

Das Modell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Dr. Ulrike Eickhoff

Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beschäftigt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schon seit geraumer Zeit: seit 2002 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ein Satzungsziel, in zahlreichen Fördermaßnahmen wurden spezielle Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit etabliert und 2008 verabschiedete die DFG schließlich die von einer Expertenkommission erarbeiteten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

Zum Hintergrund des Modells: Die Mitglieder der DFG haben für den Zeitraum von 2008 bis 2013 mehrheitlich die Einführung und Umsetzung „Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ beschlossen. Damit verpflichten sie sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Feldern voranzutreiben. Ein zentraler Punkt ist dabei das Prinzip der Selbstverpflichtung und damit die Wahrung der Autonomie der Mitgliedseinrichtungen. Die Universitäten haben zugestimmt, in diesem Zeitraum drei Stellungnahmen abzugeben, die von einer durch die Mitgliederversammlung selbst eingesetzten Arbeitsgruppe um DFG-Vizepräsident Professor Ferdi Schüth gesichtet und bewertet werden. Die Bewertung durch die Arbeitsgruppe und damit die Einhaltung dieser Selbstverpflichtung ist schließlich ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Vergabe von Fördergeldern durch die DFG an

Hochschulen und Forschungsinstitute, was ihr zusätzlichen Nachdruck verleiht. Die DFG setzt dabei nicht auf eine starre Einheitsquote, die Standards orientieren sich auch an der Struktur der Einrichtungen und an den beteiligten Fächern, denn die Hochschulen haben unterschiedliche Ausgangssituationen mit Blick auf Größe, Struktur und Fächerspektrum.

Um mehr Frauen zu einem Einstieg ins Wissenschaftssystem zu bewegen und insbesondere dort zu halten, sind nach Ansicht der DFG sowohl strukturelle als auch personelle Maßnahmen vonnöten. So betonen die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ unter anderem die Relevanz einer Gleichstellungsstrategie als zentrale Aufgabe der Hochschul- und Institutsleitungen sowie der Erhöhung des Anteils von Frauen an Professorenstellen und anderen wissenschaftlichen Führungspositionen. Die Standards verlangen also auch, dass die Bemühungen um Chancengleichheit eine Querschnittsaufgabe sind, die auf Leitungsebene verankert ist. Außerdem müssen Daten geschlechtsspezifisch erhoben und veröffentlicht werden, Personalentscheidungen vorurteilsfrei und unter gleichen Bedingungen für alle getroffen werden.

Zur Bewertung der Berichte hat die Arbeitsgruppe zunächst vier Stadien definiert: Institutionen in Stadium 1 haben erste Schritte auf dem Weg der Gleichstellung getan, in Stadium 2 existieren Erfolg versprechende Maßnahmen oder befinden sich in Planung. Hochschulen in Stadium 3 haben ein überzeugendes Gesamtkonzept bereits überwiegend implementiert und in Stadium 4 befinden sich Einrichtungen, die ein solches Gesamtkonzept bereits erfolgreich umgesetzt und durch inno-

vasive Ansätze ergänzt haben. Die Einordnung in eins dieser Stadien wurde bei den Zwischenberichten 2011 und wird bei den Abschlussberichten 2013 überprüft – damit schließt die Arbeitsgruppe auch aus, dass sich zunächst gut beurteilte Hochschulen „auf ihren Lorbeeren ausruhen“. Für die Anfang 2011 eingereichten Zwischenberichte gab es bereits einen Leitfaden für die Erstellung der Berichte, der den Hochschulen und Forschungsinstitutionen bei der Erstellung half und die Bewertung praktikabler gestaltete.

Die Mitgliederversammlung 2010 beschloss auf Anraten der Bewertungs-AG zunächst aufgrund der großen Heterogenität der Berichte, diese nicht zu veröffentlichen. In 2011 nun wurden Berichte und Bewertungen online veröffentlicht.

Um die Mitgliedseinrichtungen zusätzlich zu unterstützen, hat die DFG



Foto: djb/CD

▲ Auf dem Podium zum Einstieg und Aufstieg im öffentlichen Dienst v.l.n.r.: Maren Thomsen (Richterin des Landesverfassungsgerichts Schleswig-Holstein, Richterin am Bundesverwaltungsgericht), Elke Gündner-Ede (Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der Gewerkschaft der Polizei GdP), Margret Diwell (Präsidentin des Berliner Verfassungsgerichtshofs, Rechtsanwältin), Ursula Matthiessen-Kreuder (Prokuristin und Personalleiterin) und Dr. Ulrike Eickhoff (Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung, Deutsche Forschungsgemeinschaft).

bereits 2009 einen Instrumentenkasten im Internet zusammengestellt, der Anregungen für praxiserprobte und qualitätsgesicherte Maßnahmen zur Etablierung von Chancengleichheit in wissenschaftlichen Einrichtungen gibt.

Inhaltlich lassen sich einige positive Entwicklungen auf Basis der Zwischenberichte schon jetzt beobachten. So wird Gleichstellung nun fast durchgängig als Leitungsaufgabe erkannt und

implementiert, vielerorts dem Thema deutlich größere strategische Bedeutung zugemessen und es wurden in den meisten Hochschulen seit der ersten Stellungnahme eine Reihe von Maßnahmen neu beschlossen und begonnen. Bis zu den Abschlussberichten 2013 hofft die DFG auf weitere Fortschritte bei der Durchsetzung von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem.

Der „Praxistest“ beim Aufstieg im öffentlichen Dienst und Übertragungsmöglichkeit auf andere Bereiche aus Perspektive der Notariate und freien Berufe

Mechtild Düsing

Mitglied des Vorstands des Deutschen Anwaltsvereins (DAV) und der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen sowie Vorsitzende des Genderausschusses des DAV; Rechtsanwältin und Notarin, Münster

Bestandsaufnahme: Anwältinnen und Notarinnen in Deutschland

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass Frauen in der Anwaltschaft und speziell im Notariat (haupt- und nebenberuflich) immer noch deutlich unterrepräsentiert sind: Während die Zahl der zugelassenen Anwältinnen in Deutschland nach vierzig Jahren (1970: vier Prozent) heute 32 Prozent erreicht hat, liegt speziell die Zahl der Anwaltsnotarinnen bei nur 10,5 Prozent, die der hauptberuflichen Notarinnen bei 20,9 Prozent. Bei letzterer Gruppe lohnt ein Ost-West-Vergleich zur Erklärung des Wertes. So ist der Anteil der hauptberuflichen Notarinnen in den neuen Bundesländern aufgrund ihrer DDR-Vergangenheit deutlich höher als in den alten Ländern und beträgt heute durchschnittlich zwischen 40 und 50 Prozent.¹ Im Vergleich: Die Zahl der Wirtschaftsprüferinnen in der BRD hat sich innerhalb der vergangenen fünfzehn Jahre mehr als vervierfacht, ihr Anteil im Geschlechtervergleich beträgt jedoch lediglich 14 Prozent.²

Juristinnen in Führungspositionen: Ein Blick in Gremien und Kanzleien

Die Präsidien und Vorstände der deutschen Rechtsanwaltskammern sind unverändert männlich dominiert. Der Frauenanteil liegt hier durchschnittlich bei je 20 Prozent. Den Präsidien der Bundesnotar- und Bundesrechtsanwaltskammer gehört aktuell keine einzige Juristin an. Als positives Beispiel kann die Entwicklung im Deutschen Anwaltverein (DAV) angeführt werden. Hier gelang es, den Frauenanteil im Vorstand innerhalb von drei Jahren durch gezielte Lobbyarbeit mehr als zu verdoppeln. Für Frauen an Attraktivität zu verlieren scheinen die Großkanzleien. Ihr Anteil ist im Jahr 2009/10 um 1,2 Prozent zurückgegangen. Der Anteil der Vollpartnerinnen liegt aktuell bei 8,2 Prozent; der Anteil als Partnerinnen in Großkanzleien bei zehn Prozent.³

Perspektive: Notarin und selbstständige Anwältin – ausgewählte Strategien

Frauen benötigen einen langen Atem – dieser Satz kann als Resümee aus der statistischen Bestandsaufnahme und zugleich als Ansporn für jede Juristin gelten. Basierend auf ihren eigenen Erfahrungen möchte die Verfasserin anderen Juristinnen ausdrücklich Mut machen, nicht zu resignieren, sondern aktiv ihre beruflichen Ziele zu verfolgen – auch über Hindernisse hinweg. Nachfolgend sollen einige ausgewählte, praxiserprobte Ansätze vorgestellt werden, die eine berufliche Perspektive als Notarin oder selbstständige Anwältin (in Führungsposition) strategisch unterstützen.

„Eigene berufliche Ziele formulieren und diese konsequent verfolgen“

Frauen sollten sich ihrer beruflichen Pläne bewusst sein und sich konkrete (Etappen-)Ziele setzen, die dann aktiv verfolgt werden. Es gilt dabei, sich von Hindernissen nicht aufhalten zu lassen, sondern diese als Chance zu begreifen, die Strategie zu optimieren (beispielsweise sich gezielte Unterstützung zu organisieren). „Und merke: Wer die Macht nicht will, erreicht sie auch nicht!“

„Lobbying für sich selbst“ und „Aufbau und Pflege von Netzwerken“

Der Eintritt in Führungsgremien gelingt für Frauen oft nicht sofort beim ersten Mal. Oft fehlt es an notwendiger Unterstützung. Nicht unterschätzt werden sollte deshalb die Möglichkeit, Lobbyarbeit für sich selbst zu betreiben. Ähnlich wie in der Politik gilt der Satz: Nur wer Mehrheiten organisieren kann, wird am Ende gewählt. Hierfür ist wichtig, sich frühzeitig Netzwerke in seinem Umfeld (in der Kanzlei oder in Gre-

- 1 Sämtliche Zahlen aus diesem Abschnitt basieren auf dem Datenmaterial der Bundesrechtsanwaltskammer <www.brak.de> (Zugriff: 12.10.2011).
- 2 Die Zahlen basieren auf dem Datenmaterial der Wirtschaftsprüferkammer <www.wpk.de> (Zugriff: 12.10.2011).
- 3 Vgl. azur (2011): 100 Top-Arbeitgeber 2011, Bocholt, S. 177-181.