie“, vor Ort doch so ein schwieriges Thema? Warum ist das kein „Bringer“, keine schöne Botschaft in der Politik, kein wissenschaftspolitischer Schlager, so wie Exzellenz, oder Innovation? Und warum ruft der Ruf nach „Gender“ oft so merkwürdige Reaktionen hervor? Hier soll es also um den **Haken** gehen, an dem die Sache offenkundig hängt – und das soll natürlich motivieren, den Haken schnellstens zu lösen, auch wenn es vielleicht manchmal etwas weh tut.



1 „Ich würde mich lieber mit Wissenschaft befassen ...“?

Viele Kolleginnen und Kollegen wollen sich nicht so gern mit Gleichstellung, sondern „lieber mit Wissenschaft“ befassen. Der Haken sitzt also genau da, wo Wissenschaft mit Geschlechterfragen untrennbar zusammenhängt. Zwar sind die Frage nach den Frauen in den Akademien, die Frage nach den Geschlechterstereotypen in unseren Wissenschaftskulturen und die Frage nach Geschlecht als einem Aspekt unseres Wissens nicht identisch. Aber sie lassen sich auch nicht voneinander trennen. Gleichstellung wird in der Praxis zwar nur noch von ganz Wenigen offen attackiert, aber meistens marginalisiert oder bagatellisiert, *weil* es in medias res geht, also weil es mit Wissenschaft und Wissen so eng zusammen hängt. Viele reagieren empfindlich, ob genervt, gelangweilt, subtil umgehend, ironisch-arrogant oder aggressiv, wenn die

Frage nach Gleichstellung in der Wissenschaft gestellt wird. Die Forderung, Gleichstellung zu einem harten Kriterium bei der Stellenbesetzung oder bei der Mittelzuwendung zu machen, wird von „peers“ als externe Zumutung, als Eingriff in die akademische Freiheit, als sachfremde Störung des Strebens nach Erkenntnis abgelehnt. Auch deshalb ist es gerade in Leitungspositionen nicht so einfach, wirklich aktiv für Gleichstellung einzutreten und zu sorgen, und zwar auf allen drei Ebenen: in den Institutionen, in der Kultur und in den Köpfen. Wenn wir aber diesen Haken nicht lösen, passiert nicht viel.

2 Wissenschaft braucht Innovation – auch durch Vielfalt.

Zwingend ist es zunächst, den **Befund** wirklich ernst zu nehmen. Der Zusammenhang zwischen Wissenschaft und Geschlecht zeigt sich immerhin in mehreren Dimensionen, und es handelt sich um ein komplexes Feld.

Deutschland steht personell schlecht da, mit nahezu geschlechtshomogenen Verhältnissen in den akademischen Eliten, mit unterproportionalen Chancen für Frauen, Wissenschaft zum Beruf zu machen, mit einer starken Orientierung an der sozialen Herkunft anstelle der Leistung, wenn Personal ausgewählt und wenn definitionsmächtige Positionen vergeben werden. Forschende mit Migrationshintergrund sind extreme Ausnahme. Eine ganzheitliche Sicht auf vorurteilsfreie Personalpolitik, also auf Geschlecht, Herkunft, Lebensweise, Alter, ist eher selten. Die Vielfalt, wie es die EU sagt, oder die „Diversity“, die in der Wirtschaft Furore macht, ist dem Akademischen fremd, obwohl nachweislich Innovationseffekte zu erwarten sind, wenn sehr unterschiedliche Menschen gut moderiert über ein Problem nachdenken.

3 „Mit der Zeit wird sich das ändern ...“?

Eine typische Reaktion auf Gleichstellungsforderungen ist der Rat, geduldig zu warten. Jedoch: Die Zeit wird uns nicht helfen. Es wäre schön, auf sie vertrauen zu können. Zwar heißt es immer wieder: „wenn mehr Nachwuchs da ist, werden auch mehr Frauen berufen, ernannt, gewählt ...“ – aber die Zeit ist hier ein schlechter Partner: Warten wir nämlich ab, dann ändert sich nicht etwa nur sehr langsam etwas, sondern es ändert sich gar nichts. Karriereverläufe in der Wissenschaft sind eine, darauf hat Dr. Stancic, Deputy Director General in der EU Kommission in Berlin hingewiesen, geschlechtsspezifische „leaky pipeline“: an ganz bestimmten Stellen bleiben auffällig die Frauen auf der Strecke.

4 Das Loch in der Pipeline sind die Vorurteile, der „gender bias“.

Und klar ist auch: Frauen gehen nicht und fehlen uns dann, weil sie keine Lust auf Wissenschaft haben. Frauen gehen auch keinesfalls immer, weil oder wenn Kinder zu versorgen sind. In Deutschland verengt sich die Debatte oft auf die Kinder, die dann, noch enger, allein den Frauen anvertraut werden. Vereinbarkeitspolitik und double-career-Maßnahmen sind wichtig. Sie würden jungen Frauen und jungen Männern die Entscheidung für Wissenschaft als Beruf und den Alltag ebendort erleichtern. Aber es geht um mehr: Die Pipeline leidet unter Vorurteilen, oder, wie der Vorsitzende des Wissenschaftsrates Strohschneider es formuliert: unter „Exklusionsmechanismen“. Etwas konkreter: Was tun wir dagegen, dass talentierte Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit - von der Studienwahl über das Studium bis zur Promotion und den post-docs – weniger gefördert werden als Männer? Was tun wir gegen die homosoziale Präferenz, und dafür, Leistung wirklich zu honorieren? Was tun wir auch gegen sexuelle Belästigung und Alltagssexismen, immer noch eher Tabu oder „Bagatelle“ an deutschen Hochschulen und in Forschungseinrichtungen?

Hier beginnt es weh zu tun. Der Haken fühlt sich jetzt anders und unangenehm an.



So klar nämlich die Zahlen sind, so weh tun diese Fakten. Wer will sich schon sagen lassen, dass er Frauen und Männer ungleich behandelt? Wer hat nicht sofort ein Beispiel parat, wo junge wunderbare Frauen gegangen sind, weil die Familie wichtiger war? Und wer träumt nicht davon, dass sich das Problem löst, wenn wir mehr Kitas haben? Selten lässt sich so deutlich beobachten, wie Ergebnisse der Forschung zugunsten eigener anekdotisch selektierter Erfahrung ignoriert werden. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist gerade in der Wissenschaft immens. Es geht auch um Mütter, aber es geht insgesamt um Diskriminierung. Und erneut: denn es geht um medias res. Warum sonst ist vor Ort doch immer alles anders und leider nichts zu ändern?

5 Drei gute Gründe.

Heute gibt es drei Gründe für die Gleichstellung und die Auseinandersetzung mit Gender im Akademischen: normative, ökonomische und qualitative Gründe.

6 Gerechtigkeit bedeutet auch: „part of the fun“.

Das Normative, also die Gleichberechtigung, die Chancengleichheit, oder mit Stancic heute, die Menschenrechte und die Demokratie, standen lange ganz im Vordergrund. Das waren die Forderungen nach Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichem Tun, im Fall der Frauen zu Beginn des letzten Jahrhunderts. Im Jahr 2006 hat Suzanne Fortier, Präsidentin des Natural Sciences and Engineering Research Council in Kanada, bei der OECD erklärt, dass schlicht jede die Chance haben sollte, „part of the fun“ zu sein: Wissenschaft sei nun einmal eine begeisternde Sache. Und es ist wichtig, da bitte nicht nur an Mütter zu denken, sondern auch an Väter und überhaupt an all die, die unter Vorurteilen zur „Paßfähigkeit“ oder zum Beispiel unter tradierten Zeitpolitiken leiden, also möglichst früh schon und möglichst spät noch anwesend sein müssen oder nachts emails versenden, um Eindruck zu machen, oder allabendlich Vorträgen lauschen, also netzwerken sollen, usw. usf. Hier sind zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf und hier ist Kompetenz gefragt, um den „gender bias“ in Personalfragen und bei Leistungsbeurteilungen zu beseitigen.

7 Demografischer Wandel & Globalisierung: Wissenschaft braucht jedes Talent.

Neben der Gleichberechtigung geht es heute auch um das **ökonomische Überleben**. OECD, EU und weite Teile der deutschen Öffentlichkeit sind sich einig, dass wir Frauen schlicht brauchen. Es beunruhigt, wenn China seit Jahren erfolgreich Frauen z.B. in die Technikwissenschaften integriert und so weit mehr Talente erschließt als die Wettbewerber USA oder Europa. Und es ist doch schade, und teuer, dass so viele schlaue Frauen verloren gehen. Dieses ökonomische Argument ist charmant, auch weil sich niemand angegriffen fühlen muss und alles nach Win-win klingt. Der demografische Wandel und die Globalisierung der Arbeitswelt bewegen eben auch die Wissenschaft. Nur manchmal weht ein Hauch von Zynismus. So bemerkte ein Kollege neulich seufzend, heute könne ja eben auch jeder Professor werden, oder, mit einem Lächeln zu mir, eben auch Professorin. Wer aus der Sozialgeschichte weiß, dass Berufe geschlechtlich kodiert sind, also viele

Frauen in der Wissenschaft wie in anderen Berufsfeldern zu weniger Einkommen und weniger Ansehen führen dürften, muss da etwas irritiert reagieren. Hier marschiert die Reservearmee in den assoziativen Raum ein. Auch wollen nicht alle als „Humankapital“ gesehen werden, und wehren sich gegen diese weitere Ökonomisierung der Wissenschaft. Doch lassen sich andere vom ökonomischen Argument durchaus überzeugen. Falsch ist es jedenfalls nicht: Frauen werden in Zukunft gebraucht.

8 Vorurteile ... ??? Entscheidet doch nicht nur die Qualität ???

Wenn wir also zugunsten der Konkurrenzfähigkeit europäischer Forschung Talente vorurteilsfrei identifizieren, fördern und halten oder auch aus den USA zurückholen müssen, tut es da nicht aber auch wieder weh? Impliziert das nicht, dass insbesondere weibliche Talente derzeit mit Vorurteilen konfrontiert werden? Und steckt da nicht konkret der Vorwurf, dass die Entscheider und die „peers“ Vorurteile hegen? **Hier sitzt die kognitive Verweigerung ganz fest.** Die Qualität ist es schließlich, die Forschung wirklich treibt (oder doch treiben sollte). Der Glaube, allein die Qualität entscheide und diese Qualität werde vorurteilsfrei gemessen, dominiert. Berufungen erfolgten in fairen Verfahren, und insbesondere Forschungsförderung, so heißt es immer wieder, basiere auf „rein wissenschaftlichen Beurteilungen“. Aber wenn heute sogar Journale wie Science und Nature Nachweise zum „gender bias“ publizieren, oder nachgewiesen werden kann, das ein Text mit Angabe eines als Mann identifizierbaren Autors deutlich besser beurteilt wird als ein Text einer nicht geschlechtsidentifizierbaren Person, und dieser immer noch besser als der einer als Frau identifizierbaren Autorin – dann ist es doch höchste Zeit, sich von dieser Illusion zu befreien.

9 Das hat Geschichte, und Gewicht.

Der Haken schmerzt jetzt schier unerträglich.



Der Glaube an die objektive Neutralität der Wissenschaft ist schließlich für dieselbe konstitutiv. Wer in Frage stellt, dass Wissenschaftler frei von persönlichen Annahmen, genauer: nicht geschlechtsneutral urteilen, sondern schlicht Männer bevorzugen, zielt das auf den Kern akademischer Identität.

Durch die Abspaltung des Privaten, Subjektiven, vulgo Weiblichen von der Person des Denkers wurde schon in der Antike die Kategorie Geschlecht in das Wissen eingeschrieben: Weiche Empfindung gehört nicht zum harten Denken. Im 19. Jahrhundert war es dann notwendig, „aperspektivische Objektivität“ zum Credo des Wissenschaftlichen zu machen, um eine Welt der Forschung überhaupt denken zu können: Der Forscher war nun, wie es die Wissenschaftshistorikerin Lorraine Daston sagt, „der eigenschaftslose Beobachter“. Die sozialen Verhältnisse, die Wissenschaft eben auch ausmachen, konnten so heimlich weiter wirken. Und daran glauben Viele heute noch.

Hier setzt dann das dritte Argument für Gleichstellung in der Wissenschaft an: es gilt, sich von der **Illusion der Eigenschaftslosigkeit** zu befreien. Solange Wissenschaft Geschlecht ausblendet und gerade deshalb unter einem tradierten „gender bias“ leidet und dann auch systematisch Frauen ausgrenzt, müssen wir umso entschiedener dafür sorgen, Gender zu reflektieren, zugunsten der Qualität.

10 Ohne Gender leidet die Qualität.

Forschung ohne Reflektion auf Gender, also auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozial relevanten Kategorien, ist schlicht defizitär. Dafür gibt es mittlerweile zahlreiche Beispiele aus wohl nahezu allen Disziplinen. Die Medizin riskiert ernsthafte Behandlungsfehler, solange sie paradigmatisch am männlichen Patienten orientiert arbeitet. Die Ingenieurwissenschaften verfehlen Märkte, solange sie nicht systematisch reflektieren, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen (denn „die“ Frauen und „die“ Männer gibt es so einheitlich nicht!) Technik unterschiedlich nutzen und benötigen. Aber auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften werden riesige Felder wie die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates, das Problem der „neuen Kriege“ oder natürlich Fragen der Gerechtigkeit nur partiell behandelt, solange die Dimension Geschlecht außen vor bleibt.

11 Gleichstellung und Gender-Forschung sind Beiträge zu Innovation und Exzellenz.

Eine **Gleichstellungsoffensive** ist daher nicht nur eine Reaktion auf Fragen der Gerechtigkeit und ökonomisch notwendig – sie ist in der Wissenschaft auch eine **Qualitätsoffensive**. Da sitzt der Haken. Wer das thematisiert,

macht sich nicht beliebt, denn hier geht es eben um die akademische Identität schlechthin. Die Öffnung der Wissenschaft für Frauen, die Veränderung der Wissenschaftskulturen und die Reflektion auf Geschlecht hängen zu eng miteinander zusammen. Und wer verdeutlicht, dass und wo genau Verhaltensweisen, Annahmen und Leitbilder, formale und informelle Strukturen mehrfach diskriminierende Wirkung entfalten, greift Personen und das System an, mit dem sich diese identifizieren und dem sie ihren Status, ihre Reputation, ihre Macht wesentlich verdanken.

Es mag also schmerzen, diesen Haken aus dem Fleisch des Akademischen zu lösen. Doch ist Linderung gewiss. Wir gewinnen, wenn der „gender bias“ in der deutschen Wissenschaft beseitigt wird, also Geschlecht eine kritisch zu betrachtende Rolle spielt, sowohl im Wettbewerb um Personal als auch im Wettbewerb um die beste Erkenntnis. Die Wissenschaft muss sich bewegen, und die zuständigen Ministerien und fördernden Mittelgeber können das forcieren. Nur weiter warten, prüfen, wägen – das ist nicht mehr angesagt. Und irgendwann ist es dann abgehakt.

