



Auswertung der Studie „Geschlechterverhältnisse an geographischen Instituten deutscher Hochschulen und raumwissenschaftlichen For- schungsinstituten“ und Handlungsempfehlungen der VGDH-Task Force

Sybille Bauriedl, Nadine Marquardt, Petra Döll, Paul Gans, Ilse Helbrecht, Judith Miggelbrink, Birgit Neuer

Das Geschlechterverhältnis des wissenschaftlichen Personals an geographischen Instituten und raumwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen stellt sich in den höheren Statusgruppen als zunehmend ungleich zugunsten der männlichen Mitarbeiter dar. Diese Situation spiegelt die berufliche Benachteiligung von Frauen wider. Sie kann als Behinderung der Karrierewege von Frauen auf dem Weg zur Professur interpretiert werden und weicht stark von den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2008) und der Hochschulrektorenkonferenz ab: „Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit“ (HRK 2006).

Die Mitglieder des Verbandes der Geographen an Deutschen Hochschulen (VGDH) haben im Oktober 2013 den Vorstand beauftragt, eine Task Force einzurichten und eine Studie zur quantitativen Erhebung in Auftrag zu geben, um eine aktuelle und detaillierte Datengrundlage zur Situation der Geschlechterverhältnisse an geographischen Instituten deutscher Hochschulen und raumwissenschaftlichen Forschungsinstituten zu erhalten, diese zu interpretieren und daraus Empfehlungen für den Verband, seine Mitglieder und die beteiligten geographischen Institute abzuleiten. Die Empfehlungen sollen dazu beitragen, Ungleichheitsstrukturen zu beseitigen und den Frauenanteil insbesondere bei den Professuren zu erhöhen. Der vorliegende Bericht gliedert sich entsprechend dieses Auftrags in vier Teile. Der erste Teil fasst die statistischen Ergebnisse zusammen. Der zweite Teil interpretiert die Ergebnisse im Kontext der Gleichstellungsstandards der DFG (2008) und der HRK (2006) sowie vergleichbarer Studien anderer Disziplinen. Der dritte Teil schlägt Handlungsempfehlungen vor, die die Task Force auf Grundlage der quantitativen Informationen und zwei ergänzender qualitativer Interviews abgeleitet und beim Deutschen Kongress für Geographie im Oktober 2015 in einer Sondersitzung zur Diskussion gestellt hat. Als vierter Teil ist dem Bericht die extern durchgeführte Situationsanalyse angehängt.

Die Befragung der Hochschulen bzw. deren DirektorInnen hatte einen unerwartet hohen Rücklauf von über 80 Prozent und 100 Prozent Rücklauf von den vier von uns

befragten raumwissenschaftlichen Instituten (ARL, IfL, IRS und ILS¹. Somit liegt eine belastbare Statuserhebung vor und ein Beleg für die Anerkennung von Fragen der Geschlechtergleichstellung als Aufgabe der geographischen Institute. Die Mitglieder der Task Force hoffen, mit der Darstellung und Interpretation der Statuserhebung einen Beitrag für eine fruchtbare Diskussion der nächsten Jahre leisten zu können, die innerhalb des Verbandes und der geographischen Gemeinschaft fortgeführt wird und langfristig zu einer positiven Entwicklung der Hochschulgeographie beiträgt.

1. Stand der Geschlechtergleichstellung in der Geographie

Die Situationsanalyse hatte zum Ziel, die Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen und Statusgruppen systematisch zu erfassen. Als Erhebungseinheiten wurden die geographischen Institute an deutschen Hochschulen und vier raumwissenschaftliche Forschungsinstitute (ARL, IfL, IRS und ILS) ausgewählt. Institute aus Österreich und der Schweiz wurden auf Grund der stark abweichenden institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen nicht in die Erhebung aufgenommen.

Die Situationsanalyse liefert Informationen über Zahl und Anteil von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Anstellungsverhältnissen. Hierfür hat die Task Force folgende Erhebungskategorien für die einzelnen Geographieeinheiten² gewählt:

- Anzahl der Professuren differenziert nach Geschlecht in Relation zu den Statusgruppen (W1 ohne Tenure-Track, W1 mit Tenure-Track, W2, W3, C3, C4) und zu den Fachrichtungen der Geographie;
- Geschlechterverhältnis von DoktorandInnen und Postdocs differenziert nach
 - a) Haushaltsstelle, Drittmittelstelle, Stipendium;
 - b) Vollzeit- oder Teilzeitstelle;
 - c) befristete oder unbefristete Anstellung;
- Geschlechterverhältnis bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA).

Die Terminologie für die außeruniversitären Forschungsinstitute wurde entsprechend angepasst. Mit Stichtag 01.10.2014 wurden alle DirektorInnen der 61 geographischen Institute an deutschen Hochschulen und vier raumwissenschaftliche Forschungsinstitute zur Beteiligung an der Online-Befragung aufgefordert.

Trotz mehr Professorinnen: die gläserne Decke wird dicker.

Die Statuserhebung zeigt, dass heute weit mehr Frauen als Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an geographischen Instituten tätig sind als 1992, dem Zeitpunkt der letzten und – bis zur Durchführung der aktuellen Studie – einzigen Erhebung des Geschlechterverhältnisses in der Hochschulgeographie. Damals lag der Frauenanteil

¹ Die Befragung des IöR erfolgte nicht, da dieses raumwissenschaftliche Institut relativ wenige GeographInnen beschäftigt.

² Auf Grund der sehr unterschiedlichen Bezeichnungen wurde der Begriff „Geographieeinheit“ für die Studie gewählt, der eine institutionell eigenständige Einheit geographischer Forschung und Lehre bezeichnet (äquivalent zu Institut, Departments, Abteilungen, Arbeitsgruppen u. ä.).

der ProfessorInnen bei 9,8 Prozent, des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals bei 13,2 Prozent und der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen bei 18,5 Prozent (Bördlein 1994). Im Oktober 2014 lag der Anteil der Professorinnen bei 24,6 Prozent. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag bei 41 Prozent. Der positive Trend bei den Professuren wird bei den W-Professuren – also der jüngeren Generation von ProfessorInnen – noch einmal deutlicher. Der Frauenanteil liegt hier bei 28,7 Prozent gegenüber nur 16,7 Prozent bei den C-Professuren.

In den DFG-Richtlinien dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. Es geht nicht allein um die Erhöhung des Frauenanteils bei den neubesetzten Professuren. Die Statuserhebung zeigt, dass sich Gleichstellungserfolge auf Ebene des wissenschaftlichen Mittelbaus sich nicht automatisch in gleich hoher Weise in quantitativen Gleichstellungserfolgen auf professoraler Ebene fortsetzen. In den letzten zwanzig Jahren wurden mehr Frauen auf Professuren berufen, im gleichen Zeitraum ist jedoch der Anteil von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase sehr viel schneller angestiegen. Werden beide Entwicklungen gleichzeitig in den Blick genommen, zeigt sich ein zunehmender *gender gap* – also die Differenz des Frauenanteils auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Vergleich zum Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren. Das überrascht doppelt, da die etablierten Frauenförderinstrumente insbesondere für die Karrierestufe vor der Professur geschaffen wurden (Mentoring, Coaching etc.) und Frauen auf unbefristete Stellen – also Professuren – bringen sollten. Die gläserne Decke zwischen Postdoc- und Professurebene ist mit diesen Instrumenten offensichtlich nur langsam zu durchbrechen. Die W1-Professuren als neue Zwischenqualifikationsstufe nehmen eine Sonderrolle ein.

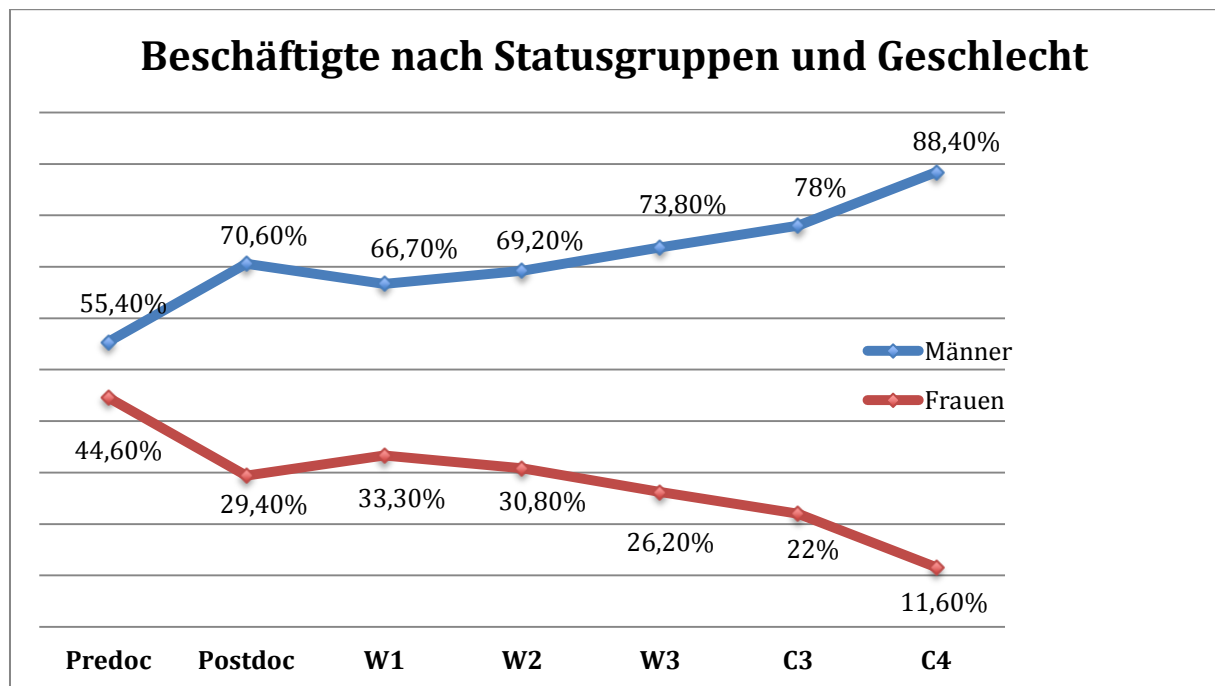
Höhere Einkommens- und Statusgruppen sind geschlechtsexklusiv.

Die graphische Darstellung des Geschlechterverhältnisses nach Statusgruppen zeigt den bekannten Flaschenhals. Zum Zeitpunkt der Statuserhebung waren an den beteiligten fünfzig Hochschulinstituten 1.029 wissenschaftliche MitarbeiterInnen und 248 ProfessorInnen beschäftigt.³ Die prozentuale Geschlechterverteilung in den einzelnen Besoldungsstufen offenbart einen deutlichen Trend: je höher die Karrierestufe, desto höher ist der Anteil an Männern. Dies gilt sowohl für die W-Besoldungen als auch für die C-Besoldungen.

Ein auffällig hoher Anteil von Frauen findet sich bei den prekären Beschäftigungsverhältnissen der jeweiligen Karrierestufen. Bei den Predocs mit befristeten Teilzeitstellen ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen (47,5 Prozent Frauenanteil). Bei den Vollzeitstellen sind es nur noch 32,6 Prozent und bei den wenigen unbefristeten Stellen gar nur noch 7 Prozent. Ähnlich sieht es bei den LfbA-Stellen aus, die durch die hohe

³ Professuren, die von GeographInnen übernommen wurden, aber nicht an geographischen Instituten angesiedelt sind, wurden in der Statuserhebung nicht berücksichtigt. Außerdem wurden keine Vertretungsprofessuren berücksichtigt.

Lehrbelastung kaum Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation lassen. Hier liegt der Frauenanteil bei 47,7 Prozent und ist somit sehr viel höher als im Durchschnitt der Postdocs mit 29,4 Prozent. Der höchste Frauenanteil bei den Professuren ist bei den befristeten W1-Stellen mit 33,3 Prozent (5 Stellen) zu finden. Der Zugang zu prekären, befristeten Stellen ist für Frauen offensichtlich einfacher geworden. Bei der Konkurrenz um Stellen mit besserer Absicherung und Ausstattung sowie höherem Einkommen und Prestige kommen im Vergleich immer noch häufiger männliche Kollegen zum Zug.



Die Schere der Geschlechterungleichheit in der Hochschulgeographie öffnet sich später als noch vor zwanzig Jahren. Nicht mehr nach dem Abschluss des Studiums sondern nach der Promotion klafft das Geschlechterverhältnis im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere immer weiter auseinander. In Verlauf der Qualifikationsstufen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit einerseits und prekären Arbeitsverhältnissen, Einkommen und Zugang zu wissenschaftlichen Ressourcen andererseits.

Die Varianz des Geschlechterverhältnisses ist innerhalb der Geographie groß.

Das durchschnittliche Geschlechterverhältnis variiert stark zwischen den Fachrichtungen der Geographie. Auf der Ebene der Professuren ist das Geschlechterverhältnis in der Geographiedidaktik ausgeglichen, in der Humangeographie eins zu zwei und in der Physischen Geographie eins zu fünf. Bei der Online-Befragung wurde bei den Pre- und Postdocs nicht nach Fachrichtung unterschieden, ebenso wurde für die Didaktikprofessuren nicht die Fachrichtung abgefragt. Da die institutionellen Frauenfördermaßnahmen für alle Fachrichtungen gleich greifen, müssen hier vertiefende Fragen zum stark ausgeprägten Ungleichverhältnis im naturwissenschaftlichen Teil der Geographie gestellt werden, die mit einer quantitativen Erhebung nicht beantwortet werden können. Auch das aktuelle Chancengleichheits-Monitoring der DFG zeigt, dass der Frauenanteil an Pro-

fessuren in sozialwissenschaftlichen Fachgebieten höher ist als in den naturwissenschaftlichen. Die Humangeographie liegt mit 31 Prozent Frauenanteil jedoch unter dem Durchschnitt von 42 Prozent in den Sozialwissenschaften und die Physische Geographie mit 13 Prozent unter dem Durchschnitt der Geowissenschaften mit 31 Prozent (DFG 2013, S. 11).

Außeruniversitäre Institute schaffen Geschlechtergerechtigkeit.

Die beste Nachricht kommt aus der außeruniversitären Forschungslandschaft. Hier stellt sich die Situation der Geschlechterverhältnisse ganz anders dar als an den Hochschulen. An den vier untersuchten raumwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen zeigt sich ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen. Bei den Professuren (11 insgesamt) liegt der Frauenanteil knapp unter 50 Prozent, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen über 50 Prozent. Diese Situation hat verschiedene Ursachen. Zum einen bieten die Mittelbaustellen eine bessere Absicherung durch einen höheren Anteil an Vollzeit- und unbefristeten Mitarbeiterstellen als an den Hochschulen. Außerdem haben sich die Forschungsinstitute zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards verpflichtet und vertreten ein gleichstellungsorientiertes Selbstverständnis (Gleichstellungsstandards sind ein Evaluationskriterium der finanzierenden Leibniz-Gemeinschaft). IfL und ARL haben für ihr Engagement das Total E-Quality Zertifikat erhalten, die IRS-Bewerbung läuft aktuell. Die Forschungsinstitute haben eine institutionalisierte Form der Nachwuchs- und expliziten Frauenförderung eingeführt, an denen sich die ProfessorInnen beteiligen und die Besetzungskommissionen sind paritätisch quotiert. Außerdem haben alle Befragten der Forschungsinstitute die Bedeutung der formalisierten Familienförderung mit flexibilisierten Arbeitszeiten hervorgehoben.

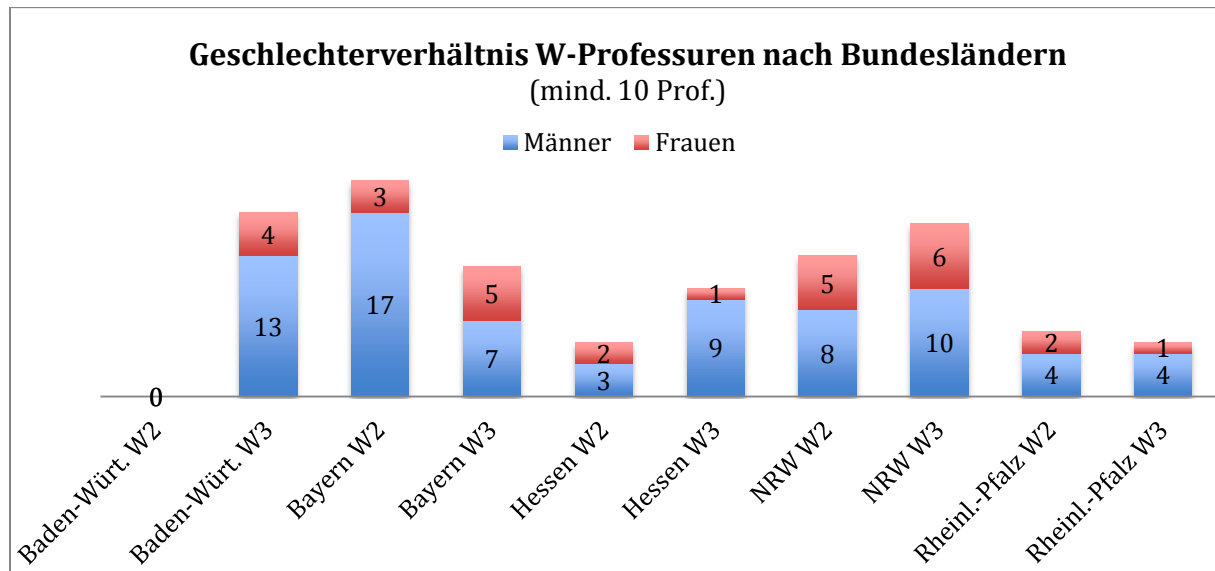
Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen wird auf Institutsebene entschieden.

Die Geschlechterverhältnisse an den einzelnen Instituten und in den Bundesländern weichen teilweise sehr stark von den Durchschnittswerten der Erhebung ab.⁴ Die Graphik zum Geschlechterverhältnis in den jeweiligen Bundesländern zeigt ein disperses Bild (die Graphik zeigt nur Bundesländer mit mindestens zehn besetzten W-Professuren, daher sind die Stadtstaaten und ostdeutschen Institute nicht vertreten). Auch wenn in allen Bundesländern der Männeranteil bei den Professuren stets höher ist, ist in einigen Bundesländern der Frauenanteil bei den W2-Professuren höher als bei den W3-Professuren, in anderen ist es umgekehrt.

Die Task Force ging von der Vermutung aus, dass das Geschlechterverhältnis durch bundeslandspezifische Frauenfördermaßnahmen beeinflusst wird. Das lässt sich aus der Erhebung jedoch nicht eindeutig ablesen. Außerdem wurden die Förderinstrumente der Länder an den Instituten sehr unterschiedlich eingesetzt. Hier greifen offensichtlich neben der Förderstruktur auch andere länderspezifische Faktoren wie die sehr unterschiedlichen Grundgehälter, aber auch institutsspezifische Gleichstellungsstrategien. Es

⁴ Berücksichtigt wurden nur die Institute, die an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Stuserhebung). Korrekte Daten lassen sich nur über Institutsabfragen ermitteln. Dem Geobüro liegen weder aktuelle Daten vor noch sind diese den Homepages der Institute zu entnehmen.

lässt sich aus der Studie weder ein eindeutiger Trend ableiten, wonach besonders kleine oder große Institute mehr oder weniger geschlechtergerecht einstellen würden, noch dass Universitäten mit vielfältigen Gleichstellungsinstrumenten (Career Center, Mentoring, Coaching etc.) einen höheren Frauenanteil in der Professorenschaft aufweisen. Zu vermuten ist eher, dass die Aufmerksamkeit für Geschlechtergleichstellung vom jeweiligen Personal der Institute bestimmt wird.



Bei der Befragung der 61 Hochschulinstitute wurde auch die Erfahrung mit verfügbaren und eingesetzten Förderinstrumenten thematisiert. Die Antworten zeigen, dass die Sensibilität für Fragen der Gleichstellung in der Geographie insgesamt zugenommen hat. Sie zeigen aber auch, dass viele EntscheidungsträgerInnen – explizit bei Berufungsverfahren – Gleichstellungskriterien als „Luxusproblem“ oder nachrangige Aufgabe betrachten mit Blick auf andere drängende Probleme wie die Unterfinanzierung des Instituts oder drohende Stellenkürzungen. An einigen Instituten waren außerdem die zur Verfügung stehenden Gleichstellungsinstrumente und Fördermittel nicht oder nur in Ausschnitten bekannt. Manche Institute haben hingegen eigene Instrumente entwickelt, die nicht grundsätzlich an universitäre Frauenfördermaßnahmen gekoppelt sind. An sieben unterschiedlich großen Instituten werden z. B. Berufungskommissionen mit mindestens 40 Prozent Frauen quotiert. An anderen Instituten wurde die Quotierung von Gremien als Belastung und Karrierehindernis von Professorinnen benannt, insbesondere an kleinen Instituten.

Die Frage nach geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen haben die meisten InstitutsdirektorInnen mit Verweis auf Familienförderung und Förderung von Work-Life-Balance verwiesen (Kinderbetreuung an der Hochschule, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Dual Career Programme, flexible Arbeitszeiten, Heimarbeitsmöglichkeiten, Sitzungen in Kernarbeitszeiten). Diese Förderstrategien zielen nur indirekt auf Geschlechtergleichstellung, da sie für Frauen ohne eigene Familie nicht greifen und primär darauf zielen, Eltern bzw. Alleinerziehenden die Arbeit an der Hochschule zu ermöglichen. Oft genannt

wurden individuelle Förderprogramme auf dem Sprung zur Professur, wie Mentoring sowie Weiter- und Fortbildungsprogramme für Frauen. Besonders positiv bewertet wurden finanzielle Anreize für Institute, die Frauen berufen. Die Förderung kommt hier nicht direkt Frauen zu Gute, sondern die Institute erhalten einen zusätzlichen Benefit. Finanzielle Förderinstrumente, von denen Frauen in der Pre- und Postdoc-Phase direkt profitieren können (Zuschüsse für Reise-, Tagungs-, Druck- oder Hilfskraftkosten), wurden ebenfalls an einigen Instituten positiv bewertet. Neben diesen formellen Instrumenten wurden von vielen InstitutsdirektorInnen informelle Maßnahmen als zentrale Frauenförderstrategie hervorgehoben. Diese reichen von der Ermutigung zur wissenschaftlichen Karriere in der Geographie, über die Vermittlung von Kontakten und Kolloquiumseinladungen bis zur Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Kollegiums.⁵

Zugang zu informellen Strukturen sichern.

Einige Hinweise zu Barrieren während der wissenschaftlichen Karriere in der Hochschulgeographie wurden insbesondere in den Interviews benannt und konnten durch Zusatzerhebungen untermauert werden. Die Studie hat einerseits gezeigt, dass die Aufmerksamkeit für das Geschlechterverhältnis beim Institutspersonal sehr hoch ist und auch eine positive Dynamik zur Folge hat. Gleichzeitig lässt sich aber auch feststellen, dass diese Aufmerksamkeit kaum auf die relevanten karrierefördernden Institutionen und Netzwerke übertragen wird. Parallel zur Befragung der Institute hat das GEO-Büro in Köln quantitative Erhebungen zu den Geschlechterverhältnissen im Vorstand des VGDH seit 2005 und der aktuellen Zeitschriftenherausgeberschaften erhoben. Der Anteil von Frauen bei der Herausgeberschaft der zehn wichtigsten deutschsprachigen geographischen Fachzeitschriften lag 2014 bei durchschnittlich 5 Prozent, beim wissenschaftlichen Beirat bei 10 Prozent. Einige dieser Zeitschriften haben ausschließlich Männer als Herausgeber und/oder Beiräte gewählt. Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich für die Besetzung des Vorstandes des VGDH. Vorsitz und Stellvertreter, Kassenwart und Schriftführer waren seit 2005 ausschließlich von Männern besetzt, die vier Beisitze waren im Durchschnitt geschlechtergleich besetzt.

Diese Situation erscheint bemerkenswert. Bei den qualitativen Interviews wurde insbesondere die Bedeutung von informellen Netzwerken deutlich, denn der durch diese Netzwerke gewährleistete Zugang zu Informationen wurde als zentraler Aspekt der Förderung bzw. Barriere für die Geschlechtergleichstellung benannt.

⁵ Anschließend an die Staturerhebung wurde mit zwei Instituten aus unterschiedlichen Bundesländern, die positive Werte der Geschlechtergleichstellungen zeigen, Telefoninterviews durchgeführt. Ausführliche Ergebnisse finden sich in der Studie im Anhang.

2. Interpretation der Ergebnisse vor dem Hintergrund von Standards der wissenschaftlichen Gleichstellungspolitik

Geschlechtergerechtigkeit umfasst die grundsätzliche Verpflichtung, Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten einzuräumen – in einem demokratischen Hochschulsystem ist sie allein deshalb unverzichtbar. Zudem steigert Geschlechtergerechtigkeit die Qualität der Forschung wie auch die Vielfalt von Forschungsperspektiven in der Wissenschaft. Dies gilt im Gedanken von Diversität nicht nur für Geschlechtergerechtigkeit. Sie gewährleistet, dass das akademische Potenzial von Frauen nicht ungenutzt bleibt und fördert so nicht zuletzt auch die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege und des deutschen Wissenschaftssystems, insbesondere für den hoch qualifizierten Nachwuchs. VertreterInnen der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen (Wissenschaftsrat, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft) sehen die Herstellung von Geschlechtergleichstellung in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft deshalb bereits seit einiger Zeit als zentrale strategische Aufgabe an. 2006 haben die Wissenschaftsorganisationen den gemeinsamen Beschluss gefasst, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft deutlich anzuheben und hierfür eine Reihe von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards wie auch konkrete Maßnahmen und Instrumente entwickelt, um die wissenschaftspolitische Entwicklung im Sinne der Geschlechtergleichstellung voranzutreiben.⁶ „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ wurden 2008 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vorgelegt.⁷ Sie beinhalten die Selbstverpflichtung zur Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen und zur Umsetzung von breit angelegten personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen. Mittel- bis langfristige Zielsetzung ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Karrierestufen. Zur Realisierung dieser Ziele stellt die DFG den Hochschulen seit 2009 mit dem „Instrumentenkasten“ ein umfangreiches Informationssystem für die Praxis zur Verfügung, in dem konkrete Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepte vorgestellt werden.⁸ Gleichstellung ist mittlerweile ein entscheidungsrelevantes Kriterium etwa bei der Bewilligung von Forschungsverbänden, bei der Evaluation von Forschungseinrichtungen oder bei der Festlegung der Kandidierendenliste zur Wahl der Mitglieder in den Fachkollegien der DFG. Die Einstufung von Gleichstellungsbemühungen ist Bestandteil der Entscheidungsverfahren über Anträge in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder als auch der koordinierten Verfahren der DFG.

Vor diesem Hintergrund ist weder der Status Quo der Geschlechtergleichstellung noch das offenkundige Beharrungsvermögen von Strukturen in der Hochschulgeographie, die Frauen systematisch benachteiligen, länger hinnehmbar. In der Hochschulgeographie finden sich bisher kaum Bemühungen, die forschungsorientierten Gleichstellungsstan-

⁶ http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf.

⁷ http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/.

⁸ <http://instrumentenkasten.dfg.de/>.

dards der DFG umzusetzen. Dabei zeigen die Ergebnisse der Sondierungsstudie, dass ein Wandel in Richtung Geschlechtergerechtigkeit nötig ist. Sie machen deutlich, dass Gleichstellungsbedarf auf allen Karrierestufen besteht. Gleichzeitig belegen die im Vergleich weitaus besseren Ergebnisse der außeruniversitären Leibniz-Institute, dass Gleichstellung in der Geographie durchaus gelingen kann, wenn die entsprechenden Maßnahmen konsequent verfolgt und begleitend evaluiert werden.

Angesichts dieser Ausgangslage braucht es dringend klare wissenschaftspolitische Signale, um die zentrale Bedeutung der Gleichstellung von WissenschaftlerInnen in der Hochschulgeographie zu verdeutlichen wie auch konkrete Maßnahmen und Vereinbarungen, um Verbindlichkeit zu erzeugen. Die Selbstverpflichtung zur Anwendung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wäre nur der Anfang eines solchen Umdenkens und einer veränderten Beschäftigungspraxis. Um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Geographie zu fördern, hat die Task Force im Folgenden einige Hinweise und Vorschläge zur Formulierung von Zielen und Entwicklung bzw. Wahrnehmung von Maßnahmen formuliert.

3. Empfehlungen für Gleichstellungsmaßnahmen in der Hochschulgeographie

Bisher hat keiner der deutschen Geographieverbände Frauenförderstrategien oder Gleichstellungspolitiken in seinen Verbandsstatuten verankert oder Fragen der Gleichstellung thematisiert. Die im Folgenden aufgeführten Empfehlungen sind daher als ein erster Entwurf für disziplinspezifische Förderstrategien zu verstehen, die die Task Force aus den vorliegenden Ergebnissen der Statuserhebung und Gleichstellungsdebatte in den Forschungs- und Wissenschaftsverbänden abgeleitet hat. Sie sind in der Hoffnung formuliert, in der Geographie eine lebendige Debatte anzuregen.

Die Task Force anerkennt die vielfältigen Maßnahmen zur Förderung geschlechtergerechter akademischer Karrierewege, die an deutschen Hochschulen und einigen Diskussion auf dem Deutschen Kongress für Geographie wurden die Empfehlungen erneut überarbeitet und ergänzt.

3.1 Empfehlungen an den VGDH / die Fachverbände der Geographie

- *Sensibilisierung für Gleichstellung:* Der VGDH sollte es sich zur Aufgabe machen, die EntscheidungsträgerInnen an den geographischen Instituten der Hochschulen über die Wichtigkeit der Erhöhung des Frauenanteils aufzuklären und seine Mitglieder zu einer konsequenten Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit aufzufordern. In diesem Sinne sollte der VGDH auch die Veröffentlichung der vorliegenden Studie mit Aufforderung an die geschäftsführenden DirektorInnen der Institute verbinden, in den Instituten über die Ergebnisse der Studie zu berichten.
- *Organisationsinterne best practice:* Um die geographische Fachöffentlichkeit für die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren, sollte der VGDH durch

Selbstverpflichtungen als Vorbild vorangehen, nicht zuletzt bei der Zusammensetzung des VGDH-Vorstands (inklusive der Funktionsposten).

- *Personelle Zuständigkeit:* Die vorgeschlagenen Maßnahmen können nur dann nachhaltig umgesetzt werden, wenn sie nicht auf der Ebene informeller Diskussionen verbleiben. Klare personelle Zuständigkeitsbereiche im VGDH sollten dem Auftrag für Gleichstellungspolitik zusätzlichen Nachdruck verleihen.
- *Satzungsänderungen:* Frauenförderstrategien und Gleichstellungspolitiken sollten nach dem Vorbild der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen in den Verbandsstatuten verankert werden.
- *Verbesserung der Datengrundlage:* Zentraler Bestandteil dieser Aufgabe ist die fortlaufende Erhebung der Geschlechterverhältnisse in der Geographie an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten zur Visualisierung des Stands der Gleichstellung. Die vorliegende Sondierungsstudie dient als Ausgangspunkt einer laufenden Berichterstattung zur Lage der Geschlechtergleichstellung in der Geographie. Zusätzlich zur Weiterführung der vorliegenden Sondierungsstudie ist die Erhebung weiterer Daten notwendig, etwa in Form von Verbleibstudien, die den Gründen für das Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft in unterschiedlichen Karrierestufen, insbesondere nach der Predoc-Phase, nachgehen. Welche Gründe liegen für das ungleiche Geschlechterverhältnis bereits bei Predocs vor? (Diese Ziele sollten bei der Mitgliederversammlung 2017 anlässlich des DKG in Tübingen zur Diskussion gestellt werden).
- *Fokus auf den „Flaschenhals“:* Erhebung des Geschlechterverhältnisses der Neuberufungen und Berufungen in der Geographie pro Jahrgang und Veröffentlichung im VGDH-Rundbrief. Ggf. sollten zusätzlich weitere Daten zur Information über die Berufungen (über das Geschlechterverhältnis der BewerberInnen und über das Geschlechterverhältnis auf der *shortlist*) von den Instituten an den VGDH übermittelt werden, um den Prozess der Berufungsentscheidung transparenter zu gestalten.
- *Information:* Das Thema Gleichstellung und *best practice*-Beispiele aus einzelnen Instituten sollte regelmäßig im VGDH-Rundbrief zum Thema gemacht werden, evtl. in Form einer wiederkehrenden Rubrik „Gleichstellung“. Der Rundbrief könnte außerdem genutzt werden, um über vorhandene Programme und Mittel zur Förderung der Gleichstellung zu informieren. Informationen zum Stand der Geschlechtergleichstellung sollten zu einem festen Tagesordnungspunkt auf Mitgliederversammlungen des VGDH gemacht werden.
- *Mentoring-Programme* sind nicht an allen Universitäten auf die Bedarfe von NachwuchswissenschaftlerInnen der Geographie zugeschnitten. Hier könnten DGfG oder VGDH Angebote anregen, die mit den geographischen Instituten abgestimmt sind.

3.2 Empfehlungen an geographische Arbeitskreise und Fachzeitschriften

Nachhaltige Gleichstellungspolitik beschränkt sich nicht nur auf die Frage nach Beschäftigungsverhältnissen und Besoldungsgruppen, sondern umfasst daneben auch die Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und die Anerkennung ihrer akademi-

schen Leistungen. In diesem Zusammenhang sind auch die geographischen Fachzeitschriften und Arbeitskreise gefragt. Selbstverpflichtungen im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit könnten hier z. B. in Form von Quotierungen für die Leitung von AKs oder Quotierungen bei der Besetzung von Editorial Boards umgesetzt werden.

3.3 Empfehlungen an geographische Institute der Hochschulen

Wünschenswert wären im Kontext der Hochschulen sowohl Maßnahmen, die auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen wissenschaftlichen Beschäftigungsebenen bzw. Karrierestufen zielen, als auch solche, die eine Verbesserung der oft prekären Arbeitssituation von Frauen verfolgen. Dies erfordert die gezielte Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in allen Phasen der Qualifikation (a). Zudem ist eine Professionalisierung von Berufungsverfahren erforderlich (b). Zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit gehört auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere (c).

Es ist zu berücksichtigen, dass die genannten Empfehlungen Zeit- und Geldressourcen beanspruchen. Diese können nicht allein von (den meist wenigen) Mitarbeiterinnen und Professorinnen geleistet werden. Frauenförderung ist keine frauenspezifische Aufgabe.

a) Karrieren von Wissenschaftlerinnen von Beginn an aktiv unterstützen.

- Studentinnen mit sehr guten Leistungen sollten gezielt gefördert und besonders ermutigt werden, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben.
- Wissenschaftlerinnen sollten während der Qualifikationsphase ermuntert werden, Mentoringangebote in Anspruch zu nehmen, die systematisch auf Führungspositionen vorbereiten, um zur Verbesserung der Berufungsfähigkeit vor allem auf W2/W3-Professuren beizutragen.
- Es sollten regelmäßige MitarbeiterInnengespräche bzw. Personalentwicklungsgespräche (mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) durchgeführt werden.
- Geographische Institute sollten sich über bestehende Instrumente und Mittel zur Förderung der Gleichstellung informieren und diese umfassend nutzen, z. B. Angebote der Universität und weiterer Mittelgeber, die eine Finanzierung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form von Gastprofessuren, Postdoc- und Habilitationsabschluss-Stipendien ermöglichen, oder das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung.
- Die Selbstverpflichtung hinsichtlich der Erreichung eines höheren Anteils von Frauen an Professuren kann mit mittel- und langfristigen Zielzahlen belegt werden.
- Mentoring hat sich bewährt. ProfessorInnen sollten sich für ein geographiespezifisches Mentoring von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen engagieren.

b) Professionelle Qualität von Berufungsverfahren gewährleisten.

- Zu einer Professionalisierung von Berufungsverfahren gehören klar definierte Auswahlkriterien und Zeitpläne, die den Kandidierenden kommuniziert werden und so für mehr Transparenz sorgen.

- Die persönliche Ansprache von BewerbungskandidatInnen (*head hunting*) ist nachdrücklich zu empfehlen.
- Denkbar wäre zudem die Quotierung der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder (an geeignet großen Instituten) oder auch ein Stimmrecht für die teilnehmende Frauenbeauftragte.
- Bei der Evaluation der wissenschaftlichen Leistungen müssen Elternzeiten konsequent berücksichtigt werden.
- Bestandteil des Berufungsverfahrens sollte neben der Evaluation quantifizierbarer wissenschaftlicher Leistungen auch eine Prüfung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Kandidierenden sein. Des Weiteren könnten auch absolvierte Fortbildungen zu Hochschuldidaktik in die Bewertungen der Kandidierenden einfließen.

c) Work-life-balance fördern.

- Die Institute sollten Unterstützung für die Betreuung von Kleinkindern bereitstellen, wenn Veranstaltungen in Tagesrandzeiten (z. B. Vorträge und Kolloquien) unvermeidbar sind.
- Tagungen und Konferenzen sollten zum einen möglichst nicht am Wochenende stattfinden und zum anderen die Betreuung von Kleinkindern anbieten.
- Flexible Arbeitszeitmodelle können zu einer besseren Vereinbarkeit der Erziehungsarbeit mit der akademischen Laufbahn beitragen.
- Feste Anstellungsverhältnisse auch vor der Professur ermöglichen eine bessere Grundlage für die Lebensplanung.

Referenzen

Bördlein, Ruth (1994): Geographinnen an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung 1991/1992 In: *Geographica Helvetica* 49(1), S. 31-40.

DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG.

www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (16.08.2015).

Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern.

www.hrk.de/uploads/media/Empfehlung_Frauen_01.pdf (10.08.2015).

Weblinks zu relevanten Gleichstellungsstudien

DFG (2013): Chancengleichheits-Monitoring 2013.

www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring.pdf.

Rossiter, Margaret W. (2003): Der Mathilda Effekt in der Wissenschaft. In: Theresa Wobbe (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Transcript, Bielefeld, S. 191ff.

http://edoc.bbaw.de/volltexte/2007/388/pdf/20oEFZF4qxqJs_388.pdf.

Total E-Quality: www.total-e-quality.de/de/das-praedikat/wissenschaft.