

Anita Traninger

**Geschlechtergerechtigkeit als Exzellenzkriterium:
Wegmarken für die nächsten 20 Jahre ProFiL**

Festrede, Festveranstaltung 20 Jahre ProFiL-Programm und 10 Jahre ProFiL-Netzwerkverein
„Das Hochschul- und Wissenschaftssystem mitgestalten: 20 Jahre Karriereförderung für
Wissenschaftlerinnen mit ProFiL“

Freie Universität Berlin
4. November 2023

Sehr geehrte Frau Vizepräsidentin,
sehr geehrter Herr Vizepräsident,
sehr geehrte Frau Professorin Mroginski,
liebe Kolleginnen und Kollegen im ProFiL-Programm (ganz besonders jene des neuen
Jahrgangs),
meine Damen und Herren,

es ist mir eine ganz besondere Ehre, zu diesem besonderen Anlass zu Ihnen sprechen zu
dürfen. Im Programm dieser Veranstaltung werde ich als Absolventin des 4. Durchgangs von
ProFiL 2007/2008 geführt, und in der Statistik tauche ich als eine der vielen Erfolgsgeschichten
dieses Programms auf. So viele Kohorten seither, so viele herausragende Karrieren, so eine
großartige Bilanz.

Aber ProFiL war für mich eine Herausforderung. Als damals gerade in das deutsche
Wissenschaftssystem Eingewanderte wurde mir über die Coachings, das Mentoring, die
Veranstaltungen und Seminare erstmals richtig bewusst, worauf ich mich hier eingelassen
hatte. Der ganze Horror der Unwahrscheinlichkeit einer Karriere in diesem System, die
Abgründe des stets drohenden Nichtgelingens standen plötzlich deutlich vor Augen. Ich sah
mich als die am allerwenigsten Passfähige in der Runde der stellaren Kolleginnen, und ich bin
sicher, dass viele Teilnehmerinnen der vergangenen und zukünftigen Durchgänge eben dieses
irrationale und doch so reale Gefühl gut kennen.

An überforderte Tränen, die ich in Dorothea Jansens Büro beim Ernst Reuter Platz geweint
habe, erinnern Sie, liebe Dorothea Jansen, sich vielleicht heute nicht mehr, ich aber umso
besser. (Diese Anekdote soll nicht zuletzt daran erinnern, dass Bürotränen eine legitime Form
der Affektabfuhr sind und nicht etwa Zeichen weiblicher Defizienz, wie es ein britischer
Nobelpreisträger vor ein paar Jahren – zu seinem Schaden – behauptet hat).

Die Zeit bei ProFiL fand ich also alles andere als leicht. Sich seinen Ängsten zu stellen, bei
jedem einzelnen Treffen wieder die Unwägbarkeiten des Karrierewegs vor Augen gestellt zu
bekommen, beständig zu zweifeln, ob man je passfähig genug, ausgewiesen genug, anerkannt
genug sein würde.

Aber das ist es, was ProFiL tut und mit soviel Erfolg tut: die Augen öffnen für das, worauf wir
uns einlassen. Nicht weichspülen, nicht schönreden, keine gutgemeinten Durchhalteparolen

und blauäugigen Gelingensversprechen, sondern: navigieren helfen, Handlungsfähigkeit herstellen.

Zur Bilanz von ProFiL gehört es, dass so viele von uns, die sich in fordernden Coachings und Mentoraten eingelassen haben auf den Weg zur Professur, der einen so langen Atem erfordert, in beeindruckender Zahl auf Professuren gelangt sind; sie konnten ihr Talent, ihre Expertise, ihre fachliche Brillanz in Berufungen und Preise konvertieren. 352 Frauen wurden auf W3 oder W2-Professuren berufen, wir haben 14 Vizepräsidentinnen in unseren Reihen und hoffen, ja zählen darauf, bald auch einmal eine Präsidentin verbuchen zu können; von Direktor:innenpositionen, Sonderforschungsbereichs- und Clustersprecherschaften sowie Preisen fange gar nicht erst an.

Dennoch: Mit Blick auf die nach wie vor brisante Frage der Gleichstellung im Hochschulbetrieb kann eine solche Bilanz nur der Auftakt für eine Festrede sein, nicht ihr Ziel oder Ende. Es liegt in der Natur eines Pro-gramms, dass es auf die Zukunft gerichtet ist. Das gesamte ProFiL-Programm ist ein Vorhaben zur Herstellung von Zukunft, wir nehmen uns heute nur einen frohen und feierlichen Moment, um kurz über die Schulter zurück zu blicken, uns ansonsten aber auf die nächsten Schritte, die nächsten Jahre einzustimmen, die kommenden Generationen dabei fest im Blick.

In diesem Sinn will ich ein paar Wegmarken skizzieren, umreißen, wie es ‚profilare‘, die etymologische Wurzel von ProFiL, ja auch vorgibt.

Das Vor-Urteil der Universität

Das Bemerkenswerte an der Universität ist ja, dass sie weltverändernde Erkenntnisse hervorbringt, zugleich aber in einer Weise strukturkonservativ ist, dass sie ihre fundierende asymmetrische Dichotomie – die Geschlechterdifferenz – dauerhaft und mittlerweile weitgehend subkutan mitführen kann. Die Universität hat sich in ihren Anfängen im 12. Jahrhundert explizit nicht nur ohne, sondern gegen die Frauen formiert und hat diesen Ausschluss bis in das 20. Jahrhundert aufrechterhalten können. Die Ausläufer dieser fundierenden Machtkonstellation bearbeiten wir heute weiterhin, in einer Zeit, in der wir Frauen faktisch in der Institution angekommen sind, faktisch weiblich gelesene Studierende die Mehrheit in vielen Fächern stellen, faktisch Gleichstellung und Diversität proklamiertes Programm jeder Hochschulleitung sind.

Zielvereinbarungen zur Gleichstellung haben sich bisher auf das Zählen von Köpfen und die Erhöhung von Frauenanteilen konzentriert, was natürlich weiterhin unabdingbar ist. Das Durchsetzen einer adäquaten Zahl von Professorinnen wird weiter unser erstes Thema bleiben, bleiben müssen. Der Professorinnenanteil schleicht insbesondere auf W3-Niveau immer noch erschütternd langsam nach oben, von einen Hälfteanteil sind wir im gut zweistelligen Prozentbereich entfernt.

Dabei sollte Geschlechtergerechtigkeit unter Exzellenzbedingungen keine Herausforderung sein. Logisch betrachtet muss es im Interesse der Hochschulen liegen, die stärksten Akteur:innen der jeweiligen fachlichen Disziplinen zu versammeln. Doch Logik liegt den Selbstergänzungsverfahren der Universitäten schon traditionell nur teilweise zugrunde. Als Institution des Patriarchats bezweifelt die Universität systematisch die intellektuelle Leistungsfähigkeit, ja sogar Satisfaktionsfähigkeit der Frau. Ich sage systematisch, weil dieses

Vor-Urteil der Universität unabhängig vom beherzten und solidarischen Handeln Einzelner, inklusive unserer männlichen Allianzen, eingeschrieben ist.

Sie finden, das ist überspitzt gesagt, eine überholte Kampfparole, der längst keine Wirklichkeit mehr entspricht?

Gender Pay Gap

Als im März dieses Jahres Zahlen zum Gender Pay Gap öffentlich wurden, den wir alle lange und eigentlich seit Einführung der W-Besoldung vermutet hatten, war der Schock dennoch groß.

660 Euro sind es auf W3-Niveau im Schnitt deutschlandweit, 727 Euro an der Humboldt Universität (und wohl auch ungefähr an der Freien Universität, hier liegt uns keine exakte Zahl vor), 800 an der Technischen Universität. 800 Euro. In Berlin. In der Hauptstadt der Diversität, an Universitäten, die in so vielen Fächern führend sind in Deutschland und die vielfach mit Preisen und Auszeichnungen versehen wurden für ihre Gleichstellungsinitiativen. Das ist eine kognitive Schere, aber mehr noch, es ist eine ökonomische Schere, die hier unbeobachtet und unreguliert aufgegangen ist.

Die Nachrichten darüber werden erschreckend wenig kommentiert, von scharfen Protesten ganz zu schweigen, ganz so, als wäre diese Differenzzahl schickalshaftes Datum und nicht menschengemachtes Faktum.

Umfassendste Vorschriften regulieren im Öffentlichen Dienst ansonsten alle Nachteilsanmutungen ein, von der Bewirtungsrichtlinie und der Angebotspflicht für Caterings bis zur Personalratsbeteiligung bei allen Einstellungsprozessen, von den Berufungsleitfäden für Professuren ganz zu schweigen. Einzig wenn es darum geht, ein Besoldungssystem zu entwickeln, das transparent Leistungsfähigkeit und nicht Geschlechtsidentität prämiert, setzen, so scheint es, alle Hebel aus.

Und hier greift wiederum die langhinwirkende Konstitution der Universität: In dem Moment, als es den Hochschulen möglich wurde, die Bezüge innerhalb einer Besoldungsstufe zu differenzieren, wurde sie gegendert tätig, zum breitflächigen Nachteil der Frauen.

Alle Erklärungsansätze, die über Kindererziehungszeiten oder besonderes Engagement beispielsweise in der Lehre für eine gerechtfertigte Schlechterbezahlung von Frauen argumentieren, sind Rationalisierungsversuche einer ungerechten Praxis.

Diese Schieflage übersetzt sich in Beschneidungen der Karrierechancen für die nächste Generation: Engagement in der Lehre und Wissenschaftskoordination gelten als Sackgassen für die akademische Karriere, der Weg zur Professur zieht anderswo – bei der Forschung, bei den Drittmitteln – vorbei.

Karrierewege

Drängen wir darauf, dass die Lehre, die unter dem Vorzeichen der sogenannten KI, der Digitalität insgesamt und diverseren Studierendenkohorten sich mit immens gesteigerten Anforderungen konfrontiert sieht, im System der Leistungsbezüge endlich adäquat abgebildet wird.

Drängen wir mit Blick auf die nächste Generation auch darauf, dass Wissenschaftskoordination, ohne die interdisziplinäre Forschung gar nicht denkbar ist, kein Karrierehemmnis ist.

Die Hochkompetenz der Frauen zeigt sich nicht zuletzt darin, dass sie das Wissenschaftsmanagement heute beinahe zur Gänze in der Hand haben. Unter den Förder- und Exzellenzkriterien des 21. Jahrhunderts ist Verbundforschung der goldene Weg, und weil so viele Frauen wissen, wie man Organisationen baut, Prozesse konzipiert und implementiert, und Zusammenarbeit damit allererst ermöglicht, ist es überhaupt denkbar, dass diese Formate Realität werden.

Jede einzelne Professur in Berlin wird verknüpft mit dem Anspruch, genau solche Zentren einzuwerben und dann kompetent zu leiten. Und dennoch: Frauen koordinieren oft, aber leiten selten. Wenig überraschend geht nämlich mit dem Faktum, dass Frauen in der Koordination und auch in der Lehre brillieren, eine prinzipielle und flächige Verachtung des Koordinatorischen und der Lehre einher.

Drängen wir also darauf, dass Karrierewege durchlässiger werden, dass Hochdeputatslehre und Wissenschaftskoordination nicht als Karrieresackgassen abgestempelt werden, sondern offen bleiben als Wege zur Professur.

Die Hochschulleitungen sind aufgerufen, Karrierewege nicht allein in den Kategorien von Be- und Entfristung zu denken, sondern auch in der Diversität der Qualifikationen, die zur Professur führen können.

Die für Gleichstellung zuständigen Präsident:innen und Vizepräsident:innen der Berliner Universitäten sind ebenso aufgerufen, die eklatante Fehlentwicklung der W-Besoldung im Hinblick auf den Gender Pay Gap nicht nur prospektiv zu unterbinden, sondern auch retrospektiv zu heilen. All die Preise und Auszeichnungen, von Total E-Quality Award bis Familienfreundliche Hochschule, verlieren radikal und umfassend an Bedeutung, wenn ihnen die harte ökonomische Realität der Besoldung so eklatant widerspricht.

Unsere Hochschulleitungen sind aufgerufen, aber wir sind es auch. Nicht zuletzt Dank ProFiL sind wir in den Institutionen, die Wegmarken setzen nun auch wir. In den Instituten, den Laboren, den Fachbereichen, den Fachkollegien, den Expert:innenräten – überall dort, wo ProFiL bereits wirksam geworden ist.

Wegmarken

Richtigerweise setzt das ProFiL-Programm ganz oben an: Frauen in die Lage zu bringen, im Wettbewerb um die Professuren ganz oben mitzumischen. Frauenförderung ist nicht Defizitbeseitigung. Sie ist die Weitergabe des Behauptungswissens.

Ihre CVs und ihre Selbstpräsentation so zuzurichten, dass der Realismus und die Zurückhaltung, mit der die eigenen Kompetenzen oft eingeschätzt werden, mitspielen können im gegenderten Auswahlkampf mit den Aufgeplusterten. Ob das immer zum Besten der Wissenschaft ist, daran hegen die Nüchternen unter uns durchaus ihre Zweifel. Aber taktisch, müssen wir mit Michel de Certeau sagen, taktisch ist dieser Ansatz richtig. Wir müssen in das

System in repräsentativer Zahl hinein, und zwar gerade in die obersten Karrierestufen, um von dort aus im Sinne seiner Veränderung tätig werden zu können.

Ein paar Wegmarken sind damit umrissen, möge sich von hier aus ein Weg in die Zukunft bahnen lassen.

Dank

Lassen Sie mich aber, dem Anlass entsprechend, mit Dank schließen. Dank geht an die Berliner Universitäten, die vorausschauend und nachgerade avantgardistisch im ProFiL-Programm das Beste der BUA vorweggenommen haben: ein effizientes gemeinsames Programm, zwischen den Institutionen angesiedelt, nicht durch gestaffelte Entscheidungsgremien beschwert, sondern mit einem klaren Handlungsziel und einiger Gestaltungsautonomie ausgestattet.

Der größte Dank geht aber an Dorothea Jansen, der das Profilprogramm alles verdankt. Sie leitet und verkörpert es zugleich, hat es in Regionen des Erfolgs geführt, die man sich zu Beginn gewiss nicht einmal auszumalen vermochte.

Was Dorothea Jansen geleistet hat, geht weit über die ohnehin glänzenden Zahlen und Fakten hinaus: Sie hat 16 Jahrgänge als Persönlichkeit inspiriert und geprägt, viele weitere werden hoffentlich folgen. Mit ihrer coolen Souveränität, ihrer klaren Strukturierungsfähigkeit, ihrer unbedingten Zugewandtheit ist sie mir – uns allen – zum Vorbild für das Agieren in der Universität geworden. Lassen Sie mich also schließen mit einem Dank an Sie alle für Ihre Aufmerksamkeit und einer Verbeugung vor Dorothea Jansen, die diesem Programm sein Profil gab und gibt.

Prof. Dr. Anita Traninger
Institut für Romanische Philologie
Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin
anita.traninger@fu-berlin.de