

# Gleichstellungsarbeit im universitären Rahmen

Kathrin Rucktäschel

*„Da ich nicht denke, dass die Frau von Natur aus dem Manne unterlegen ist, denke ich auch nicht, dass sie ihm von Natur aus überlegen ist.“*

(Simone de Beauvoir)<sup>(1)</sup>

Die Frage, ob universitäre Gleichstellungsarbeit als genau solche – d. h. geschlechtsneutral – oder eben doch als eine Form der Frauenförderung verstanden wird, ist in der Praxis nicht immer eindeutig. Es spricht nicht zuletzt mit Blick auf die in Art. 3 GG verankerten Forderungen nach Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung viel dafür, sich auf die zuerst genannte Variante zu konzentrieren, wobei dies im universitären Rahmen in den meisten Fällen explizit zur Förderung der Frau als unterrepräsentiertem Geschlecht führt. Das übergeordnete Ziel besteht also darin, mittels Gleichstellungsinitiativen einen Beitrag dazu zu leisten, eine zumindest annähernd ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen – angefangen von Studierenden über den Mittelbau bis hin zu Professor/inn/en – herzustellen.

Auch die Gleichstellungsarbeit kann nicht ohne die Klärung theoretischer Grundlagen, wie den Begriffen *Sex* und *Gender*, mit denen zwischen dem biologischen Geschlecht (*Sex*) und der kulturellen und durch Sozialisation und Konstruktion geprägten Zuweisung von geschlechtsspezifischen Eigenschaften (*Gender*) differenziert wird, auskommen. Basierend auf diesem Begriffspaar wird vornehmlich zwischen zwei konzeptionellen Herangehensweisen, dem Differenz- und dem Gleichheitsansatz unterschieden. Während der Differenzansatz von einer biologisch begründeten Unterschiedlichkeit der Geschlechter ausgeht und diese Unterschiede zwar erhalten, aber die gesellschaftlichen Normzuschreibungen und Dominanz des Männlichen hin zu einer Dominanz des Weiblichen ändern möchte, intendiert der Gleichheitsansatz dagegen die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Mann und Frau, da alle Menschen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht über gleiche Fähigkeiten und Potentiale verfügen würden. Ziel des auch von staatlicher und universitärer Seite genutzten Gleichheitsansatzes ist es daher, eine Veränderung der Gesellschaft hin zu der Gleichbehandlung von Mann und Frau zu erwirken, indem Frauen die Chance gegeben wird, sich die als männlich angesehenen Eigenschaften und Verhaltensweisen durch

(1) De Beauvoir, Simone: Das Ewig Weibliche ist eine Lüge. Simone de Beauvoir über die Situation der Frauen nach dem „Jahr der Frau“, in: *Der Spiegel*, Nr. 15/1976.

spezielle Förderung anzueignen (z.B. durch Förderprogramme für Mädchen zur Begeisterung für männlich dominierte Studienfächer).<sup>(2)</sup>

Die Ausgangslage für Gleichstellungsaspekte erweist sich an deutschen Universitäten nach wie vor als nicht zufriedenstellend.<sup>(3)</sup> Auch wenn die TU Dortmund vergleichsweise gut abschneidet, gilt es, die genannten Ziele des Gleichheitsansatzes mit Engagement und Ausdauer zu verfolgen. Die Kernherausforderung besteht dabei darin, die zu Beginn des Studiums noch weitgehend ausgeglichene Geschlechtsverteilung auch in den postgraduierten Bereich zu überführen. Es ist auffällig, dass sich weit weniger Frauen als Männer für eine Promotion oder gar eine Habilitation entscheiden und auch mit Blick auf professorale Verantwortlichkeiten unterrepräsentiert sind. Durch diese Diskrepanz geht, wie auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zutreffend festgestellt hat, der deutschen Wissenschaftslandschaft sehr viel Potential verloren.<sup>(4)</sup>

Diesem dramatischen Sachverhalt versuchen die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fakultäten durch ihre Arbeit systemisch wie individualbezogen entgegenzuwirken. Sie möchten ihre Institutionen bei der Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau unterstützen, indem Möglichkeiten zum Abbau struktureller Benachteiligung von Geschlechtergruppen aufgezeigt werden und ein auf dem Gleichheitsansatz basierendes faires Einstellungs- und Berufungsverfahren für Frauen wie Männer ermöglicht wird. Wichtig dabei ist, dass das Leistungsprinzip nicht außer Kraft gesetzt wird: Spitzenleistungen in Forschung, Lehre, in Drittmittelmanagement und internationaler Ausrichtung konturieren eine Universität – dieses Prinzip kann und soll nicht – so auch die DFG – durch eine leis-

(2) Vgl. Wallner, Claudia: *Im Gender-Dschungel. Die Kinder- und Jugendhilfe auf neuen Wegen zur Gleichberechtigung*, Berlin 2005.

(3) Einen aktuellen Überblick über die aktuellen Fakten und Zahlen zu der Geschlechterverteilung in der Wissenschaft bietet die 2011 von der Bundesregierung erstellte Antwort auf eine große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ aus dem Bundestag. (Drucksache 17/7756 vom 17.11.2011, online abrufbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/077/1707756.pdf>).

(4) Die DFG ist sich des Verlustes an wissenschaftlichem Potential bewusst und erklärt die Chancengleichheit zu einem wichtigen Anliegen. Nähere Informationen zu den Gleichstellungsstandards sind in dem online abrufbaren Umsetzungskonzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards des DFG“ ([www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit)) einsehbar.

tungsunabhängige Gleichstellungspolitik ersetzt werden. Gleichwohl bedeutet dies aber auch, dass bei vergleichbarem Potential von Kandidatinnen und Kandidaten diejenigen angestellt werden sollten, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

Die Aufgaben der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten beschränken sich jedoch nicht auf die Sicherstellung fairer Einstellungs- und Berufungsverfahren, die sie stets beratend begleiten. Zwar handelt es sich dabei gemäß des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen um ihre einzige verbriefte Aufgabe, für die sie im Rahmen eines ordentlichen Wahlverfahrens gewählt werden. Darüber hinaus engagieren sich Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte in vielen Fällen auf freiwilliger Basis für weitergehende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in ihren jeweiligen Fakultäten. Dabei sind die in den einzelnen Fakultäten nötigen Förderungsschwerpunkte unterschiedlich, da diese auf die spezifische Ausgangslage der Fakultät, also die prozentuale Verteilung von Männern und Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, abgestimmt sind. In Fakultäten, in denen der Anteil weiblicher Studierender gemessen am Gesamtanteil sehr niedrig ist (etwa in technischen Fächern), ist die Unterstreichung der Attraktivität der dort angesiedelten Studiengänge für Frauen durch Schnupperveranstaltungen und *Mentoring-Programme*, in denen Studentinnen als Vorbilder für mögliche Studieninteressentinnen fungieren, ebenso wichtig, wie die Unterstützung der bereits eingeschriebenen Studentinnen durch Trainingsmaßnahmen, Tutorien oder spezielle Beratungsangebote zu Karriereplanung, Promotionsoptionen und Förderungsmöglichkeiten.

In der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (FK 14) ist der Anteil der Studentinnen gemessen am Gesamtanteil aller Studierenden mit ca. 70% bereits überdurchschnittlich hoch. Neben der langfristigen Erhöhung des Anteiles männlicher Studierender in den von der Fakultät angebotenen Studiengängen ist das primäre Ziel der in der Fakultät durchgeführten Fördermaßnahmen daher, Studentinnen nach Abschluss ihres Studiums für eine Promotion und ggf. im Anschluss auch für eine Habilitation zu gewinnen – denn auch in dieser Fakultät gilt, dass der Frauenanteil im sich postgraduierten Bereich reduziert. Studentinnen sollen durch Kontaktherstellung zu weiblichen Vorbildern, etwa in den an der Fakultät beschäftigten Mitarbeiterinnen und Professorinnen, aber auch durch Veranstaltungen mit externen Wissenschaftlerinnen, motiviert werden, über eine wissenschaftliche Karriere nachzudenken. Zusätzlich zeigen Beratungsangebote auf, welche Möglichkeiten in Form von Stipendien und Förderprogrammen – auch über die nationalen Grenzen hinaus – existieren, und wie sich Promotion, Habilitation und die wissenschaft-

liche Laufbahn mit dem Familienleben, z.B. durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, vereinbaren lassen. Ein weiteres wichtiges Ziel liegt darin, die in der Fakultät beheimateten Wissenschaftlerinnen untereinander und darüber hinausgehend, in ihren jeweiligen Scientific Communities durch z.B. Konferenz- und Workshop-Teilnahmen, zu vernetzen. Dies soll dem Auf- und Ausbau des eigenen wissenschaftlichen Profils dienen, um so langfristig die Chancen der Wissenschaftlerinnen auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und die auf den eigenen Leistungen und Forschungsergebnissen beruhende Berufung zu Professuren zu erhöhen.

An der Fakultät beheimatete Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sollen durch Informationsveranstaltungen zu „weiblichen Karrierewegen in der Wissenschaft“ zur Erwägung einer solchen Karriere motiviert werden. Sie können sich außerdem jederzeit mit ihren Fragen an die Vergleichstellungsbeauftragte als Vertrauensperson wenden. In individuellen Beratungsgesprächen wird so versucht, mögliche Unsicherheiten und Fragen bezüglich der Ausgestaltung einer wissenschaftlichen Karriere zu beantworten. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Aufbau von Coaching-Angeboten und Workshops, in denen unter anderem Selbstpräsentationsfähigkeiten, Zeitmanagement, Planung von Karrierestrategien und die Kunst des Networkings vermittelt werden sollen.

Wir an der TU Dortmund und an der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie sind auf einem guten Weg, schrittweise unseren Zielen näherzukommen. Solange diese jedoch noch nicht umfassend erreicht wurden, bedarf es weiterer großer Anstrengungen, denen sich die Vergleichstellungsbeauftragten verpflichtet fühlen. Wie alt diese Ziele sind, für die wir auch heute noch eintreten, zeigt ein Blick auf die Arbeit der Schriftstellerin und Frauenrechtlerin Hedwig Dohm, die bereits 1874 konstatierte, das Ziel sei die „völlige Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Gebiete der Wissenschaft, in Bezug auf Bildungsmittel und Verwerthung [sic!] der erworbenen Kenntnisse. Und ich schreibe auf meine Fahne den Spruch, den die Könige von Granada in ihrem Banner trugen:

„No puedo desear mas, ni contentarme con menos“ – nicht mehr kann ich fordern und nicht mit weniger mich begnügen.“<sup>(5)</sup>

**Autorin:**

*Kathrin Rucktäschel*, M.A., Politikwissenschaftlerin und seit 2011 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Humanwissenschaften & Theologie (14). Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Philosophie und Politikwissenschaft.

(5) Dohm, Hedwig: Die wissenschaftliche Emancipation der Frau, Berlin 1874.