

# Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Forschungsbasierte Handlungsempfehlungen am Beispiel der Physik



**gender**Dynamiken

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



ESF  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION



## **Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft**

Forschungsbasierte Handlungsempfehlungen am Beispiel der Physik

### **Technische Universität Berlin**

Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)

Prof. Dr. Sabine Hark, Dr. Mike Laufenberg, Dr. Petra Lucht

### **Freie Universität Berlin**

Fachbereich Physik, Bereich Wissenschaftsforschung

Prof. Dr. Elvira Scheich, Dr. Martina Erlemann

### **Technische Universität Berlin**

Institut für Soziologie (IfS)

Prof. Dr. Nina Baur, Maria Norkus, Grit Petschick

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP1235/36/37/38 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Berlin 2015

## INHALTSVERZEICHNIS

---

❖ Vorwort	5
-----------	---

---

### genderDynamiken – **Forschung**

❖ Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft und Initiativen in der Physik	6
--	---

---

❖ Die aktuelle Situation von Frauen in der Physik	8
---	---

---

❖ genderDynamiken: Projektdesign	12
----------------------------------	----

---

### genderDynamiken – **Empfehlung**

❖ Handlungsempfehlungen	14
-------------------------	----

---

## **Vorwort**

Geschlechterforschung zur Physik steht seit Langem vor der Aufgabe, den Widerspruch zwischen der konstatierten Geschlechtsneutralität der physikalischen Forschungsinhalte und -methoden einerseits und der manifesten Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Stausebenen andererseits zu verstehen.

Inzwischen liegen zwar zahlreiche Beiträge zu dieser Frage vor, gemeinsam ist diesen Studien jedoch, dass die Geschlechterungleichheit in der Regel auf wissenschaftsfremde Strukturen und Faktoren zurückgeführt wird. Komplementär zu diesen Studien zielte unser Projektverbund darauf, die Dynamiken der Vergeschlechtlichung im Wissenschaftsprozess von innen heraus zu erfassen und die vielschichtigen Wechselwirkungen zwischen der soziokulturellen Geschlechterordnung, fachkulturellen Spezifika und der lokalen Praxis physikalischer Forschungsvorhaben zu beschreiben. Denn die vielfältigen, flexiblen Muster der Zuschreibung und Dethematisierung von Geschlecht können nicht durch eine einzige Ursache erklärt werden, sondern erfordern einen komplexen Analyse- und Erklärungsrahmen.

Gegenstand unserer Untersuchung war insbesondere die ethnografische Rekonstruktion der Bedingungen für das Gelingen einer Physikerinnenkarriere. Bisherige Statistiken weisen hier gerade für die Statusübergänge signifikante Lücken auf: Die Postdoc-Phase wird kaum ausgewiesen, die Grenzen zur Promotion bzw. Professur erscheinen nur unscharf. Dies ist insofern problematisch, als dass sich diese Postdoc-Phase als besonders kritisch für die weitere Karriere darstellt: In der Physik – wie in anderen Fächern – kommt es nun darauf an, die eigene Exzellenz sichtbar zu machen und in ein entsprechendes Berufungsergebnis zu überführen. Dabei wird in allen Bereichen der Physik erwartet, dass internationale Präsenz erreicht ist und die entsprechenden Mobilitätsanforderungen erfüllt werden. Spezifisch für die Physik ist weiterhin, dass sich Wissenschaftlerinnen auf ein breites Spektrum von Forschungsinstitutionen mit unterschiedlichen Arbeitsplatzkulturen verteilen, weshalb sich ihre Chancen auf Anerkennung und Autorität sehr uneinheitlich darstellen. Schließlich kommen fachkulturelle Unterschiede zum Tragen, denn Leitungskompetenzen und Kommunikationsstile sind wesentlich geprägt von den praktischen und materiellen Gegebenheiten der Forschung.

Für unser Team bestand die Herausforderung darin, diese Heterogenität möglichst prägnant aufzuzeigen und in den Handlungsempfehlungen angemessen aufzugreifen.

**Berlin, Mai 2015**

**Elvira Scheich, Sabine Hark und Nina Baur**

## ◆ Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft und Initiativen in der Physik

Internationales Recht auf EU-Ebene und nationales Verfassungsrecht verpflichten den deutschen Staat, die Förderung von tatsächlicher Geschlechtergerechtigkeit als durchgängiges Leitprinzip aller politischen Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse zu realisieren (**Gender Mainstreaming**). Vor diesem Hintergrund wurden nach 2000 in Deutschland verstärkt Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen im MINT-Bereich implementiert.

So zielen auf **Bundesebene** der **Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen** – „Komm, mach MINT.“ seit 2008 sowie der 2001 eingeführte, jährlich stattfindende **Girls' Day** darauf, mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe und Studiengänge zu gewinnen. Zudem fördert der Staat vermehrt Institutionen, die den Frauenanteil auf allen Stausebenen erhöhen. Zu nennen ist hier insbesondere das **Professorinnenprogramm** von Bund und Ländern seit 2008. Es soll die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen erhöhen und durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen verbessern.

Auf Initiative des Wissenschaftsrats wurde 2006 die **Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** lanciert. Die unterzeichnenden Organisationen – Wissenschaftsrat, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hochschulrektorenkonferenz, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft – formulierten das gemeinsame Ziel, den Anteil von Frauen insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen. Die 2008 eingeführten forschungsorientierten **Gleichstellungsstandards der DFG** verfolgen hieran anknüpfend das Ziel, strukturellen Benachteiligungen von Frauen im Wissenschaftssystem entgegenzuwirken und eine Erhöhung der Frauenanteile auf sämtlichen Stausebenen zu erreichen. Alle Mitgliedsinstitutionen der DFG mussten hierfür Umsetzungs- und Ergebnisberichte über die Implementierung dieser Gleichstellungsstandards vorlegen. Deren Implementierung ist zudem zu einem Kriterium der DFG-Förderpolitik auch für Exzellenzcluster und Verbundprojekte geworden.

Ein besonders gelungenes Beispiel für lokale Maßnahmen ist das bislang bundesweit einzigartige **Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP)**. Es zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositionen und auf die Verankerung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre.

Auch die **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** haben in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in ihren Institutionen insbesondere auf den höheren Stausebenen zu steigern. Die am **Pakt für Forschung und Innovation** beteiligten Organisationen haben organisationspezifische Zielquoten für Frauenanteile auf allen Karrierestufen festgelegt, und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um diese Ziele zu erreichen. Sie haben sich verpflichtet, ihre Aktivitäten weiter zu verstärken, um chancengerechte und familienfreundliche Strukturen und Prozesse zu gewährleisten. Die **Allianz der Wissenschaftsorganisationen** sieht Gleichstellungsinstrumente vor allem in Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch familienfreundlichere Arbeitszeitregelungen. Auch der **Wissenschaftliche Rat der Max-Planck-Gesellschaft** richtete z. B. einen „Arbeitsausschuss zur Förderung der Wissenschaftlerinnen“ ein, um Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Leitungsebenen zu formulieren.

Seit Beginn der 1990er Jahre findet jährlich die **Deutsche Physikerinnentagung** statt, auf der sich Physikerinnen über die Teildisziplinen der Physik hinweg vernetzen und austauschen. Der 1998 gegründete **Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC)** der **Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG)** tritt auf Ebene der bundesweiten professionellen Organisation für die Interessen von Physikerinnen ein. Die **Ämter der zentralen und dezentralen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in der Physik** befassen sich mit der Förderung und Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf institutioneller Ebene. Ihre Zuständigkeiten sind jedoch aufgrund der unterschiedlichen Gesetzeslagen in den Ländern unterschiedlich ausgeprägt.

Im internationalen Rahmen der **International Union of Pure and Applied Physics (IUPAP)** wurde 1999 die **Working Group 5: Women in Physics** eingerichtet. Das Gremium führt seither regelmäßig internationale Konferenzen durch und berichtet über die Situation von Physikerinnen weltweit, um auf dieser Basis Perspektiven der Verbesserung zu entwickeln.

Trotz dieser Initiativen und Massnahmen konstatierte der Wissenschaftsrat in den Jahren 2012 und 2014, dass sich die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht hinreichend verbessert hat. Grundsätzliche Strukturveränderungen, die nachhaltig Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft verankert hätten, seien ausgeblieben. Deshalb bestehe weiterhin dringender Handlungsbedarf. Indem „genderDynamiken“ die strukturellen, organisatorischen und fachkulturellen Hürden, die einer signifikanten Verbesserung der Chancengleichheit entgegenwirken, ins Zentrum rückt, sollen gegenwärtige Gleichstellungsmaßnahmen überprüft und um neue Perspektiven erweitert werden.

## ❖ Die aktuelle Situation von Frauen in der Physik

Befasst man sich mit Ungleichheiten in den Wissenschaften, so fallen zunächst die asymmetrischen Geschlechterverteilungen auf. Sie wirken in zwei Dimensionen: Die **horizontale Segregation** bezeichnet die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf akademische Disziplinen. So finden sich Fächer mit hohem Frauenanteil unter den Studierenden und solche mit niedrigerem wie die Physik, wobei Männer typischerweise in jenen Studienfächern überrepräsentiert sind, die später in Berufe mit hohem Einkommen und besseren Karrierechancen münden. Auf der Ebene der Professuren allerdings sind Frauen in allen akademischen Disziplinen in der Minderzahl. Die mit jeder Hierarchiestufe steigende Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Personal bezeichnet die **vertikale Segregation**.

### Frauenanteile im MINT-Bereich

Die Frauenanteile unter den Studienanfängerinnen und -anfängern sind in vielen naturwissenschaftlich-technischen Fächern – den MINT-Fächern – nach wie vor niedriger als in den meisten Sozial- und Geisteswissenschaften, wie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz in ihrer derzeit aktuellsten vergleichenden Analyse zu Studienanfängerinnen in verschiedenen MINT-Fächern konstatiert hat (GWK 2011). Innerhalb der Fächergruppe der Natur- und Technikwissenschaften zählt die Physik, ähnlich wie die Informatik, mit einem Frauenanteil von etwa 20 % zu den männerdominierten Fächern. Die Biologie ist mit einem Studienanfängerinnenanteil von über 60 % ein frauendominiertes Fach. Mathematik und Chemie weisen ein näherungsweise ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf (GWK 2011, 44).

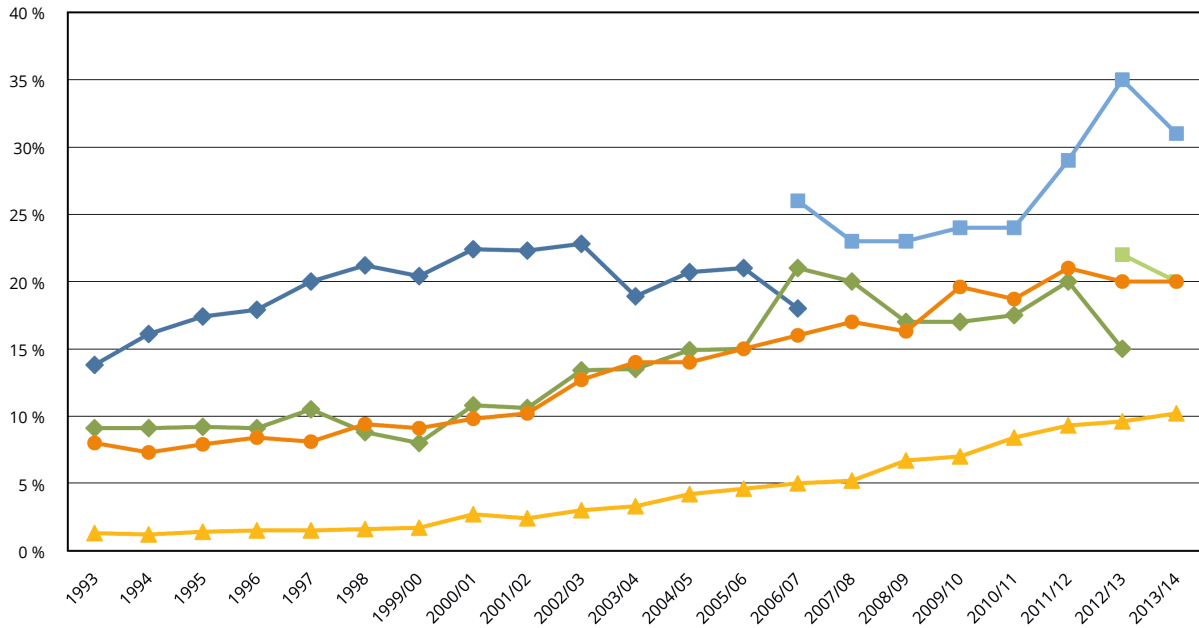
### Geschlechterdifferente Erhebungen zur Physik

Bis 1998 erhob nur das Statistische Bundesamt Daten zur Physik. Zusätzlich erhebt seit 1999/2000 auch die Konferenz der Fachbereiche Physik (KFP) die Frauenanteile in der Physik bis zur Promotion (vgl. Abbildung S. 9).

Die Staturebene der Studierenden betreffend, berücksichtigt die KFP seit 2005 die Umstellung vom Diplom- auf das Bachelor- und Masterstudium (Haase 2005). Seit dem Studienjahr 2006/07 erfasst sie auch die Frauenanteile für Bachelor, Master und Diplom getrennt. Bis dahin spielten Bachelor- und Masterstudiengänge insgesamt eine noch geringe Rolle. Seit 2008/09 werden geschlechterdifferente



## ABBILDUNG : FRAUENANTEILE IN DER PHYSIK



Daten bis 1998 umfassen auch Lehramtskandidatinnen und -kandidaten.

- ◆ **Erstsemester/Neueinschreibungen Diplom** – Quelle: Statistisches Bundesamt, Konferenz der Fachbereiche Physik (KFP)
- **Erstsemester/Neueinschreibungen Bachelor** – Quelle: Statistisches Bundesamt, KFP
- ◆ **Abschlüsse Diplom** – Quelle: Statistisches Bundesamt, KFP
- **Abschlüsse Master** – Quelle: Statistisches Bundesamt, KFP
- **Promotion** – Quelle: Statistisches Bundesamt, KFP
- ▲ **Universitäts-Professuren** – beziehen sich jeweils auf das erste Jahr der angegebenen Studienjahre – Quelle: Statistisches Bundesamt

Zahlen zu allen Studiengängen der Physik, auch solchen mit einem Schwerpunkt in Physik erhoben. In der Abbildung werden allerdings nur die reinen Fachstudiengänge Physik dargestellt.

Wesentlich schlechter ist die Datenlage bezüglich anderer Achsen der Ungleichheit wie Migrationshintergrund und soziale Herkunft.

### Schwankende Frauenanteile im Studium

In der Physik sind die Frauenanteile unter den Studienanfängerinnen und -anfängern in den letzten 20 Jahren zunächst von etwa 17 % 1995 auf derzeit ca. 30 % gestiegen (vgl. Abbildung S. 9, **blaue Kurven**). Die Zunahme erfolgte jedoch nicht kontinuierlich. So schwankten die Frauenanteile in den Jahren 2000 bis 2010 zwischen 18 % und 24 %. Düchs und Matzdorf (2014, 24) führen den Anstieg des Frauenanteils der letzten drei Jahre auf über 30 % darauf zurück, dass Studierende die Wartezeit bis zum gewünschten Studiengang überbrückten und daher der steile Anstieg des Frauenanteils seit 2010/11 möglicherweise verzerrt sei.

### Steigerung der Frauenanteile bei den Studienabschlüssen und Promotionen

Der Frauenanteil unter den Diplom- und Masterabsolventinnen und -absolventen hat sich, ebenfalls leicht schwankend, von etwa 9 % 1993 auf aktuell um die 20 % gesteigert (**grüne Kurven**), ebenso der Anteil unter den Promotionen von circa 8 % auf derzeit circa 20 % (**orange Kurve**). Bis 2013 fallen die Masterabschlüsse im Vergleich zu den Diplomabschlüssen noch kaum ins Gewicht und werden daher in der Abbildung erst ab 2013 dargestellt. Allerdings sind die Frauenanteile bei den Masterabschlüssen immer etwa 6 % höher als die bei den Diplomabschlüssen.

### Frauen in Führungspositionen

Im Gegensatz zum Frauenanteil während der Studienphase ist der Professorinnenanteil kontinuierlicher gestiegen: von etwa 1 % im Jahr 1993 auf 10 % im Jahr 2013 (**gelbe Kurve**). In absoluten Zahlen sind dies derzeit 131 Physik-Professorinnen, die an Universitäten und Technischen Hochschulen tätig sind. Ein nicht unerheblicher Teil dieser Professuren sind allerdings befristete W2- oder W1-Professuren und keine unbefristet eingerichteten W3-Professuren. Für die Stausebene des Mittelbaus gibt es keine vergleichbaren systematisierten Datensätze zu Physikerinnen, wie etwa Frauenanteile unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf unbefristeten Mittelbaustellen oder die

Frauenanteile auf Postdoc-Ebene. Ebenso fehlen systematisch erhobene Daten für die außeruniversitären Einrichtungen.

## Frauenanteile im internationalen Vergleich weit hinten

In Bezug auf die Frauenanteile in der Physik besetzt Deutschland im weltweiten Vergleich gemeinsam mit den Niederlanden, Japan, Österreich und der Schweiz einen der letzten Ränge (Hartline 2008). Eine der ersten international vergleichenden Datensammlungen über die Frauenanteile in den Physik-Fakultäten ist dank einer privaten Initiative des Physikers Jim Megaw entstanden (1992). Die seit 1999 bestehende Working Group Women in Physics in der Internationalen Physikalischen Gesellschaft, der IUPAP (International Union of Pure and Applied Physics), hat 2000 eine international vergleichend angelegte Erhebung durchgeführt (Hartline/Li 2002) und präsentierte erstmalig auf einer Konferenz 2002 Berichte einzelner Länder zur jeweiligen Situation von Frauen in der Physik. Zu den Ländern mit den höchsten Frauenanteilen an Promotionen gehörten 2002 mit etwa 22 % zum Beispiel Frankreich, Polen, Australien, Norwegen und die Türkei. Systematisierende wiederkehrende Erhebungen existieren jedoch nach wie vor nicht.

---

### REFERENZEN:

Düchs, Georg; Matzdorf, René (2014): **Stabilisierung auf hohem Niveau**. Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2014. In: Physik Journal 13 (8/9): 23–28.

GWK (2011): **Frauen in MINT-Fächern**. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Materialien der GWK. Heft 21: Bonn.

Haase, Axel (2005): **Trendwende(n) im Physikstudium?** Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2005. In: Physik Journal 4 (8/9): 25–30.

Hartline, Beverly (2008): **International Gender Issues in Physics**. Vortrag auf der 3rd IUPAP International Conference on Women in Physics, Oktober 8–10, 2008, Seoul, Korea.

Hartline, Beverly; Li, Dongqi (2002): **Women in Physics**. The IUPAP International Conference on Women in Physics. In: American Physical Society Conference Proceedings 628. American Institute of Physics. Melville.

Megaw, Jim (1992): **Gender distributions in the World's Physics Departments**. In: La Physica in Canada/Physics in Canada. January 1992: 25–28.

Statistisches Bundesamt: **Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen**. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt: **Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen**. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden.

## genderDynamiken: Projektdesign

Das Verbundvorhaben „genderDynamiken“ fragt am Beispiel des Faches Physik nach den Zusammenhängen zwischen Fachkulturen, Geschlecht und unterschiedlichen wissenschaftlichen Organisationsformen. Ausgangspunkt des Projektes ist die These, dass ein- und ausschließende Mechanismen die Karrieren und den Verbleib von Forschenden in der Wissenschaft beeinflussen, die erstens nicht geschlechtsneutral und zweitens in je aktuelle wissenschaftliche und wissenschaftspolitische Entwicklungen eingebunden sind. Wo und wie werden Geschlechtermarkierungen in der Physik hergestellt bzw. zum Ausdruck gebracht? Welche Verschränkungen von Geschlechterordnungen und Fachkulturen lassen sich beobachten, und wie zeigen sie sich in den unterschiedlichen physikalischen Forschungseinrichtungen? Wie wirken politisch induzierte Gleichstellungsziele und -maßnahmen auf die Geschlechterkulturen, auf institutionelle Organisationsformen und auf fachkulturelle Spezifika in der Physik?

### Projektdesign

Bei dem von uns gewählten Forschungsdesign handelt es sich um qualitative Fallstudien. In **drei Teilprojekten**, von denen jedes auf ein anderes institutionelles Setting fokussiert, wurden verschiedene Teilbereiche der Physik in den klassischen Fachstrukturen an der „Hochschule“ sowie den traditionellen „außeruniversitären Forschungsinstitutionen“ und in den „neuen Formen der Forschungsorganisation“ (Sonderforschungsbereichen und Exzellenzcluster) untersucht. Ein Teilziel der Studie bestand darin, routinisierte, in den alltäglichen Handlungen eingelagerte Geschlechterpraktiken zu identifizieren. Die **ethnographische Methode** bot sich hierfür in besonderer Weise an: Die vorwiegende Erhebungsmethode der Ethnographie ist die **teilnehmende Beobachtung**. Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung wurden die Akteurinnen und Akteure in ihrem Alltag durch uns als Forschende begleitet. Dabei lag der Fokus der Studie auf dem wissenschaftlichen Personal, insbesondere dem akademischen Mittelbau. Während der Feldaufenthalte wurden Notizen gemacht und anschließend Protokolle angefertigt. Die teilnehmenden Beobachtungen wurden in zwei Phasen realisiert: In einer ersten, explorativen Phase haben wir die Forschungsfrage und damit auch den Fokus der Fallstudien spezifiziert. Hieran schloss sich eine zweite Erhebungsphase an, in welcher der zuvor erarbeiteten Forschungsfrage mit Hilfe einer fokussierten Ethnographie nachgegangen wurde. Zusätzlich wurden **ethnographische und leitfadengestützte Interviews** mit Personen aller akademischer Statusgruppen geführt.

## TABELLE : DREI TEILPROJEKTE MIT JEWEILS VIER FÄLLEN

Die Angaben beziehen sich jeweils auf die begleiteten Arbeitsgruppen.

Fälle	Universitäten Forschung an vier Standorten	Außeruniversitäre Institute Forschung an vier Standorten	Neue Formen der Forschungsorganisation Forschung an zwei Standorten
<b>1</b>	<b>Experimentelle Festkörperphysik</b>	<b>Max-Planck-Institut</b>	<b>Experimentelle Chemie, Teil eines grundlagenorientierten, interdisziplinären Clusters</b>
	grundlagenorientiert, mit Anwendungsbezug	grundlagenorientierte, theoretische Physik	interdisziplinäres Forschungsgebiet zwischen Physik, Chemie, Biologie
	Gruppenleiterin 15 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 40 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 20 % wiss. Mitarbeiterinnen
<b>2</b>	<b>Experimentelle Physik, Nähe zu Chemie</b>	<b>Helmholtz-Institut</b>	<b>Experimentelle Physik, Teil eines eher anwendungsorientierten Clusters</b>
	grundlagenorientiert, mit Anwendungsbezügen	angewandte, experimentelle Physik	neues, interdisziplinäres Forschungsgebiet innerhalb der Physik
	Gruppenleiter 100 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 13 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 20 % wiss. Mitarbeiterinnen
<b>3</b>	<b>Teilchenphysik</b>	<b>Helmholtz-Institut</b>	<b>Grundlagenorientierter SFB</b>
	rein grundlagenorientiert	grundlagenorientierte, experimentelle Physik	experimentelle Physik
	Gruppenleiter 36 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 7 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiterin 25 % wiss. Mitarbeiterinnen
<b>4</b>	<b>Experimentelle Physik, Nähe zu Biophysik</b>	<b>Fraunhofer-Institut</b>	<b>Anwendungsorientierter SFB</b>
	grundlagenorientiert, geringer Anwendungsbezug	angewandte Physik	experimentelle Physik
	Gruppenleiter 12 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 20 % wiss. Mitarbeiterinnen	Gruppenleiter 18 % wiss. Mitarbeiterinnen

Die **Handlungsempfehlungen** wurden auf der Grundlage der ethnographischen Studien erarbeitet. Sie gehen insofern über bisherige Förderinstrumente hinaus, als dass Handlungsempfehlungen entwickelt wurden, die auf die **Qualität der Inklusion** von benachteiligten sozialen Gruppen abzielen (statt auf Quantität abzielen), die nicht nur auf die Führungsebenen fokussieren, sondern die auch **alternative Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einbeziehen** und die drittens **fachkulturelle und Bottom-up Prozesse** berücksichtigen.

## Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen des Verbundprojekts „genderDynamiken“ basieren auf den Ergebnissen der ethnografischen Fallstudien im Fach Physik. Die hier ausgewählten Stellungnahmen und Beobachtungen sind charakteristisch für das, was wir im Feld insgesamt vorgefunden haben, und die daraus abgeleiteten Empfehlungen fokussieren auf eine Reihe unterschiedlicher Handlungsfelder. Im Kern zielen die Empfehlungen darauf ab, Maßnahmen zu Gleichstellungspolitik, zu Organisationsstrukturen und Fachkulturen stärker als bisher miteinander zu verzahnen, um Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu realisieren. Es sollten Prozesse initiiert werden, in denen die aktive Diskussion von Gleichstellungszielen, ihre Umsetzung hinsichtlich Arbeitsteilung und Rekrutierung sowie die kritische Betrachtung von Leitbildern in der Wissenschaft wechselseitig ineinandergreifen. Die Ergebnisse des Projekts sind daher nicht als abschließendes Resümee zu verstehen, sondern sollen dazu beitragen, weitere Veränderungen anzustoßen.

Im Vordergrund steht hier die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, d.h. Promovierende und Postdoktorandinnen und -doktoranden, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Stipendiatinnen und Stipendiaten in der Physik arbeiten und forschen. Dies hat mehrere Gründe: Es handelt sich um die Statusgruppe, deren berufliche Aktivität am intensivsten auf den Forschungsprozess ausgerichtet ist und auf deren Tätigkeiten wir in unseren Feldaufenthalten aufgrund der Fragestellungen des Projekts fokussierten. Im Hinblick auf die Geschlechterdisparität in der Physik ist insbesondere die Postdoc-Phase durch die Bruchstelle markiert, an der viele Frauen ihre Karriere nicht fortsetzen und deren Situation von den statistischen Daten kaum erfasst wird.

---

### DIE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN IM ÜBERBLICK

1. Verbesserung der Work-Life-Balance
2. Karriere- und Lebensplanung
3. Partizipation des Mittelbaus an der akademischen Selbstverwaltung
4. Verbesserung der Betreuungssituation
5. Stärkung von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren
6. Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen auch bei bereits hohen Anteilen von Wissenschaftlerinnen
7. Gendersensibilisierende Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Führungspersonal
8. Förderung einer egalitären Wissenschaftskultur
9. Formulierung und Implementierung lokaler, organisations- und fachspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen

## 1❖ Verbesserung der Work-Life-Balance

Starker Leistungsdruck, hohe Arbeitsbelastung und harter Wettbewerb sind auf allen Stausebenen ein Problem. Lange Arbeitstage, oft weit über die vertraglichen Regelungen hinaus, reduzieren die Zeit für Fürsorgeverpflichtungen, Selbstsorge und Muße sowie politisches oder soziales Engagement. Zeitkonflikte werden häufig ins Private verschoben, aber nicht jedes soziale Umfeld kann die Belastung mittragen. Viele Physikerinnen und Physiker, vor allem Alleinerziehende, beklagen deshalb in diesem Zusammenhang eine Konflikthaftigkeit oder gar Unvereinbarkeit von Privatleben und Wissenschaft. Die bisherigen Maßnahmen an den Forschungseinrichtungen werden von Physikern und Physikerinnen als unzureichend beschrieben:

*„Unsere Universität druckt Hochglanzbroschüren über Familienfreundlichkeit, aber die Kita verfügt gerade einmal über 20 Plätze. [...] Es bringt einer Wissenschaftlerin auch nichts, wenn die Kinderbetreuung um 15:30 zu Ende ist.“ (Aus einem Interview mit einem Professor)*

Da Frauen auch heute noch der Großteil der Erziehungs-, Pflege- und Reproduktionsarbeit zugewiesen und übertragen wird, treffen diese Belastungen Frauen meist härter als Männer. Dem vielfach erklärten Ziel einer familienfreundlichen Reorganisation von Terminen, Sitzungen und Laborarbeiten stehen nach wie vor Hindernisse entgegen: Aufgrund der experimentellen Erfordernisse können insbesondere in laborbasierten Forschungsgruppen Anwesenheitszeiten an Wochenenden und in Nachtschichten oft nicht vermieden werden. Auch in Forschungsgruppen, in denen keine Laborarbeit geleistet wird, entschärft die Möglichkeit, anstehende Arbeiten auf Arbeits- und Wohnort zu verteilen, die Situation nur scheinbar. Weitere Präsenzanforderungen wie Besprechungen, Gremienarbeit, Betreuung von Qualifikationsarbeiten und Lehre sowie ein permanenter Leistungsdruck sind ebenso wirksam. Daher ist es immer noch notwendig, das historisch gewachsene männlich konnotierte Wissenschaftsethos zu entmystifizieren: Dieses setzt eine Lebensform voraus, in der Forschung den zentralen Lebensinhalt darstellt und die Vernachlässigung außerwissenschaftlicher Verpflichtungen und Bedürfnisse in Kauf genommen wird. Es gilt, dieses Leitbild grundsätzlich zu verändern. Neben notwendigen strukturellen Veränderungen der Organisationen können auch Leitungspersonen durch ihre Einstellung zur Balance zwischen privaten und beruflichen Anforderungen die Zeitkultur der gesamten Forschungsgruppe in gewissem Maße beeinflussen. Dies kann z.B. dadurch erreicht werden, dass für zeitintensive experimentelle Arbeiten kooperative Formen der Arbeitsteilung und lebensfreundliche Regelungen

gefunden werden. Solche Initiativen wirken auf die Fachkulturen und sollten unter den strukturell gegebenen Bedingungen hoher Arbeitsdichte besonders unterstützt werden.

## **2** ❖ **Karriere- und Lebensplanung**

Probleme aufgrund von Zeitnot und Leistungsdruck werden im akademischen Mittelbau zugespitzt wahrgenommen. Die prekäre Situation aufgrund befristeter Arbeitsverträge bedeutet für viele eine Einschränkung ihrer Lebensplanung, denn sie vermissen die Sicherheiten und Planbarkeit als Voraussetzung für die Verwirklichung eines Familien- und Kinderwunsches oder anderer Lebensziele. Auf eine Professur berufen zu werden, ist, von wenigen unbefristeten Mittelbaustellen abgesehen, die einzige existenzsichernde Perspektive in der Wissenschaft. Eine notwendige Antwort auf diese Situation ist, planbare wissenschaftliche Karrierewege jenseits der Professur zu schaffen, was die Attraktivität der Forschungseinrichtungen und die Lebensqualität der Forscherinnen und Forscher gleichermaßen steigert.

Darüber hinaus ist es auch erforderlich, die Bedingungen für Leistung, Erfolg und Anerkennung dahingehend zu verändern, dass die Teilnahme an der Konkurrenz um die Leitungspositionen für Frauen und andere marginalisierte Gruppen aussichtsreich gestaltet wird. Die Bereitschaft, Höchstleistungen zu erbringen, Forschungsergebnisse möglichst prominent zu publizieren und sich in der Fachhierarchie gut zu vernetzen, ist vorhanden, aber vielfach sehen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genötigt, Quantität und Tempo ihrer Arbeit vor die Forschungsqualität und -kreativität zu stellen. In der Physik sind weiterhin Mobilität und internationale Präsenz ein unverzichtbarer Baustein für eine gelungene Wissenschaftskarriere, doch die Anforderungen dafür unterscheiden sich erheblich, und je nach Fachgebiet variieren Anzahl und Dauer von Forschungsaufenthalten im Ausland. Deutlich wurde in unseren Fallstudien, dass für Physikerinnen ein Karriereweg an die Spitze sowohl durch die strukturellen Voraussetzungen des Geschlechterverhältnisses und der Wissenschaftsorganisation, als auch durch Anforderungen im Rahmen der konkreten Arbeits- und Forschungsbedingungen erschwert wird. Deshalb sollten ans Forschungsgebiet angepasste Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und erprobt werden, wie zum Beispiel finanzielle und organisatorische Hilfestellungen im Rahmen von Fürsorgeverpflichtungen bei Auslandsaufenthalten.



### **3** ❖ **Partizipation des Mittelbaus an der akademischen Selbstverwaltung**

An den Hochschulen besteht im Unterschied zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Option, an der akademischen Selbstverwaltung zu partizipieren und die Steuerung von Wissenschaftsprozessen auf den verschiedensten Ebenen kennenzulernen. Kurze Vertragslaufzeiten und hohe Arbeitsbelastung erschweren jedoch die Möglichkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus, sich angemessen in Gremien und Interessensvertretungen zu engagieren. Insbesondere Beschäftigte auf Drittmittel-Stellen sind in den Gremien wenig vertreten, trotz einer erheblichen Zunahme dieser Positionen in der aktuellen Forschungslandschaft. Promotionsstudierende können sich sogar nur auf der Stusebene der Studierenden engagieren. Neben einer angemessenen Interessenvertretung von Promovierenden und Postdoktorandinnen und -doktoranden trägt die Mitarbeit in Gremien zur Integration in die akademischen Netzwerke bei. Das ist besonders bedeutsam für die Karrierechancen von Frauen, da Netzwerkkontakte diskriminierende Strukturen effektiv ausgleichen können. Der wissenschaftliche Mittelbau und insbesondere Wissenschaftlerinnen sollten daher verstärkt dazu ermutigt werden, sich an der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen. Damit dies angesichts knapper Zeitressourcen nicht zu Nachteilen führt, müssen Gremienarbeit und Interessenvertretung wissenschafts- und fachkulturell stärker aufgewertet und entsprechend honoriert werden. Zudem ist zu prüfen, wie Promovierende und Postdoktorandinnen und -doktoranden auch an den außeruniversitären Forschungsorganisationen stärker an wissenschaftspolitischen und forschungsorganisatorischen Entscheidungsprozessen beteiligt werden können.

### **4** ❖ **Verbesserung der Betreuungssituation**

In der Physik ist die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Forschung und Ausbildung auf eine kontinuierliche und gute Betreuungs- und Organisationsarbeit angewiesen. In der Realität ist diese Kontinuität jedoch äußerst prekär, wie im Falle der Betreuung der Promovierenden deutlich wird. Die Anleitung der Promovierenden liegt in der Mehrzahl der begleiteten Gruppen vorwiegend in der Verantwortung der Postdoktorandinnen und -doktoranden. Durch die Stellenknappheit auf dieser Stusebene bei gleichzeitiger Zunahme der über Drittmittel finanzierten Promotionen, hat sich die Betreuungsbelastung auf Seiten der Postdoktorandinnen und -doktoranden immens erhöht, so dass die notwendige fachliche Unterstützung der Doktorandinnen und Doktoranden oft zu kurz kommt:

*„Dann gibt es halt sehr viele Doktoranden. Aber dafür gibt es halt extrem wenige Postdocs. [...] Aber wenn du einen Postdoc hast, der sechs, sieben Doktoranden betreut, hat man keine gute Betreuung. Das liegt ja nicht an der Person. Der kann da ja nichts dafür, dass das so ist. [...] Aber für uns ist das natürlich nicht so toll.“ (Aus einem Interview mit einem Doktoranden)*

Die hier sichtbar werdenden Probleme betreffen den dynamischen Kern physikalischer Forschung, denn in der Zusammenarbeit von Leitung, Postdoktorandinnen und -doktoranden und Promovierenden entscheidet sich die Qualität der Forschungsarbeit und ob sie kontinuierlich auf hohem Niveau gehalten werden kann. Dies ist nicht gewährleistet, wenn die Mehrbelastung auf Seiten der Postdoktorandinnen und -doktoranden deren eigene Qualifikation beeinträchtigt und die infolgedessen ebenfalls geringere Aufmerksamkeit der Professorinnen und Professoren die Karriereaussichten der Doktorandinnen und Doktoranden schmälert.

Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, muss die Betreuungsrelation und -situation verbessert und den spezifischen Forschungsbedingungen Rechnung getragen werden. Aus den Befunden der Fallstudien sind verschiedene Aspekte zur Verbesserung der Betreuungssituation abzuleiten, die sich als entscheidend für die Geschlechtergerechtigkeit erweisen. Zunächst variiert die Betreuungssituation mit der Gruppengröße und damit auch mit der Ansprechbarkeit der Gruppenleitung im Hinblick auf wissenschaftliche und organisatorische Fragen. Die Vermittlung von Know-how am Experiment kann auch bei kooperativer Arbeitsteilung, gegenseitiger Unterstützung und hoher Gruppenkohärenz die konzeptuelle Beratung und Forschungsplanung nicht ersetzen. Zum anderen ist es in den beobachteten theoretischen Gruppen und einigen experimentellen Gruppen, deren Arbeitsschwerpunkte nicht im Labor liegen, aus inhaltlichen Gründen notwendig, aber auch möglich, dass der substanzielle Anteil der Betreuungsleistung von den Leitungspersonen übernommen wird. Schließlich wurde in Gruppen mit einem für das Fachgebiet relativ hohem Frauenanteil sowie in Gruppen, in denen eine Geschlechterparität von der Leitung angestrebt wurde, die Betreuungssituation als zufriedenstellend wahrgenommen. Insofern lässt sich aus den Ergebnissen des innerfachkulturellen Vergleichs ableiten, dass die Gestaltung der Betreuung mitentscheidet, ob das Potential von Frauen für die Wissenschaft in der Praxis physikalischer Forschung verschenkt oder verwirklicht wird.

## **5** ❖ **Stärkung von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren**

In den von uns untersuchten physikalischen universitären Forschungsinstitutionen sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Personalentscheidungen eingebunden. Darüber hinaus sind sie mit der Entwicklung von Maßnahmen zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen betraut. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen stellt sich die Situation sehr viel heterogener dar, je nachdem, ob es in der Organisation eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Zusammenspiel mit institutsbezogenen, dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft) oder ob Ausstattung und Rechte der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Institutszentren einer Organisation über Individualvereinbarungen des jeweiligen Zentrums geregelt sind (Helmholtz-Gemeinschaft).

Insbesondere diejenigen hochschulischen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, die zur Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus gehören, betonen, dass ihre Handlungsspielräume für die Umsetzung von Gleichstellungsanliegen in der Praxis meist sehr gering ausfallen. Der hohe Arbeitsaufwand für die Gleichstellungsarbeit steht im Widerspruch zu einer angestrebten Weiterqualifikation. Die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses und befürchtete Konflikte mit der wissenschaftlichen Betreuung schränken den Handlungsspielraum zusätzlich ein.

Wie andere Beispiele aus unserer Forschung zeigen, kann dieser Situation durch mehrere Maßnahmen entgegengewirkt werden, die die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement erweitern und stabilisieren. Neben einer Berücksichtigung des Zeitaufwands durch entsprechende Vertragsverlängerung sollte das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet sein. Überaus zentral für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist schließlich die Anerkennung, die dieser Aufgabe von der Leitung der Forschungseinrichtung entgegengebracht wird.

## **6** ❖ **Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen auch bei bereits hohen Anteilen von Wissenschaftlerinnen**

Häufig sind Maßnahmen zur Frauenförderung an den Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Arbeitsgruppen oder Forschungseinrichtungen gebunden. So wird beispielsweise im Mittel-Verteilungsschlüssel einer Hochschule ein wachsender Frauenanteil nur bis zu einem Anteil von 50% positiv honoriert.

Diese Situation beschreibt eine Gruppenleiterin, in deren Arbeitsgruppe Frauen zu mehr als 50% vertreten sind, in der folgenden überspitzten Überlegung:

*„Wir haben kurz überlegt, ob wir allen Frauen kündigen oder einfach zunächst keine weiteren einstellen sollten, damit wir wieder von den Zulagen profitieren können. Aber der Aufwand rentiert sich nicht wirklich.“ (Aus einem Gespräch mit einer Gruppenleiterin)*

In einem anderen Fall konnte ein Institut sich nicht an einem hochschulinternen Programm zur Förderung von Frauen beteiligen, da es die Bedingung für eine Antragsberechtigung nicht erfüllte: Der Frauenanteil der sich bewerbenden Institute musste unter 30% liegen. Derartige Kappungsgrenzen können kontraproduktiv sein und sollten überdacht werden. Dies ist gerade deshalb wichtig, da Arbeitsgruppen mit vergleichsweise hohem Frauenanteil in einem Forschungsfeld, das generell eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweist, für viele Wissenschaftlerinnen attraktiv sind. Solche Gruppen sind oft Ausgangspunkte für Veränderungen im Fach in Richtung auf eine geschlechtergerechte Fachkultur und Forschungsorganisation, die noch lange nicht erreicht ist. Statt die Förderung einzustellen, sollten in den Forschungseinrichtungen angepasste Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden, die die eingeleitete Entwicklung dauerhaft absichern.

## **7** ❖ **Gendersensibilisierende Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Führungspersonal**

Die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass eine informierte und Chancengleichheit befürwortende Haltung der Führungspersonen in vielen Fällen mit einem hohen Frauenanteil in der Forschungsgruppe korrespondiert. In Gruppen mit einem für das Fachgebiet oder das Institut relativ hohem Frauenanteil oder in Gruppen, in denen die Führungsperson der Geschlechterparität hohe Relevanz beimisst, bezogen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ähnlich positive Position zu diesen Themen. Die Ursachen für Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft werden dann eher in der Institution Wissenschaft oder der Fachkultur der Physik verortet und weniger individualisierend den Frauen zugeschrieben. In diesen Gruppen wurden auch Gleichstellungsmaßnahmen tendenziell befürwortet. In anderen Arbeitsgruppen hingegen wurde eine zum Teil abweisende Haltung gegenüber Frauenfördermaßnahmen festgestellt. So wurde in einigen Fällen gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und -rekrutierung generell abgelehnt und als nicht zu rechtfertigende „Bevorzugung von Frauen“ wahrgenommen.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass gendersensibilisierende Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für das bestehende und neu einzustellende Führungspersonal, angeboten werden sollten. Je nach den rechtlichen Rahmenbedingungen sollte der Besuch oder Nachweis von diesbezüglichen Fortbildungsmaßnahmen in Evaluierungsverfahren, als Kriterium im Berufungsprozess und im Stellenprofil oder im Zuge der leistungsbezogenen Zulagen mitberücksichtigt werden.

## **8** ❖ **Förderung einer egalitären Wissenschaftskultur**

Neben Fortbildungsmaßnahmen für die Leitungspersonen gilt es, Wege auszuloten, wie Physikerinnen und Physiker auf allen Stausebenen für die Wirkung informeller, in der Fachkultur begründeter Mechanismen sensibilisiert werden können, die Personengruppen qua Geschlecht, Sexualität, sozialer Herkunft, Alter, Migrationserfahrung und Behinderung ausschließen und benachteiligen. So zeigen unsere Fallstudien zum Beispiel, dass sowohl heteronormative Geschlechtszuschreibungen auftreten können, als auch eine indirekte Geringschätzung ausländischer Forscherinnen und Forscher, denen die Arbeits- und Wissenschaftskultur vor Ort fremd ist. Neben der stillschweigenden Durchsetzung asymmetrischer Formen geschlechtlicher Arbeitsteilung kommt es dann zu sexistischen Zuschreibungen und Abwertungen der Kompetenzen von Frauen, etwa in Teamsitzungen und Laborsituationen. Lesben und Schwule in der Physik befürchten, dass Heteronormativität und Homophobie ihre wissenschaftliche Anerkennung gefährden und eine erfolgreiche Karriere behindern. In den alltäglichen Interaktionen können sich informelle Hierarchien herausbilden, die zu Ausschlüssen zu Ungunsten von Frauen, sexuellen Minderheiten oder von Menschen mit Migrationshintergrund führen.

Dies alles deutet darauf hin, dass in der physikalischen Fachkultur verankerte Geschlechterbilder und bevorzugte Interaktionsstile asymmetrische Machtverhältnisse begünstigen, die wegen ihres hochgradig informellen Charakters bislang von rechtlich-politischen Gleichstellungsmaßnahmen kaum tangiert werden und durch hierarchisierende Führungs- und Kommunikationsstile entlang der Kategorien Geschlecht und Migrationshintergrund im Forschungsalltag stabilisiert werden. Wir empfehlen hier in Zusammenarbeit mit den jeweils lokalen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren Instrumente zu entwickeln, welche auf die Unterstützung einer egalitären und vielfältigeren Geschlechter- und Wissenschaftskultur ausgerichtet sind. Durch gezielte Kampagnen für geschlechtliche Vielfalt und gegen Sexismus und Homophobie am Arbeitsplatz sollen Weiblichkeits- und Männlichkeitskonzepte politisch und diskursiv gestärkt werden, die gegenwärtig in der physikalischen Fachkultur marginalisiert sind. Hierbei soll deutlich gemacht werden, dass eine egalitäre Geschlechterkultur untrennbar zu einer guten Wissenschafts- und Arbeitskultur zählt.

## 9 ❖ Formulierung und Implementierung lokaler, organisations- und fachspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen

Unsere Fallstudien zeigen, dass ein Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen besteht, die auf die Qualität (und nicht nur Quantität) der Inklusion von benachteiligten sozialen Gruppen abzielen, die nicht nur auf die Führungsebenen fokussieren, sondern die auch alternative Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einbeziehen.

Darüber hinaus machen die Fallstudien deutlich, dass die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen lokal variiert und es zu einem großen Teil von der Organisationsform der physikalischen Forschungsinstitutionen abhängt, inwieweit Geschlechtergerechtigkeit in der Fach- und Arbeitskultur verankert werden kann. Um gleichstellungspolitische Maßnahmen erfolgreich zu implementieren, sind daher ergänzend zu den allgemeinen Förderinstrumenten im Dialog mit den gleichstellungs- und hochschulpolitischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort problem- und bedarfsspezifische Instrumente zu entwickeln, die auf die jeweils relevanten Faktoren abgestimmt werden.

Schließlich wurde im Projekt „genderDynamiken“ offenkundig, dass die lokalen Settings, in denen Geschlechtergerechtigkeit in vergleichsweise hohem Maße bereits erreicht worden ist, bestimmend für die weitere Entwicklung von Gleichstellungsstandards sein sollten. Die Erarbeitung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Qualitätssicherung sollten sich an diesen Fallbeispielen orientieren. Hier geht es insbesondere darum zu bestimmen, mit welchen Förderinstrumenten die erreichten Gleichstellungsziele im gegebenen institutionellen Kontext nachhaltig unterstützt werden können. Das kann nur realisiert werden, wenn fachkulturelle und Bottom-up Prozesse angemessen berücksichtigt werden und Gleichstellungsakteurinnen und -akteure vor Ort agieren können. Unverzichtbares Gleichstellungsziel sind stabile Karrierebedingungen, die institutionell angepasst zu gestalten sind und an der Verbindung von Forschungsqualität und Nachwuchsförderung ansetzen.



