



FACHGESELLSCHAFTEN LIEFERN PERSPEKTIVEN

Ergebnisse
des Forschungsprojekts
„FaberChe –
Fachgesellschaften
bergen Chancen für exzellente
Wissenschaftlerinnen“

Impressum

Dr. Dagmar Höppel
Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen
Baden-Württembergs (LaKoG)

Universität Stuttgart
Kronenstraße 36
70174 Stuttgart

Projektleitung:
Dr. Dagmar Höppel

Projektbearbeitung:
Corinna Hardtke, M.A.
Dilek Kömürçüoğlu, Dipl.-Kffr. techn.

Layout:
Stamatia Galimpa

unter Mitarbeit von:
Christina Kugler

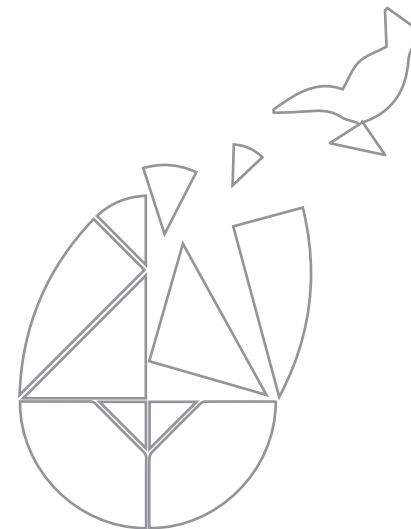
Fotos: Astrid Untermann, Esslingen und Fabienne Metzger, Stuttgart
Druck: WirmachenDruck GmbH

Das dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Vorhaben FaberChe - Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1601 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Aktualisierte Fassung: Januar 2018

FACHGESELLSCHAFTEN LIEFERN PERSPEKTIVEN

Broschüre



Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1. Wissenschaftlerinnen in Fachgesellschaften:	
Gleichgestellt? FaberChe fragt nach	9
1.1 Fachgesellschaften:	
Ihre Rollen in der Wissenschaftslandschaft	10
1.2 Forschungshintergrund	12
1.3 Forschungslücke: Zufall oder Absicht?	12
2. Zielsetzung und Konzeption	15
2.1 Wissenschaftlicher Forschungsstand	16
3. Ergebnisse	17
3.1 Eine Liste der Fachgesellschaften? - Fehlanzeige	17
3.2 Wirkungszusammenhänge aus Sicht der Interessierten	19
3.3 Angebote der Fachgesellschaften und ihre Nutzung	22
3.4 Gleichstellung in Fachgesellschaften	24
4. Empfehlungen	25
4.1 Wissenschaftlerinnen: Anstöße von außen und innen	
Was die Mitgliedschaft in einer Fachgesellschaft	
Wissenschaftlerinnen bringt?	26
4.2 Anstöße von innen	27
4.3 Anstöße von außen	29
5. Ausblick: Chancen erkennen und vielfältig nutzen	31
6. Literatur- und Quellenverzeichnis	34
7. Unterstützende Fachgesellschaften	38
8. Kreativer Impuls	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projektziel	14
Abbildung 2: Fachgesellschaften - Gleichstellung innerhalb der Fachgesellschaften	23
Abbildung 3: Angebote und Aufgaben der Fachgesellschaften (MINT)	37
Abbildung 4: Angebote und Aufgaben der Fachgesellschaften (Med.)	37



Vorwort

Die Idee, Fachgesellschaften unter die Lupe zu nehmen, und ihren Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit in den Blick zu nehmen, wuchs mit der Erkenntnis, dass Gleichstellung in den „Fächern“ stattfindet. In Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik sind die Voraussetzungen andere als in den Geisteswissenschaften. Die jeweiligen Fachkulturen unterliegen daher einer ihnen eigenen Kreativität und erfordern daher unterschiedliche Maßnahmen.



Das vom BMBF finanzierte einjährige Projekt ‚FaberChe‘ bot die einzigartige Möglichkeit, die Aktivitäten und Wirkungsweisen von Fachgesellschaft im MINT-Bereich in den Blick zu nehmen. Es zeigte sich schnell, dass die vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen, denen sich Fachgesellschaften stellen, nur in ihren Grundzügen abgebildet werden können. Ihre Spezifika und Verflechtung in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft gestalten sich sehr unterschiedlich und sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Der „Professionalisierungsgrad“ geht mit der Mitwirkung an staatlichen Ausbildungsgängen und Zulassungsverfahren, Richtlinien und Entwicklungsvorhaben einher. Dabei sollte die Beachtung von Gleichstellungsaspekten stets geboten sein. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen und zwar einmal in dem Gleichstellungsaspekten grundständig integriert werden und andererseits in dem mehr Wissenschaftlerinnen mit ihrer Expertise beispielsweise in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

In der vorliegenden Studie werden zahlreiche Ansatzpunkte aufgelistet, Fachgesellschaften zur Herstellung von mehr Chancengleichheit zu gewinnen. Es können Anstöße von außen, von innen aus den Fachgesellschaften heraus und/oder direkt durch aktive Wissenschaftlerinnen gegeben werden.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und hoffen, dass nachfolgende Studien tiefergehend in die Materie vordringen werden. Wir hoffen damit mehr Wissenschaftlerinnen auf die Fachgesellschaften aufmerksam zu machen und sie dafür zu gewinnen, Karrierechancen – unterstützt durch ihre Fachgesellschaften – gezielt auszuschöpfen.

Wir hoffen, die Fachgesellschaften zu ermutigen, ihre vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen und Wissenschaftlerinnen stärker zu integrieren. Wir hoffen, damit auch Hemmschwellen zu reduzieren und Empfehlungen zur Reflexion und zur Neuausrichtung der Fachgesellschaft zu geben.

Dass es sich lohnt, Chancengleichheit in das Aufgabenspektrum der Fachgesellschaften zu integrieren, belegen diejenigen Fachgesellschaften, die hier bereits Vorbildliches geleistet haben. Dort fand eine lebhaft Diskussions statt. Konflikte sind dabei nicht ausgeschlossen.

Das Projekt ‚FaberChe‘ will Anstoß geben. Wir wünschen uns viele Verbündete, die gemeinsam die Teile des Puzzles neu zusammensetzen, mit dem Ziel die Balance zwischen den Geschlechtern zu verbessern.

Dagmar Höppel

Dr. Dagmar Höppel

(Leiterin der Geschäftsstelle der LaKoG)



Grußwort

Wissenschaftliche Fachgesellschaften beeinflussen die Wissenschaft auf vielfältige Weise. Sie gestalten zukünftige Entwicklungen und Richtungen direkt und indirekt mit und setzen Standards für ihre jeweilige Fachkultur. Kurz um, sie spielen eine bedeutende Rolle in der Wissenschaft und betreiben Politik, wenn es um die Ausrichtung und Rolle ihres Fachbereichs geht. Umso wichtiger erscheint dadurch die Frage nach der angemessenen Beteiligung beider Geschlechter.

Auf Grund meiner persönlichen Erfahrungen mit einigen deutschen Fachgesellschaften war es mir ein großes Anliegen, das Projekt zu unterstützen, um zu erfahren, wie sich die Fachgesellschaften unterschiedlicher Disziplinen in Deutschland in Bezug auf die Gleichstellung entwickelt haben. Wie steht es mit der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen? Sind sie angemessen vertreten? Wird auf Gleichstellung geachtet und können Wissenschaftlerinnen gleichberechtigt mitbestimmen?

Auch aufgrund unzureichender Gleichstellung von Frauen in den wissenschaftlichen Fachgesellschaften meiner Fachbereiche in Deutschland habe ich in jungen Jahren beschlossen, auch internationalen Fachgesellschaften beizutreten, da in diesen bereits damals Gleichstellung die Fachkultur prägte. Ich habe die positiven Auswirkungen auf die dortige Wissenschaftskultur und meine eigene wissenschaftliche Karriere erlebt. Uns Wissenschaftlerinnen wurde ein aktives Mitwirken ermöglicht und gleichzeitig profitierten die Fachgesellschaften von uns; wir wurden in Ausschüssen aktiv, übernahmen Verantwortung auf Fachtagungen für wissenschaftliche Journale und in Vorständen.

Die Ergebnisse des Projekts „FaberChe“ haben mir gezeigt, dass viele deutsche Fachgesellschaften heute auf einem guten Weg sind. Es wurde jedoch auch deutlich, dass in diesem Bereich immer noch viel zu tun ist! Eine angemessene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Gremien und Bereichen der Fachgesellschaften ist dringend geboten, um international attraktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ich wünsche uns viel Erfolg bei der Weiterentwicklung der Fachgesellschaften in unserem Land und rufe alle Wissenschaftlerinnen, die diese Broschüre lesen, auf, sich für ihr Fach in mindestens einer Fachgesellschaft aktiv einzubringen!

Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurtz
(Leiterin Aerospace Technology and Application - ASA)



1. Wissenschaftlerinnen in Fachgesellschaften: Gleichgestellt? FaberChe fragt nach

Fachgesellschaften spielen eine bedeutende Rolle als Vertretung der Fachinteressen und bei politischen Entscheidungsfindungen. Sie organisieren Fachtagungen und Kongresse, geben Zeitschriften heraus, sprechen Empfehlungen aus und sind wichtige Ratgeber in der Politik und Gesellschaft. Ihre Stimme hat Gewicht.

Das Projekt untersucht erstmals, ob und wie Fachgesellschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

„FaberChe – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“ (FKZ: 01FP1601) zielt auf die Initiierung und Stärkung des Erfahrungsaustausches und der Netzwerkaktivitäten von engagierten Wissenschaftlerinnen ab. Innerhalb und über die Grenzen ausgewählter wissenschaftlicher Fachgesellschaften hinaus werden Chancen sichtbar bzw. Anstöße gegeben, die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen zu verbessern und zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsbereich beizutragen. Zunächst wurde hierfür der Status Quo der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in den ausgewählten Fachgesellschaften und deren Gleichstellungsaktivitäten erfasst. Basierend auf Informationsmaterialien von und über Fachgesellschaften, Gesprächen mit dem wissenschaftlichen Beirat und Expertinnen-Interviews, wurden Workshops und eine Fachtagung durchgeführt, um den ‚Wissenschafts-Praxis-Dialog‘ zu fördern.

Es stellt sich die Frage, ob Fachgesellschaften (FG) aktiv dazu beitragen den grundgesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen. Sie tun es mal mehr, mal weniger. Wie das gelingen kann, wollen wir anhand von Ansatzpunkten, die zu Veränderungsprozessen beitragen, zeigen.



Foto 1

1.1 Fachgesellschaften: Ihre Rollen in der Wissenschaftslandschaft

Allgemein gilt: Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen weicht nach wie vor erheblich vom Anteil gut qualifizierter Frauen ab. Daher ist es zwingend erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Fortsetzung einer Wissenschaftskarriere zu ermutigen. Um das zu erreichen, haben die Hochschulen, Ministerien und Wissenschaftsorganisationen, angeregt durch Maßnahmen, wie z.B. ihre Gleichstellungspläne, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder, wichtige Impulse gesetzt. Dabei hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass geschlechtergerechte struktur- und kulturverändernde Gleichstellungspolitik und -praxen auf der Fakultätsebene und in den Fächern anzusetzen sind. Während die zentralen Wissenschaftsakteure wie die DFG, die HRK und der Wissenschaftsrat hier richtungweisende Positionspapiere verabschiedet haben, bleibt ein blinder Fleck im Schnittstellenbereich der Fächer bestehen: die wissenschaftlichen Fachgesellschaften.

Ihre besondere Bedeutung als Akteurinnen in der Wissenschaftslandschaft ist weitgehend bekannt, ihr Einfluss, ihre Wirkungsweisen und -möglichkeiten unter Gleichstellungsaspekten jedoch meist unbekannt.

Der Zeitpunkt ist günstig, die Fachgesellschaften in den Blick zu nehmen und sie zu analysieren. Sie sind vor allem in der Auseinandersetzung über die Forschungs-Rankings unter Druck geraten. Jene, die die Ratings ablehnen, haben begonnen über eigene Qualitätssicherungsinstrumentarien nachzudenken, da der Legitimationsdruck insgesamt wächst.⁴ Die Fachgesellschaften, die an den herkömmlichen Ratings festhalten, werden sich mittelfristig auch für neue Aspekte öffnen müssen, um international nicht an Ansehen zu verlieren.

Systematisch mit den nationalen Fachgesellschaften befasst hat sich der Wissenschaftsrat 1992, wohl auch um ein Zusammenwachsen der gesamtdeutschen Fachkulturen zu fördern. Neuere Studien waren nicht zu finden. Es ist daher höchste Zeit an diese Ergebnisse anzuknüpfen. Um von einem weitestgehend einheitlichen Begriff der wissenschaftlichen Fachgesellschaften auszugehen, wurden im Rahmen des Projekts „FaberChe“ folgende Definitionen in Anlehnung an den Wissenschaftsrat verwendet:

„Wissenschaftliche Fachgesellschaften sind in der Regel auf der Grundlage von Satzungen und auf Dauer angelegte Zusammenschlüsse von wissenschaftlich aktiven oder interessierten Personen in einem Fachgebiet. Gemeinsames Ziel ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung. Mitgliedschaften sind bei einigen Fachgesellschaften an bestimmte Graduierungen gebunden.“⁵

„Fachgesellschaften sind Einrichtungen der

- Selbstorganisation eines Faches
- Förderung des fachwissenschaftlichen Diskurses (Tagungen, Kongressberichte, Zeitschriften (50 % i.d.R. mit peer review))
- Förderung von Forschung
- Förderung der Lehre und des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Verständigung über wissenschaftliche und wissenschaftsethische Standards
- Förderung der internationalen Zusammenarbeit (Dachverbände)
- Vertretung der Disziplinen gegenüber der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit
- Wissenstransfers zwischen Wissenschaft und Praxis“⁶

¹ GWK (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

² Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft.

³ http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/

⁴ <http://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/arbeitsfelder/gleichstellung/>

⁵ GWK (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

⁵ Zur Förderung von Wissenschaft und Forschung durch wissenschaftliche Fachgesellschaften. Wissenschaftsrat. Bremen 1992. S. 4.

⁶ Wissenschaftsrat 1992, S. 4.

1.2 Forschungshintergrund

Die Projektidee wurde angeregt durch einen Beitrag von Dr. Dagmar Simon (WZB) auf der BuKoF-Jahrestagung im Jahr 2012. Das Projekt „FaberChe“ wurde daraufhin von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, angesiedelt an der Universität Stuttgart, durchgeführt. Bearbeitet wurde es von Corinna Hardtke und Dilek Kömürçüoğlu unter der Leitung von Dr. Dagmar Höppel. Das dieser Broschüre zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1601 gefördert.



Foto 2: Dr. Dagmar Simon

1.3 Forschungslücke: Zufall oder Absicht?

Zu den Grundvoraussetzungen für das Projekt gehörte das Sammeln von Wissen über die wissenschaftlichen Fachgesellschaften in Deutschland, ausgehend von den Tätigkeitsfeldern, ihren Aufgaben und Verantwortungen sowie Kenntnissen über ihre Strukturen (Fachbereich, Größe, Alter, Sitz, Rechtsform, Zielgruppe etc.).

Die Sammlung der Daten war umso wichtiger, da kaum Literatur zu wissenschaftlichen Fachgesellschaften in Deutschland zur Verfügung steht und ihre Verortung in der Wissenschaftslandschaft nicht festgelegt ist.

Einzig der Bericht des Wissenschaftsrats, eine Übersicht⁷ der vorschlagsberechtigten Fachgesellschaften der DFG und ein Aufsatz⁸ von Heinz Heckhausen aus dem Jahr 1987, konnten vor Projektbeginn identifiziert werden.

⁷ http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/gremien/fachkollegien/fk-wahl2015/2015_liste_vorschlagsberechtigte_final.pdf letzter Zugriff am 21.04.2017 um 11.51 Uhr.

⁸ Heckhausen, Heinz (1987): Zur Rolle und Bedeutung wissenschaftlicher Fachgesellschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1-1987 (Hg.: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung) München.

Heckhausen schrieb den Fachgesellschaften bereits damals ein „Schattendasein“ zu.⁹

Die Bearbeitung des Themas „Gleichstellung in wissenschaftlichen Fachgesellschaften“ durch das Projekt FaberChe hat das Ziel, eher offene und emanzipierte Fachgesellschaften, in welchen Frauen und Männer ihr Talent gleichberechtigt einbringen können, zu identifizieren. Die Ausschöpfung des gesamten wissenschaftlichen Potentials fördert auch die Leistungsfähigkeit und das Standing der Fachbereiche in Wissenschaft und Wirtschaft.

Das Projekt stieß auf großes Interesse bei allen Personen, welche für Recherche, Interviews und oder Expert_innen-Gespräche kontaktiert wurden. Doch trotz der vielen positiven Rückmeldungen wurde häufig nur durch die Zusicherung die Aussagen zu anonymisieren, offen über Erfahrungen mit Fachgesellschaften gesprochen. Aus Sicht vieler Fachgesellschaften ergab sich generell (noch) kein Handlungsbedarf.



Foto 3: Projektteam

⁹ Heckhausen. 1987. S. 325. Zur Rolle und Bedeutung wissenschaftlicher Fachgesellschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1-1987 (Hg.: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung) München. S. 325.



2. Zielsetzung und Konzeption

Im Fokus des Projekts steht das Ziel, die Chancen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Fachgesellschaften zu identifizieren. Hierfür gilt es unterschiedliche strukturelle Bedingungen zu untersuchen und mögliche Ansatzpunkte zu erkennen. Gleichzeitig werden durch Vernetzung und Erfahrungsaustausch zielgerichtete Dialoge herbeigeführt.

Auf diesem Fundament aufbauend kann damit begonnen werden direkte Handlungsansätze in und um die Fachgesellschaften herum umzusetzen (siehe Abbildung 1).

Das große Interesse und Engagement hielt unvermindert an. Nach dem Projektstart im Mai 2016 tauschte sich der Projektbeirat¹⁰ bereits im Juni unter dem Titel „Die Fachgesellschaften: Aufgaben, Optionen und Chancen für Geschlechtergerechtigkeit“ gemeinsam mit dem Projektteam in Stuttgart aus. Hierbei wurden Projektkonzeption, Projektziele und Schwerpunkte vorgestellt und diskutiert. Zudem wurde damit begonnen die Interviews vorzubereiten. Nach einigen positiven Rückmeldungen seitens des Projektbeirats wurde auch mit den Vorbereitungen für eine Umfrage begonnen. Die Umfrage richtete sich an Geschäftsführer_innen und Vorsitzende von Fachgesellschaften. Es wurden Expertinnen eingeladen, um bei den Beiratstreffen von ihren persönlichen Erfahrungen zu berichten und diese zu diskutieren. Die Fachtagung „Fachgesellschaften liefern Perspektiven“ fand im März 2017 an der Universität Stuttgart statt. In Vorträgen, Impulsreferaten, Diskussionen und Workshops konnten die Ergebnisse nochmals vertieft und einer interessierten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Die zentralen Projektziele werden in Abbildung 1 detailliert dargestellt.



Foto 4: Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner

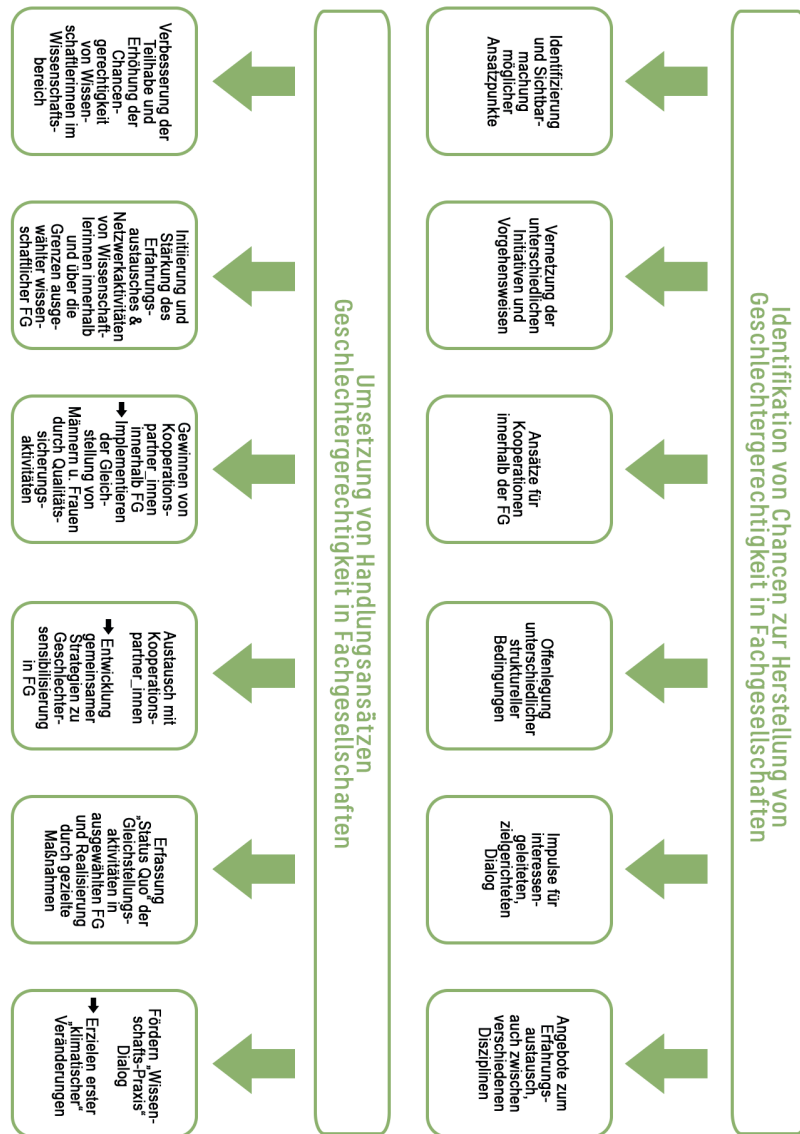


Abbildung 1: Projektziel

¹⁰ Prof. Dr. Gabriele Abels, Eberhard Karls Universität Tübingen
 Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurtz, Leitung Aerospace Technology and Application - ASA
 Martina Gerbig, Leitung der Regionalgruppe Stuttgart des deutschen ingenieurinnenbundes e.V.
 Prof. Dr. Heike Kahlert, Ruhr-Universität Bochum
 Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover
 Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner, Leitung Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation



3. Ergebnisse

3.1 Eine Liste der Fachgesellschaften? – Fehlanzeige

Die Durchsicht der Literatur hat gezeigt, dass bisher kein Verzeichnis der Fachgesellschaften in Deutschland zu finden war. Es existieren keine gemeinsamen Strukturen. Die fehlende Verortung der Fachgesellschaften in der Wissenschaftslandschaft wird in der Öffentlichkeit seit Jahren bemängelt. Bereits Heckhausen hat dies in seinem Aufsatz 1987 gefordert. Trotz seiner ausführlichen Vorarbeit und der Vorarbeit des Wissenschaftsrates wurde das Thema in den folgenden Jahren öffentlich kaum weitergeführt. Darüber, ob dies Zufall ist oder ob sich dahinter eine Absicht verbirgt, kann nur spekuliert werden.

Im Rahmen des Projekts lag das Hauptaugenmerk auf Fachgesellschaften aus den Fachbereichen MINT und Medizin. Aus diesem Grund sind die vorgestellten Ergebnisse hauptsächlich auf Fachgesellschaften dieser beiden Bereiche zugeschnitten.

Es wurde im Laufe des Projekts eine eigene Datenbank entwickelt, die zum einen strukturbezogene Daten erfasst und zum anderen die Fachgesellschaften anhand unterschiedlicher Parameter in Bezug auf ihre Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit prüft. Die Ergebnisse belegen den gegenwärtigen Status quo unter den Fachgesellschaften.

Um Eindrücke aus den Fachgesellschaften selbst zu erhalten, die Selbsteinschätzung in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Fachgesellschaft abzufragen und die soziodemografischen Daten in der Datenbank zu vervollständigen, wurden Interviews mit Expert_innen geführt und eine Online-Befragung an 344 Fachgesellschaften versendet. Innerhalb der Fachgesellschaften fand ein Wandel statt: sie professionalisierten sich, was sich mitunter an deren Aufbau von Strukturierung und Geschäftsstellen zeigt. Gerade bei sehr großen und mitgliederreichen Fachgesellschaften gibt es im Bereich der Fachdisziplin häufig Splitterungen und Ausgliederungen, die sich auf unterschiedliche Unterthemen fokussieren.

2.1 Wissenschaftlicher Forschungsstand

Um die Anschlussfähigkeit der Fachbereiche in Wissenschaft und Wirtschaft trotz des demografischen Wandels nicht zu verlieren, liegt es im Interesse der Fachgesellschaften das Potenzial all ihrer Mitglieder auszuschöpfen und neue Mitglieder zu gewinnen. Auch aus der Verantwortung heraus den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, sollte Gleichstellung innerhalb der Fachgesellschaften selbst zu deren Bestrebungen gehören.

Für das Projekt wurden annähernd 350 Fachgesellschaften aus den Bereichen MINT und Medizin identifiziert (die Daten aus dieser Recherche wurden mit den Daten einer Online-Umfrage ergänzt). Dazu wurde eine Liste¹¹ mit den Vorschlagsberechtigten zur Fachkollegienwahl der DFG genutzt. Fachgesellschaften können sich dort – nach einer einmaligen Augenscheinnahme zu Beginn, eintragen lassen. Ergänzend hierzu wurden die Internetauftritte der Fachgesellschaften gesichtet und deren Inhalte kategorisiert. Zudem wurden eigene „chancengleichheitsbezogene“ Studien und Materialien einzelner Fachgesellschaften hinzugezogen.¹²



Foto 5: Beirat und Projektteam

¹¹ http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/gremien/fachkollegien/fk-wahl2015/2015_liste_vorschlagsberechtigte_final.pdf letzter Zugriff am 21.04.2017 um 11.51 Uhr.

¹² Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (2013): HighChem hautnah. Gelebte Chancengleichheit in der Chemie. Frankfurt am Main.

Zur internen fachlichen Unterteilung kommen meist noch einzelne oder mehrere Arbeitsgruppen, die sich auf spezifische Belange konzentrieren, wie die Nachwuchsförderung, eigene Sektionen für Frauen und/oder beispielsweise die Satzung. Neben dem Mitgliederbereich verfügen große Fachgesellschaften häufig über eine eigene Geschäftsstelle.



Foto 6: Dr. Gabriele Hardtmann

Die Recherche in Bezug auf die Geschäftsstellen hat gezeigt, dass manche Geschäftsführer über die Jahre in unterschiedlichen, aber fachverwandten Fachgesellschaften und/oder Verbänden tätig sind. Sie tragen damit vermutlich ebenfalls wesentlich zum Wissenstransfer bei.

Der Bereich Öffentlichkeitsarbeit spielt in und für die Fachgesellschaften ebenfalls eine wichtige Rolle. Mittels der Öffentlichkeitsarbeit vertritt die Fachgesellschaft ihre Disziplin nach außen. Zugleich nutzt sie diese zur Selbstreflexion und Standortbestimmung im Fach. Zudem dient sie als „Werbe-maßnahme“ der Fachgesellschaft (u.a. in Bezug auf Nachwuchs und Wirtschaft) und kann helfen den Wissenschafts-Praxis-Dialog anzuregen. Allgemein wird der wissenschaftliche Nachwuchs verstärkt mit eigenen Veranstaltungen, Preisen, Arbeitsgruppen, Angeboten zur Veröffentlichung von Ergebnissen und zur Erhöhung der Sichtbarkeit gefördert. Einige Fachgesellschaften haben sich über massive Nachwuchsprobleme geäußert und als Gegenmaßnahme bewusst ihre Aufnahme-hürden gesenkt.

3.2 Wirkungszusammenhänge aus Sicht der Interessierten

„ Da es einen hohen Frauenanteil in diesem Fachgebiet gibt, erübrigen sich einige Maßnahmen.
 - Experte FG

„ Die Auswahl unserer Amtsträger erfolgt auf Grund von persönlicher Eignung, nicht auf Grund des Geschlechts.
 - Experte FG

Während der Projektlaufzeit wurden mehrere Interviews mit Expert_innen aus dem Bereich wissenschaftlicher Fachgesellschaften geführt. Die Interviews lieferten Innenansichten und aktuelle Perspektiven, um die vielfältigen Wirkungszusammenhänge der Fachgesellschaften untereinander, miteinander und mit der Öffentlichkeit und/oder ‚Lobbyist_innen‘ besser verstehen zu können.

Es wurden Bezugspunkte und eigene Erfahrungen mit wissenschaftlichen Fachgesellschaften thematisiert, genauso wie die internen Strukturen und Maßnahmen, um eine Geschlechtergleichstellung zu erreichen. Die Ergebnisse der Interviews konnten nach folgenden Kategorien gegliedert werden, in welchen sich ein Mehrwert der Fachgesellschaften für Wissenschaftler_innen zeigt:

- **Netzwerken**

Die Netzwerke befinden sich im Wandel: Während früher die Vermittlung von Stellen im Vordergrund stand, spielt heute die Suche nach Gutachtenden eine große Rolle. Die Forderung und Suche nach mehr Gutachter_innen wirkt hier vermutlich noch verstärkend. Zudem findet ein Großteil der heutigen Netzwerkaktivitäten online statt.

- **Forschung**

In Fachgesellschaften behandelte Themensetzungen bestimmen die Sichtbarkeit und die Gewichtung von zukünftigen Themenfeldern mit, z.B. im Rahmen von Forschungsförderung mit öffentlichen Mitteln oder Beratung der Politik. Fachgesellschaften können schnell auf aktuelle Themen reagieren. Sie können mit dazu beitragen, dass sich eine starke Interdisziplinarität entwickelt, sie können aber auch Hürden gegen diese aufbauen bzw. diese verhindern („Hüterin der Fachdisziplin“ sein, z.B. Zusammenspiel von Gender Studies und/oder der ‚Individualisierten Medizin‘).

- **Wissenstransfer**

Fachkonferenzen und Tagungen erleichtern den Wissenstransfer und fördern den innerfachlichen Austausch. Sie setzen nicht selten die Themen, die anschließend politisch diskutiert werden. Auch werden 90% der wissenschaftlichen Konferenzen von Fachgesellschaften veranstaltet.

- **Publikationen**

Fachgesellschaften erleichtern das Publikationsmanagement, da interne Qualitätskontrollen überwiegen (z.B. Peer Review-Verfahren zur Qualitätssicherung) und somit Aufsätze, Berichte etc. schneller veröffentlicht und einem großen Publikum vorgestellt werden können.

- **Nachwuchsförderung**

Die Rekrutierung des Nachwuchses erfolgt innerhalb der Fachgesellschaft meist nach traditionellen Mustern. Gleichzeitig ist die Mitgliedschaft in einer Fachgesellschaft ein Gewinn für das wissenschaftliche Renommee im CV. Für den Nachwuchs selbst bietet die Mitgliedschaft auch einen geschützten Raum zum Experimentieren, welcher als Sprungbrett für die Karriere genutzt werden kann.

- **Wissenschaftsberatung der Politik zu aktuellen Themen**

Fachgesellschaften werden gehört. Sie können über eine politische Verantwortung in Bezug auf wissenschaftliche Statements zu aktuellen Fragen verfügen. Selbst die Bundesregierung, Hochschulen und Ministerien richten sich mit Anfragen nach Expertisen teilweise direkt an wissenschaftliche Fachgesellschaften.

- **Empfehlung von Gutachtenden**

Fachgesellschaften werden häufig angefragt, Gutachtende für bestimmte Themenbereiche zu benennen. Hierbei betonten viele Interviewpartner_innen, dass darauf geachtet werden sollte, dass im gleichen Maße Frauen und Männer empfohlen werden.

- **Gleichstellung als Chance für Erneuerung und für kulturellen Wandel**

Viele der Interviewpartner_innen sahen die Förderung von Gleichstellung in wissenschaftlichen Fachgesellschaften als Chance für Erneuerungen und einen generellen internen und externen kulturellen Wandel.

In der Reflexion empfahlen einige Interviewte die zentrale Rolle der Fachgesellschaften stärker in der Wissenschaftslandschaft zu verorten und langfristig Verfahren zu der Qualitätssicherung zu etablieren.

3.3 Angebote der Fachgesellschaften und ihre Nutzung

Was bieten die Fachgesellschaften ihren Mitgliedern an? Basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche wurden die zentralen Aufgabenfelder zusammengetragen und ein Fragebogen entwickelt, um mehr über deren Angebote und Nutzung zu erfahren. Ziel der Befragung war es darüber hinaus, einen Erfahrungsaustausch herbeizuführen, das Netzwerk des Projekts weiter auszubauen und langfristig (das Bewusstsein für) die Chancengleichheit in den Fachgesellschaften zu erhöhen. Gerade im Bereich ‚Chancengleichheit‘ sollte ihnen zugleich das vielfältige Spektrum an Möglichkeiten vor Augen geführt werden. Ergänzend hierzu konnte ferner der „Wissenschafts-Praxis-Dialog“ weiter vorangetrieben und neue Kooperationspartner_innen innerhalb der Fachgesellschaften gewonnen werden.

Im Rahmen der Befragung wurden Fachgesellschaften aus den Bereichen MINT und Medizin per E-Mail kontaktiert und zur Teilnahme an einer Online-Befragung eingeladen. Adressiert waren die E-Mails (wenn möglich) an Geschäftsführer_innen und Vorstände der Fachgesellschaften.

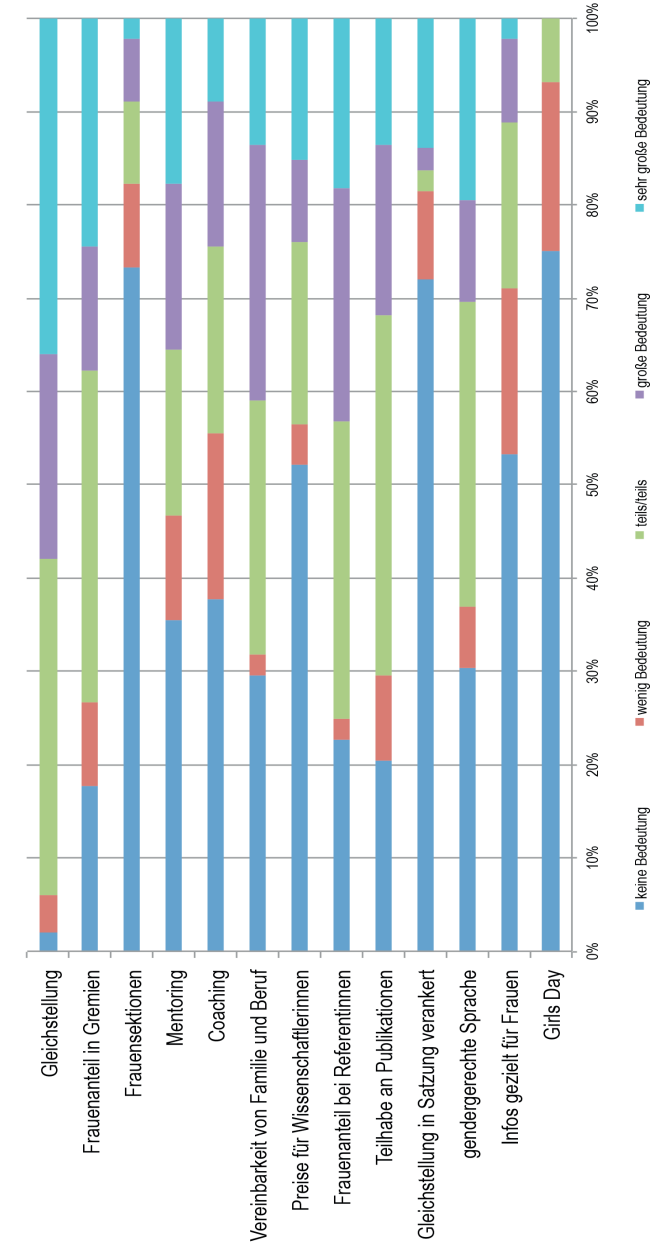
52 Personen nahmen an der Befragung teil.

Die Angebote der Fachgesellschaften an ihre Mitglieder wurden von den MINT-Fachgesellschaften und den Fachgesellschaften aus der Medizin weitestgehend bejaht. Die Fragen nach der Vertretung der Disziplin gegenüber der Öffentlichkeit, der Förderung und Lehre des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Förderung des wissenschaftlichen Diskurses und der Verständigung über wissenschaftliche Standards wurden in beiden Bereichen zu über 80 % bejaht. Sie sind damit die zentralen Aufgabenfelder der Fachgesellschaften.

Im Wissenstransfer, der Förderung der Forschung und der internationalen Zusammenarbeit und der Selbstorganisation des Faches sehen knapp 50 % und mehr weitere zentrale Angebots- und Betätigungsfelder.

Nur ein kleiner Teil verneinte diese Aspekte als Aufgaben der Fachgesellschaften. Von den medizinischen Fachgesellschaften wurden diese Aufgaben häufiger bestätigt, als von den Fachgesellschaften aus dem MINT-Bereich (s. Abbildung 3 und 4 Seite 37).

Abbildung 2: Fachgesellschaften - Gleichstellung innerhalb der Fachgesellschaften
„Welche Bedeutung haben folgende Maßnahmen in Ihrer Fachgesellschaft?“



3.4 Gleichstellung in Fachgesellschaften

In ihrem Selbstverständnis sahen sich die Fachgesellschaften mehrheitlich als Fürsprecherinnen der Gleichstellung. Bei der Befragung gab der größte Teil der Befragten (ca. 60 %) an, dass sie Gleichstellung eine „sehr große“ bzw. „große Bedeutung“ beimessen. Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, auf Frauen als Referentinnen, die Vertretung von Frauen in Gremien und ihre Teilhabe an Publikationen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten. Direkte Unterstützung (Individualfördermaßnahmen) im Rahmen von Mentoring-Angeboten für Wissenschaftlerinnen (40 % „sehr große“ bzw. „große Bedeutung“), Coaching (knapp 30 %) oder auch Preise für Wissenschaftlerinnen gaben um die 30 % an. Immerhin ca. 30 % legten Wert auf eine gendergerechte Sprache. Eigenen Frauensektionen wurde mit über 80 % keine bzw. nur wenig Bedeutung zugemessen, obwohl die Recherche bei manchen Fachgesellschaften ergeben hat, dass Frauensektionen vorhanden sind. Einer institutionellen Verankerung der Gleichstellung in der Satzung der Fachgesellschaften messen immerhin 10 % eine sehr große Bedeutung zu. Vereinzelt wurde genannt, dass eine Einbindung in internationale Fachgesellschaften dafür ursächlich wäre, da die dortigen Qualitätsstandards dies vorsehen.

Diese Ansatzpunkte belegen nachdrücklich die Vielzahl der Möglichkeiten zur Herstellung von fairen Rahmenbedingungen zwischen den Geschlechtern. Sie belegen deutlich das Potenzial, über das die Fachgesellschaften neben ihrem fachlichen Auftrag verfügen, um die Gleichstellung weiter voran zu bringen.



4. Empfehlungen

Um die Herstellung gleicher Chancen für alle Geschlechter in den wissenschaftlichen Fachgesellschaften nachhaltig zu verankern und zu fördern, hat sich aus den unterschiedlichen Herangehensweisen (Befragung, Workshops, Zusammenarbeit mit Expert_innen aus dem Umfeld der Fachgesellschaften und dem Projektbeirat), eine dreigleisige Herangehensweise als sinnvoll und effizient herausgebildet. Neben strukturverändernden Anstößen von außen, wirken bereits jetzt Veränderungsprozesse, die die Fachgesellschaften von innen heraus selbst vornehmen. Sie werden vermehrt auch durch weibliche Mitglieder angestoßen. Das Projekt hat gezeigt, dass in Fachgesellschaften mit einem höheren Frauenanteil generell mehr gleichstellungsfördernde Angebote auf den Weg gebracht wurden. Generell gilt: Mehr weibliche Mitglieder gehen mit einer Öffnung der Fachgesellschaft nach außen einher.

Anhand des folgenden Kriterienkatalogs erhalten Fachgesellschaften die Möglichkeit ihre Gleichstellungsaktivitäten „im Selbsttest“ zu prüfen und bei Bedarf entsprechend anzupassen oder gar neue Initiativen zu ergreifen. Wissenschaftlerinnen können mithilfe der Sammlung, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, eine potenzielle Fachgesellschaft vor ihrem Beitritt auf persönliche Eignung prüfen oder bei einer bestehenden Mitgliedschaft, wo nötig, Anstöße von innen geben.



Foto 7

4.1 Wissenschaftlerinnen: Anstöße von außen und innen Was die Mitgliedschaft in einer Fachgesellschaft Wissenschaftlerinnen bringt?

Anregungen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit können sowohl von außen als auch von innen durch weibliche und gendersensible Mitglieder angestoßen werden. Diese können bei einer bestehenden Mitgliedschaft von innen heraus initiiert oder die Fachgesellschaft vor einem Neueintritt auf die entsprechenden Maßnahmen und Angebote hin geprüft werden.

- Zugang zu Netzwerken
- Aufbau einer Basis für späteres weltweites Netzwerk
- Gewinnung von Sichtbarkeit
- Aufbau von Auslandskontakten zu Forschungseinrichtungen/Hochschulen (Alumni)
- Role Models/Vorbilder
- Finden von Mentorinnen und Mentoren, Erfahrungswissen erhalten
- Unterstützung von Mentees, Erfahrungswissen weitergeben
- Entwicklung eigener Strategien/Zukunftspläne schmieden
- Erhöhung meiner Berufschancen - wissen was zählt!
- Einsichten in die Funktionsweise von Gremien
- Mitwirkung in Gremien: Hineinwachsen in die unterschiedlichen Ämter und Funktionen
- Mitwirkung bei Begutachtungen
- Kenntnis aktueller, zukunftssträchtiger Forschungsthemen und Debatten
- Anerkennung der eigenen wissenschaftlichen Leistung
 - Relevanz des eigenen Themas verorten
- Experimentierfeld für erste Schritte in der Wissenschaft
- Austausch mit den Peer Groups
 - Fortbildungsangebote
 - Durchsetzungsstrategien
- Interesse am Fach bleibt erhalten „große Familie“
(Anbindung bei eher wissenschaftsferner beruflicher Tätigkeit)
- Strategien zur Vereinbarkeit entwickeln
- Mitwirkung im Tagungsmanagement
- Reputation gewinnen
- Stipendien, Preise, Auszeichnungen
- Publikationen (z.B. Tagungsbände und Kongresse)
- Sich aktiv zeigen, eigene Angebote einbringen

- Profilentwicklung für eine aktive Rekrutierung/Kooperationen mit Industrie und Verlagen
- Begutachtung interdisziplinäres Vorhaben
- Gleichstellungsthemen platzieren
- Kleine Fachgruppe/Arbeitszirkel aufbauen
- Erste Führungserfahrung in männlich dominierten Sitzungen sammeln
- Ehrenamt, aber Vorsicht: Vereinnahmung!
- Leuchtturmprofessuren, Eliteprofessuren identifizieren
- Informationen für erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit

Als wesentliches Ziel der Mitgliedschaft für Wissenschaftlerinnen kann zusammengefasst formuliert werden „Vorn mit dabei sein, wo die Musik spielt“ und Erkenntnis über die Fachkultur bewusst wahrzunehmen.

4.2 Anstöße von innen

Der Mehrzahl der Fachgesellschaften, die sich an unserer Befragung beteiligt haben, kann bescheinigt werden, dass sie sich auf einem guten Weg befinden. Wir konnten zahlreiche Initiativen finden. Als Veränderungen, welche direkt, mittel- oder langfristig in den Fachgesellschaften umgesetzt werden können, wurden folgende Maßnahmen identifiziert:

- Geschlechtsspezifische Datenerhebung der eigenen Strukturen
 - Gender Monitoring
 - Gender Controlling
- Anpassungen des Leitbildes und der Satzung
- Selbstverpflichtung zur Benennung von Frauen und Männern bei Anfragen, z.B. Listen für Gutachter_innen, Vorschläge für Preise
- Beachtung der Geschlechtergerechtigkeit bei
 - Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen, Ausschüssen
 - Vergabe von Preisen
 - Teilhabe an Publikationen
 - Referent_innen für Tagungen/Workshopleitungen/Keynote Speech
- Selbstverpflichtung zu bestimmten Quoten
- Instrumente zur Herstellung von Vielfalt anbieten
- Mentoring-Angebote
- DFG Vorschlagsrecht: Benennung von Frauen und Männern
- Positionierung als Institution, die Fairness und Gleichstellung als Ziel für sich definiert (Gütesiegel)

- Sektionen zu Themenstellungen, die die weiblichen Mitglieder vorrangig interessieren
- Entwicklung einer Positionierung zu den Gender Studies (Integration, Preise, ...)
- Geldgebende verpflichten
- Fachspezifische Definition von guter Arbeit, die Vereinbarkeit und Gleichstellung einschließt
- Flyer zur Vereinbarkeit von Wissenschaft im Fach (z.B.: Entwicklung von Standards für schwangere Chirurginnen)
- Fachgesellschaften als Quelle für Berufungskommission
- Unterstützung bei der Stellensuche: Aktive Rekrutierung
- Entwicklung von spezifischen Angeboten für junge Wissenschaftlerinnen
- Sensibilisierungstrainings für Mitglieder, die als Gutachtende für die Fachgesellschaft arbeiten
- Aufklärung über Gender Bias
- Newsletter, Rundschreiben: Beachtung von Genderthemen, ...
- Entwicklung von Gleichstellungszielen, einer Gleichstellungsstrategie
- Entwicklung eines Gender Budgeting-Konzepts
- Verabschiedung eines Positionspapiers zur Gleichstellung (Gleichstellungsplan)
- Empfehlungen von Personen für zukünftige Führungsrollen
- Entwicklung neuer geschlechtergerechter Berufsbilder

Die Liste veranschaulicht zahlreiche Ansatzpunkte, um Gleichstellung nachhaltig zu verankern. Ziel ist es dabei, die eigenen Kräfte zu mobilisieren und damit einen Qualitätssicherungsprozess zu initiieren. Niemand kennt die fachlichen Erfordernisse besser als die Fachgesellschaften selbst. Daher sind die Fachgesellschaften selbst am besten geeignet adäquate Wege einzuschlagen, um schrittweise zur Herstellung von Gleichstellung beizutragen. Fehleinschätzungen wie z.B. mangelhafte ‚Akkreditierungen‘ bei der Bewertung von Studiengängen durch Dritte könnten damit vorgebeugt werden. Es empfiehlt sich daher zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sowie im Rahmen der internationalen Anerkennung und Reputation der Fachgesellschaften das vorhandene, enorme eigene Potenzial zu nutzen. Das bedeutet, sich von innen heraus auf den Weg zu machen und die Herausforderungen anzunehmen, die mit einer aktiven internen Gleichstellungspolitik verbunden sind. Die Checkliste kann dabei genutzt werden, sich selbst zu verorten und zukünftige Maßnahmen zu identifizieren.

4.3 Anstöße von außen

Angesichts der großen Bedeutung, die Fachgesellschaften gerade im MINT-Bereich und insbesondere in der Medizin zugeschrieben wird, wurde in den Interviews und den Workshops immer wieder der Wunsch geäußert, die Frage „Wer könnte neben den Mitgliedern Interesse an Gleichstellung haben?“ stärker in den Fokus zu nehmen. Mögliche Antworten hierbei könnten sein: die Geldgebenden, staatliche Institutionen, Dritte von außen, beispielsweise Industrie. Der Anspruch auf die Gesellschaft Einfluss zu nehmen, ist nur legitim, wenn bestimmte Grundregeln damit verbunden werden können. Dazu zählen vor allem die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.¹³

Der direkte Weg für einen Anstoß von außen liegt darin, Fachgesellschaften selbst für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu gewinnen. Mögliche Maßnahmen können sein:

- Defizite erkennen und Normen fixieren
- Gender Monitoring (freiwillig oder mit Sanktionen) einführen
- Fortbildungen
- Entwicklungen von Ideen für Projekte
- Allianzen schaffen zu Fachausschüssen
- Projektskizzen vorbereiten
- Projektbegleitender Ausschuss (Matchmaking)
- Monitoring durch Geldgebende
- Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Standards für gute Betreuung
- „Was wird aus meinen Doktorandinnen?“ → Networking über die Promotion hinaus
- Wettbewerb für Frauen
- Qualitätssicherungsaspekte
- Siegel für Geschlechtergerechtigkeit
- Externe Mitglieder für Berufungskommissionen
- Auditierungsverfahren
- Interne Strukturen von Fachgesellschaften (Funktion der Vorstände → fachl. Untergruppen)
- Führungsrollen (Auswahl von Personen, die zukünftig auf Führungsrollen vorbereitet werden sollen)
- Vorstand (Mediator_in, Handlungsmöglichkeiten, Binnenkommunikation)
- Wahlen (Wer wird wann um seine/ihre Kandidatur gebeten?)

¹³ http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf letzter Zugriff am 06.11.2017 um 14.20 Uhr.



5. Ausblick: Chancen erkennen und vielfältig nutzen

- Frauensektionen (Genderwatch)
- Preise (Frauenanteile; Preis, um ggf. auch eine historische Frau im Fach zu würdigen)
- Kommunikation
- Förderkultur (Analyse der Förderstrukturen und der Förderkultur unter Genderaspekten)

Gerade im Hinblick auf den Einfluss internationaler Fachgesellschaften scheint es, dass sich auch die Entwicklung der nationalen Fachgesellschaften einem Qualitätssicherungsprozess unterziehen.

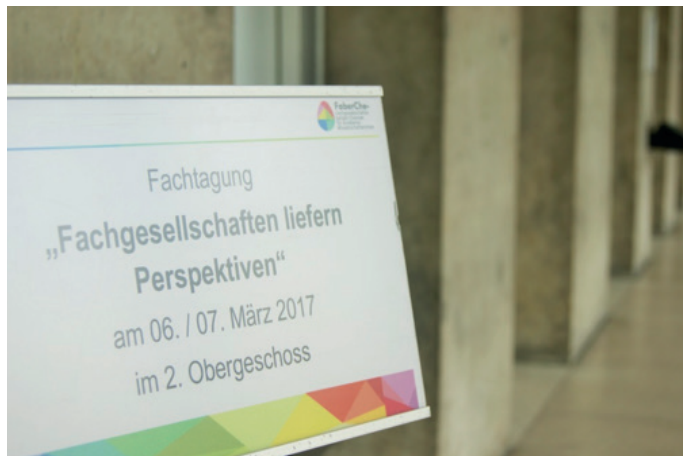


Foto 8

Wissenschaftliche Fachgesellschaften tragen wesentlich zur Vielfalt der Wissenschaftslandschaft der Bundesrepublik Deutschland bei. Ob bei der Entwicklung neuer Studiengänge oder Ausbildungsberufe bis hin zur Identifikation von Themen, die in Zukunft erforscht werden sollten, sind sie mächtige Player an den Schnittstellen zwischen Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Unternehmen. Ihre Wirkungsweisen sind manigfaltig und mit mehr oder weniger Macht verbunden. Dies mag ein Grund sein, dass detaillierte Studien fehlen. Andererseits besteht bei Expert_innen ein großes Interesse, mehr über die Wirkweise und Zusammenhänge zu erfahren und eigene Erfahrungen und Beobachtungen zu teilen. Die in der Studie gewonnenen Erkenntnisse sind daher eher eine Momentaufnahme. Sie legen den enormen Forschungsbedarf offen, wenn das Ziel verfolgt wird, tatsächliche Akteur_innen in unserer Forschungs- und Wissenschaftslandschaft zu identifizieren.

Fachgesellschaften bieten durch ihre weitgefächerten Einflussmöglichkeiten große Chancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zahlreiche Ansatzpunkte und Kriterien konnten identifiziert werden, teilweise sind sie kurzfristig, teilweise mittel- und eher langfristig zu realisieren. Ziel ist dabei, die Kultur in den Fachgesellschaften insgesamt zu verändern. Vereinzelt ist dies bereits gelungen, mehrheitlich befindet sich dieser Prozess erst am Anfang. Wichtig ist es, die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter auf zentraler Ebene in den Fachgesellschaften sichtbar zu machen und Maßnahmen und Empfehlungen für diese auszusprechen. Dies kann beispielsweise durch eine Satzungsänderung geschehen, aber ebenso durch die Etablierung allgemein geltender Qualitätsstandards. Beides sind wirkungsvolle Instrumente, um für Fachgesellschaften und Wissenschaftler_innen den gegenseitigen Nutzen klar zu kommunizieren.

Wesentlich zur Akzeptanz trägt dazu bei, Gleichstellung als integralen Bestandteil der übergeordneten Qualitätskriterien zu verankern. Als vorbildhaft und unterstützend sind dabei internationale Fachgesellschaften zu nennen, die bereits bestimmte Qualitätsstandards voraussetzen, um sich gegenseitig bzw. Kooperationen anzuerkennen. Die Anerkennung nationaler Fachgesellschaften im Rahmen internationaler Zusammenschlüsse hat dabei sowohl zu deren ‚Modernisierung‘ und zur Sichtbarkeit der weiblichen Mitglieder vor Ort beigetragen als auch den Wissenschaftlerinnen gezeigt, mit welcher ‚Normalität‘ Wissenschaftlerinnen im Ausland Wertschätzung erfahren und respektiert werden.

Wissenschaftliche Fachgesellschaften haben vordergründig die Aufgaben als Expert_innen und Ansprechpersonen in ihrem Themenbereich zur Verfügung zu stehen, wissenschaftspolitische Diskurse zu fördern, sich zu Forschung und Lehre zu positionieren und bei der Curriculaentwicklung gestaltend mitzuwirken, aber auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine Plattform zu bieten. Mit diesen breiten Einflussfeldern ist es besonders für Fachgesellschaften wichtig, sich offen zu zeigen und somit zur weiteren Verankerung von Geschlechtergleichstellung in der Scientific Community beizutragen.

Das Projekt FaberChe schließt mit seiner Thematik erstmals an verschiedene aktuelle wissenschaftspolitische Diskussionen über die Förderung und Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft an. Die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, steht gemeinsam mit der Diskussion um eine Qualitätssicherung der Fachgesellschaften im Zentrum der Ergebnisse des Projekts. Nur durch eine Verbesserung für die Fachgesellschaften selbst, wie auch für die Chancengleichheit der Geschlechter, kann eine langfristige nutzstiftende Entwicklung gesichert werden.

Durch eine Sensibilisierung für das Themenfeld „Geschlechtergerechtigkeit“ können direkte Möglichkeiten aufgezeigt werden, die in die Fachgesellschaften hineingetragen werden können. Da die wissenschaftlichen Fachgesellschaften bemüht sind, eine Chancengleichheit der Geschlechter zu schaffen und sich mitunter einen Reputationsgewinn davon versprechen, sind die Aussichten auf einen langfristigen Nutzen des Projekts sehr gut. Viele Unterstützende des Projekts haben das Projektteam während der Projektlaufzeit dazu aufgefordert, das Projekt weiterzuführen und/oder zu erweitern. Vorgeschlagen wurde zum Beispiel mehrfach, auch die „Akademien“ unter die Lupe zu nehmen. Das Interesse der Fachgesellschaften selbst war in hohem Maße vorhanden und es wurde mehrfach nach den Ergebnissen der Tagung und des gesamten Projekts gefragt. Die Chance eines Transfers auf Fachgesellschaften, welche nicht am Projekt beteiligt waren, wird als gut eingeschätzt.

Die Arbeit der Fachgesellschaften weist unterschiedliche Professionalisierungsgrade auf. Wenn sie beispielsweise mit Aufgaben betraut sind, die Standards für das staatliche Prüfungswesen an Hochschulen oder für Staatsexamen setzen, erfordert dies eigene Qualitätsstandards der Fachgesellschaften.

Diese sollten auch die grundgesetzliche Forderung nach der Herstellung gleicher Chancen für alle Geschlechter beinhalten. Von staatlicher Seite sollte daher darauf geachtet werden, bevorzugt mit Fachgesellschaften zusammenzuarbeiten, die einschlägige Gleichstellungsstandards berücksichtigen bzw. sich bereiterklären, ggf. im Rahmen eines Zertifizierungsprozesses Gleichstellungsziele umzusetzen und ein Gleichstellungssiegel zu erwerben.

Durch die Rankings von Studienfächern und den entsprechenden Studienorten ist auch der Druck auf die Fachgesellschaften gestiegen. Nicht immer basieren die Rankings auf einer soliden Datenbasis. Die Fachgesellschaften, welche die Rankings ablehnen, haben zum Teil damit begonnen eigene Qualitätssicherungsinstrumentarien auszuarbeiten und einzusetzen. Diese müssen auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigen. Langfristig ist zu erwarten, dass sich auch die herkömmlichen Rankings stärker für Aspekte der Chancengleichheit der Geschlechter öffnen und somit weitere Fachgesellschaften erreicht werden.

Die Ergebnisse des Projekts eignen sich als Vorstudie für ein breiter angelegtes Folgeprojekt. Dadurch können Standards für geschlechtergerechte Fachgesellschaften entwickelt werden. Der momentan stattfindende Strukturwandel sollte unbedingt wissenschaftlich begleitet werden. Eine wissenschaftliche Anschlussfähigkeit ergäbe sich auch aus einer interdisziplinär ausgelegten Nutzung der Ergebnisse, die auch internationale Anregungen integrieren sollte.



6. Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

- Abels, Gabriele (2016): The gender gap in political science education in Germany. In: European Political Science (EPS). (Hg.: Liza Mügge „Gender in political science education“). S. 1-10.
- Abels, Gabriele / Woods, Dorian (2016): The Status of Women in German Political Science. In: European Political Science (EPS) S. 14. (Hg.: Heather Savigny & Stephen Bates „Women/diversity in political science“) S. 87-95.
- Committee on Facilitating Interdisciplinary Research (2005): The Role of Professional Societies. In: Facilitating Interdisciplinary Research. Washington, DC. S. 137-148.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (2013): HighChem hautnah. Gelebte Chancengleichheit in der Chemie. Frankfurt am Main.
- Heckhausen, Heinz (1987): Zur Rolle und Bedeutung wissenschaftlicher Fachgesellschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1-1987 (Hg.: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung) München. S. 325-358.
- Hohn, Hans-Willy / Schimank, Uwe (1990): Konflikte und Gleichgewichte im Forschungssystem: Akteurkonstellationen und Entwicklungspfade in der staatlich finanzierten außeruniversitären Forschung. Frankfurt/Main.
- Kaase, Max (1993): Wissenschaftliche Fachgesellschaften - zu passiv. In: Spektrum der Wissenschaft 4. Heidelberg. Seite 118.
- Preißner, Andreas (2001): Promotionsratgeber. München, Wien.
- Schimank, Uwe (1988): Wissenschaftliche Vereinigungen im Deutschen Forschungssystem. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. Köln.
- Ständiger Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF) der DVPW (2006): Bericht zur Entwicklung der Situation von Frauen in der DVPW 2003-2005. 1. Gender-Monitoring Bericht. Münster.
- Wissenschaftsrat (1992): Zur Förderung von Wissenschaft und Forschung durch wissenschaftliche Fachgesellschaften. Bremen.

Internet

- http://dechema.de/dechema_media/Ausbildungsempfehlung_JAN17_Digital-p-20002445.pdf letzter Zugriff am 18.04.2017 um 10.44 Uhr.
- http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/gremien/fachkollegien/fk-wahl2015/2015_liste_vorschlagsberechtigte_final.pdf letzter Zugriff am 21.04.2017 um 11.51 Uhr.
- <http://soziologie.de/blog/2016/06/die-rolle-von-fachgesellschaften/> letzter Zugriff am 06.06.2017 um 14.08 Uhr.
- <http://soziologie.de/blog/2012/08/der-kampf-um-die-autonomie-der-wissenschaft-wie-rankings-die-wissenschaft-fur-externe-interessen-instrumentalisieren-und-die-wissenschaftlichen-fachgesellschaften-herausfordern/> letzter Zugriff am 06.06.2017 um 14.20 Uhr.
- <http://www.verbaende.com/news.php/DGP-gewinnt-Joerg-Maas-als-neuen-Generalsekretaer-Pathologie-will-sich-weiter-professionalisieren?m=95259> letzter Zugriff am 18.09.2017 um 12.54 Uhr.
- <http://www.dvt-net.de/aktuell/archiv-2005/pm-040705.html> letzter Zugriff am 18.09.2017 um 12.59 Uhr.
- <https://www.hochdruckliga.de/pressemitteilung/items/dhl-vorstand-bestellt-maximilian-broglie-zum-geschaeftsfuehrer.html> letzter Zugriff am 18.09.2017 um 13.05 Uhr.
- <http://beyondhealth.de/de/corporate-blog-de/item/30-lohnt-sich-die-mitgliedschaft-in-einer-fachgesellschaft> letzter Zugriff am 18.09.2017 um 13.09 Uhr.
- <http://www.drg.de/de-DE/552/marie-curie-ring> letzter Zugriff am 18.09.2017 um 13.14 Uhr.
- <http://www.faz.net/aktuell/wissen/medizin-ernaehrung/interview-zum-thema-frauen-in-fuehrungspositionen-aerztinnen-mit-kindern-spueren-die-glaeserndecke-12142072.html> letzter Zugriff am 27.09.2017 um 16.11 Uhr.
- <http://www.faz.net/aktuell/wissen/medizin-ernaehrung/interview-zum-thema-frauen-in-fuehrungspositionen-aerztinnen-mit-kindern-spueren-die-glaeserndecke-12142072.html> letzter Zugriff am 27.09.2017 um 16.11 Uhr.
- http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf letzter Zugriff am 06.11.2017 um 14.20 Uhr.

(in chronologischer Reihenfolge)

Abkürzungsverzeichnis

- LaKoG: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs
- FG: Fachgesellschaft/en
- BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- WZB: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- BuKoF: Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Fotos

- Foto 1: Momentaufnahme der Fachtagung „Fachgesellschaften liefern Perspektiven“ am 06.-07.03.2017
- Foto 2: Dr. Dagmar Simon, WZB
- Foto 3: Projektteam der LaKoG:
Dr. Dagmar Höppel, Corinna Hardtke und Dilek Kömürçüoğlu (v.l.n.r.)
- Foto 4: Prof. Dr. rer. nat. Martina Schraudner, Leitung Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation
- Foto 5: Beiratstreffen am 17.11.2016 in Berlin
- Foto 6: Frau Dr. Gabriele Hardtmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart
- Foto 7: Momentaufnahme der Fachtagung „Fachgesellschaften liefern Perspektiven“ am 06.-07.03.2017
- Foto 8: Momentaufnahme der Fachtagung „Fachgesellschaften liefern Perspektiven“ am 06.-07.03.2017

Abbildungen 3 und 4

Abbildung 3:
Angebote und Aufgaben der Fachgesellschaften (MINT)

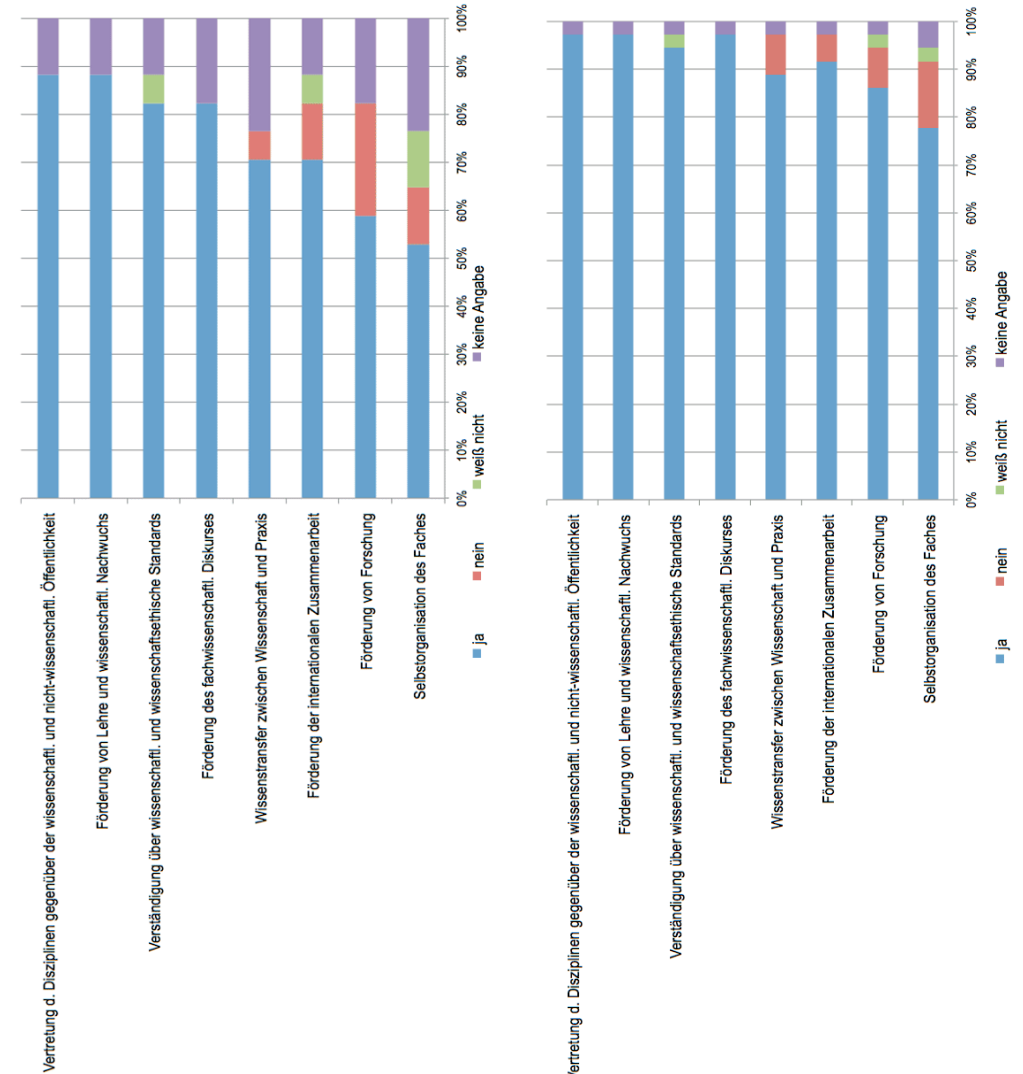
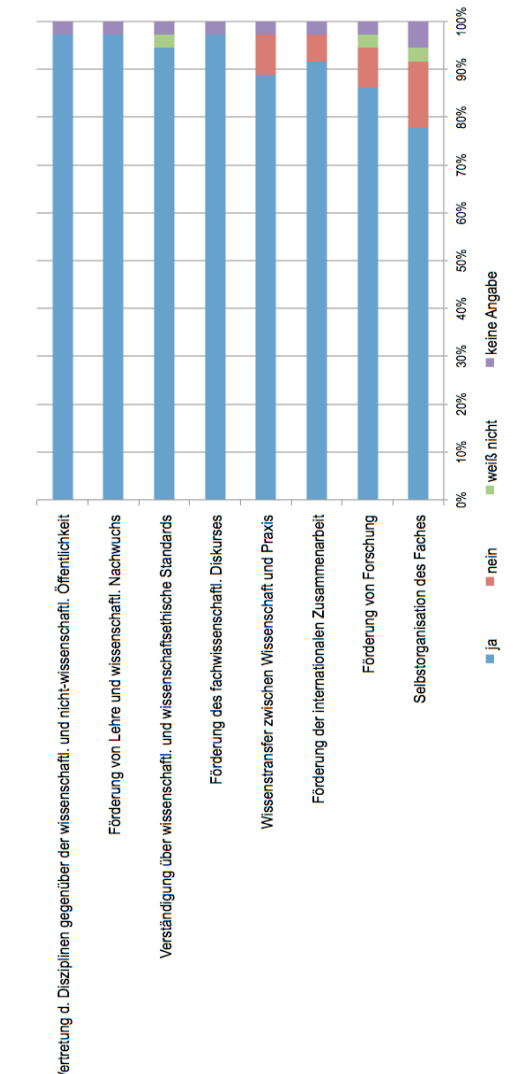


Abbildung 4:
Angebote und Aufgaben der Fachgesellschaften (Med)





7. Unterstützende Fachgesellschaften

Folgende Fachgesellschaften haben sich in der Online-Befragung bereit erklärt, als Unterstützer des Projekts „FaberChe - Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“ genannt zu werden:

- Akademie für Ethik in der Medizin e.V.
- Deutsche Dermatologische Gesellschaft e.V.
- Deutsche Geophysikalische Gesellschaft e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Epidemiologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Gefäßchirurgie und Gefäßmedizin Gesellschaft für operative, endovaskuläre und präventive Gefäßmedizin e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Geschichte der Pharmazie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Lymphologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Medizinische Soziologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Osteologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Parodontologie e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Schlafforschung und Schlafmedizin e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Transfusionsmedizin und Immunhämatologie e.V.
- Fachbereichstag Maschinenbau e.V.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.
- Gesellschaft Deutscher Lebensmitteltechnologe n e.V.
- Gesellschaft für Neonatologie und Pädiatrische Intensivmedizin e.V.
- Gesellschaft für Pädiatrische Radiologie e.V.
- Gesellschaft für Pflanzenbiotechnologie e.V.



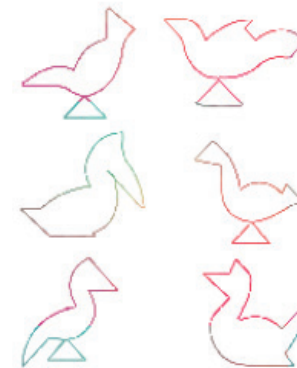
8. Kreativer Impuls

Das FaberChe - Ei

Das Ei des FaberChe-Logos entspringt dem chinesischen Tangram-Rätsel. Die Einzelteile spiegeln die vielen Facetten der einzelnen Fachgesellschaften und die darin eingebundenen Chancen für Wissenschaftler_innen wider. Werden alle Facetten zusammengeführt, kann ein chancengerechtes Wissenschaftssystem entstehen.

Wir laden Sie hiermit herzlich ein, kreativ und innovativ zu sein!

Anleitung: Einzelne Teile an der Linie entlang ausschneiden und mit den Einzelteilen des Eies die dargestellten Vögel nachbauen.



P.S.:
Mit den Einzelteilen lassen sich auch viele weitere Vögel nachbilden.

Lösungsvorschläge finden Sie am unteren Seitenrand!

Quelle: <http://www.aimsedu.org/2014/04/15/hatching-the-egg/>



