

# Gleichstellung in der Wissenschaft - Impulse der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

30.10.2018 Wie muss Personalentwicklung gestaltet werden, um Karrieren von Frauen in der Wissenschaft zu ermöglichen? Mit jeder Qualifikationsstufe - vom Bachelor zum Master zur Promotion zur Habilitation - verkleinert sich der Anteil von Frauen. Dieses Phänomen gibt es unabhängig vom Fach und von der jeweiligen Universität; es betrifft die akademische Welt in Deutschland als Ganze. Um dieses Problem besser zu verstehen und Lösungsansätze zu finden, fand am 16.10.2018 ein Workshop der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ zur geschlechtergerechten Personalstruktur an der Leuphana statt.



Auf dem Podium: Moderatorin Dr. Claudia Neusüß, Dr. Katrin Wodzicki (Uni Göttingen), Dr. Elke Bertke (Uni Osnabrück), Dr. Nicole Justen (Leuphana), Dr. Kathrin van Riesen (Leuphana), Brigitte Just (Hochschule Hannover) (v.l.n.r.)

Auf dem Weg in die Professur gehen viele Frauen verloren. Qualitative und quantitative Analysen bestätigen das immer wieder. Dadurch entgeht der Forschung und der Lehre an den Hochschulen großes Potential. Um dem entgegenzuwirken ist es Aufgabe der Hochschulen, eine Hochschulkultur zu entwickeln, die offen und transparent Geschlechter-, Chancen- und Familiengerechtigkeit als einen zentralen Ankerpunkt der Hochschulentwicklung ansieht. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung kommen da einer besonderen Bedeutung zu. Gleichzeitig haben

die Hochschulen die Verantwortung Nachwuchswissenschaftler\*innen vielfältige Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung innerhalb und außerhalb der Hochschulen aufzuzeigen.

### **Durchlässigkeit - Verankerung - Ganzheitlichkeit**

Die Diskussionen des Tages machten deutlich, dass Lösungen entlang dreier Achsen erarbeitet werden müssen: „Durchlässigkeiten im Wissenschaftssystem fördern“, „Strukturelle Verankerungen von Unterstützungssystemen adäquat entwickeln“ und „Ganzheitliche Personalentwicklung gestalten“ Als Ergebnisse des Tages lassen sich festhalten, dass die Hochschulen bereits über vielfältige Konzepte zur akademischen Personalentwicklung verfügen. Sie müssen aber noch insofern an vielen Stellen mit Leben gefüllt werden, als dass strukturelle Verankerungen und Maßnahmen auf individueller Ebene ineinander greifen und zielgerichtet Qualifizierung und Karrierewege unterstützen. Hierfür ist eine ständige Reflexion bezüglich institutioneller Förderung und Verantwortung sowie auch der Eigenverantwortung der Nachwuchswissenschaftlerinnen von zentraler Bedeutung. Eine wichtige Aufgabe ist die Herstellung von Transparenz über die unterschiedlichen und vielfältigen Karrierewege, -optionen und deren Anforderungen. Nur so kann eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Entscheidung auf Seiten der Nachwuchswissenschaftlerinnen getroffen werden. Gleichzeitig gilt es aber auch, über institutionelle Rahmenbedingungen einem kulturellen Ausschluss von Frauen entgegenzuwirken. Es müssen Räume und Formate entwickelt werden, welche die Isolation von Frauen in der Wissenschaft vermeiden und dazu beitragen Abhängigkeitsverhältnisse abzubauen.

Als ein weiterer wichtiger Punkt wurde die Ressource Zeit angesprochen. Zeit ist in seinen vielfältigen Dimensionen das wertvollste Gut in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung, um diese individuell gestalten zu können. Je nach Lebenskontext steht Zeit unterschiedlich zur Verfügung, um Qualifizierungsphasen und Lebensphasen in eine Ausgewogenheit und Balance zu bringen. Hier müssen neue Konzepte entwickelt werden.

Als wesentlich wurde schließlich erachtet, den Blick auch auf Professorinnen und Professoren als Führungskräfte zu richten. Konzepte akademischer Personalentwicklung sollten sich nicht nur ausschließlich auf Nachwuchswissenschaftlerinnen beziehen, sie müssen insbesondere auch die Professor\*innenschaft als wissenschaftliche Supervisor, Vorbilder und Vorgesetzte adressieren.

## Hintergrund

Mit der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur setzen die Dialogpartner\*innen – die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK), die Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) – die Tradition der intensiven Zusammenarbeit in der Gleichstellungspolitik zu drei als bedeutend identifizierten Handlungsfeldern fort: „Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Personalstruktur“, „Geschlechtergerechte Führungskultur“ und „Geschlechtergerechte Beteiligungskultur“.

Durch den Tag führte Dr. Claudia Neusüß von compassorange Berlin. Rund 80 Vertreter\*innen aus den niedersächsischen Hochschulen trafen sich an der Leuphana Universität Lüneburg. Mit dabei waren Hochschulleitungen, Vertreter\*innen aus der Personalentwicklung und der Gleichstellungsarbeit sowie aus der LHK und aus dem MWK.

Zu Beginn der Veranstaltung führten zwei Keynotes in die Tagesveranstaltung ein. Prof. Dr. Reinhard Jahn, Direktor des Max-Planck-Instituts für biophysikalische Chemie, sprach zu den Rahmenbedingungen und Karrierewegen im akademischen System. Prof. Dr. Prisca Brosi, Associate Professor of Human Resource Management an der KLU Hamburg, analysierte das Feld der akademischen Personalentwicklung indem sie eine forschungsorientierte Perspektive auf Karriereverläufe und Herausforderungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen einnahm.

---

Autorinnen: Anja Thiem, Kathrin van Riesen  
Gleichstellungsbüro

---

Datum: 30.10.2018

Kategorien: 1\_Meldungen\_Universität, Gleichstellungsbüro\_Meldungen

Autor: Martin Gierczak

E-Mail: martin.gierczak@leuphana.de