19. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache 19(18)340

Zusammenstellung
der Stellungnahmen der Sachverständigen

zum öffentlichen Fachgespräch

„Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“

Unterrichtung der Bundesregierung
Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 mit Stellungnahme der Bundesregierung
BT-Drucksache 19/29090

Antrag der Fraktion der FDP
Gleichstellung in der Wissenschaft – Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem
BT-Drucksache 19/23629

Antrag der Fraktion der FDP
Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern
BT-Drucksache 19/27175

Stellungnahmen eingeladener Sachverständiger

		Seite
19(18)340a	**Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungs-beauftragten an Hochschulen e. V.**	**2**
19(18)340b	**Friedrich-Alexander-Universität**	**46**
19(18)340c	**Goethe-Universität**	**48**
19(18)340d	**N² Netzwerk von Promovierendennetzwerken**	**52**
19(18)340e	**Deutsche Forschungsgesellschaft**	**63**
19(18)340f	**Deutscher Gewerkschaftsbund**	**67**

17. Mai 2021

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung
u. Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
19(18)340a

07.05.2021

STANDPUNKTE FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULPOLITIK

bukof

Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

» DIE GRÖSSTE GEFAHR FÜR DIE GLEICHBERECHTIGUNG IST DER MYTHOS, WIR HÄTTEN SIE SCHON.«

(GRETHE NESTOR)

INHALT

4 Vorwort
6 Wer ist die bukof?
8 Solidarisch gegen Antifeminismus
10 Care, aber fair
12 Digitalisierung gerecht gestalten
14 Diversität braucht Antidiskriminierung
16 Genderforschung stärken und absichern
18 Gendern ändert
20 Gender-Wissen mit Wirkung
22 Governance konsequent geschlechtergerecht
24 Mit den Herausforderungen wachsen
26 Internationalisierung mit Verantwortung
28 Gleiche Leistung gleich bewerten
30 Personalpolitik für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur
32 Eindeutig queer
34 Quoten sichern Teilhabe und Qualität
36 Gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
38 Gleichstellung wird Standard
40 Geschlechtergerechte Studienbedingungen

VORWORT

Liebe Leser*innen,

Hochschulen sind Orte, von denen bedeutende gesellschaftliche Impulse ausgehen. Sie sind zugleich Spiegel der Gesellschaft und als öffentliche Institutionen verschiedenen Gesetzen verpflichtet. Die im Grundgesetz festgeschriebene Gleichstellung der Geschlechter lösen Hochschulen allerdings noch nicht ein. Von den Studienbedingungen bis zum Anteil von Professorinnen, von den Arbeitsbedingungen bis zur Zuschreibung von Care-Aufgaben existieren an allen Hochschulen große Unterschiede zwischen den Geschlechtern und ein an der binären Norm orientiertes Geschlechterverständnis. Geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte und diskriminierende Mechanismen bis hin zur Sexualisierten Diskriminierung und Gewalt tragen dazu bei, dass diese Unterschiede fortgeschrieben werden. Hinzu kommt, dass die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Deutschland von sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen geprägt ist, die nicht überall ausreichend und verlässlich sind.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist seit über 30 Jahren die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten. Als wegweisende und zukunftsorientierte Akteurin befördert sie einen Kulturwandel in der Hochschullandschaft, der geschlechter- und gesellschaftspolitisch wirkt.

Die Standortbestimmung der bukof – 18 Positionen für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik – schließt von der Fachhochschule bis zur Universität und Künstlerischen Hochschule alle Hochschultypen und Statusgruppen ein: Student*innen, Professor*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung. Die Positionen sind in einem intensiven Prozess über zwei Jahre entstanden, in der Mitgliederversammlung der bukof einstimmig verabschiedet worden und stellen damit das gemeinsame Verständnis und die übereinstimmenden Forderungen der Gleichstellungsakteur*innen in der bukof dar. In alphabetischer Reihenfolge werden Status, Veränderungsbedarfe und Forderungen zu den vordringlichen Themen von Antidiskriminierung bis zu Studienbedingungen behandelt. Damit legt die bukof 18 leitende Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder für den notwendigen politischen Diskurs und eine starke und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene vor: eine Aufforderung und Einladung zur Veränderung.

WER IST DIE bukof?

Perspektiven-Vielfalt für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

Geschlechterpolitische Stimme nach innen und außen

Die bukof unterstützt die Umsetzung des Grundgesetzes, in dem sich der Staat zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung" verpflichtet. „Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt werden." Allen Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen bietet die bukof einen gemeinsamen Reflexionsraum, der dem Informations- und Erfahrungsaustausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen dient. Sie stärkt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie -akteur*innen in allen Bereichen der Hochschulorganisation. Als wegweisende und zukunftsorientierte Akteurin befördert sie einen Kulturwandel in der Hochschullandschaft, der geschlechter- und gesellschaftspolitisch wirkt. Nach außen vertritt die bukof in Kooperation mit den Landeskonferenzen die gleichstellungspolitischen Anliegen auf Bundes- und Landesebene. Gegenüber Wissenschaftsorganisationen wie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem Wissenschaftsrat (WR) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) setzt sie entsprechende Impulse. Über den kontinuierlichen Austausch mit bundes-, landes- und hochschulpolitischen Entscheidungsträger*innen und die Information der Medien stößt sie notwendige gesetzliche Veränderungen und einen Bewusstseinswandel an.

Reflexionsraum mit Kompetenz und Wirkkraft

Aus der Vielfalt der Perspektiven entstehen Kompetenz und Wirkkraft der bukof: Ihre Mitglieder sind die Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter*innen in Gleichstellungsbüros, Funktionsträger*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Gleichstellungsakteur*innen aller Hochschultypen und Statusgruppen bringen ihre Expertisen in die bukof ein: Student*innen, Professor*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Zur Organisationsstruktur gehören der Vorstand, der Erweiterte Vorstand, die Kommissionen und die Geschäftsstelle. Im Zentrum der geschlechterpolitischen und strategischen Positionsbestimmungen steht die Mitgliederversammlung.

SOLIDARISCH GEGEN ANTIFEMINISMUS

Grundwert und Qualitätsmerkmal von Wissenschaft und Kunst

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein hohes Verfassungsgut. Seit über 70 Jahren ist sie im Grundgesetz verankert. Der Staat ist verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Als Körperschaften öffentlichen Rechts gilt dieser Auftrag entsprechend auch für Wissenschaft und Hochschulen: Ein innovatives, ethisch verantwortliches und zukunftsorientiertes Wissenschafts- und Hochschulsystem beruht auf den Grundwerten der Freiheit von Wissenschaft und Kunst, auf Integrität, Verantwortung und Demokratie. Mit dem Erstarken rechtspopulistischer und rechtsradikaler Strömungen haben die Angriffe auf die Geschlechterpolitik und -forschung enorm zugenommen. Forscher*innen und Gleichstellungsakteur*innen werden beschimpft, bedroht und angegriffen. Rechtspopulistische Familienkonzepte gefährden die Gleichstellung und eskalierende Konfrontationen verhindern reflektierte Debatten. Die bukof fordert Solidarität und ein aktives Vorgehen gegen Antifeminismus und für eine offene, demokratische Debattenkultur. Wer Geschlechterpolitik und -forschung die Existenzberechtigung abspricht, greift die Grundwerte der Demokratie, der Wissenschaft und Kunst an.

Klares Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten Politik

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Qualitätsmerkmal guter hochschulischer Praxis. Hochschulen sind Räume der kritischen Reflexion und der respektvollen Zusammenarbeit. Das ist ihr Auftrag. Sie ermöglichen damit fundierte gesellschaftliche Debatten auf Grundlage von wissenschaftlicher Forschung und Fakten. Hochschulen müssen sich aktiv gegen die Missachtung wissenschaftlicher Erkenntnisse, gegen Ignoranz und Populismus und die Angriffe auf Geschlechterpolitik wie -forschung positionieren. Zu einem Hochschulklima, in dem sich alle Mitglieder und Angehörigen entfalten und ohne Angst vor Übergriffen studieren, lehren, forschen und arbeiten können, gehört deshalb die klare Ablehnung von diskriminierenden, antifeministischen, rassistischen, antisemitischen, homo- und transfeindlichen sowie anderen menschenverachtenden Einstellungen und Verhaltensweisen.

Position beziehen gegen Angriffe

Die bukof erwartet von Hochschulleitungen, Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien sowie allen anderen wissenschaftspolitischen Akteur*innen ein klares Bekenntnis zu einer starken Geschlechterpolitik. Sie müssen für demokratische Werte und Antidiskriminierung in Wissenschaft und Hochschulen einstehen – auf dem Campus genauso wie in virtuellen Lehr- und Forschungsräumen. Gleichstellung muss als Verfassungsgut geschützt werden. Bei antifeministischen und anderen diskriminierenden Anfeindungen und Angriffen sind Hochschulleitungen als Vorbilder, Führungskräfte und Gestalter*innen in der Öffentlichkeit gefordert, sich vor die eigenen, von Angriffen und Diskriminierungen betroffenen Mitarbeiter*innen zu stellen, ihren Schutz zu garantieren und klar Position zu beziehen. Hochschulen müssen handeln. Sie brauchen verbindliche und verlässliche Schutzkonzepte und wirkungsvolle Beschwerdeverfahren für Personen aller Statusgruppen, die bedroht sind und an der Umsetzung der verfassungsrechtlich festgeschriebenen Grundwerte arbeiten. Um den Angriffen geschlossen entgegenzutreten, sind der Ausbau von Kompetenzen, Netzwerken und Ressourcen sowie die Einführung von „Codes of Conduct" notwendig. Die bukof fordert Wissenschaftsorganisationen und Politik in einer Situation zunehmender Anfeindungen zum ideellen wie finanziellen Commitment auf.

CARE, ABER FAIR

Sorgearbeit ist Gemeinschaftsaufgabe

Fürsorge, Zuwendung und die bedürfnisgerechte Pflege anderer Menschen sind im Idealfall gemeinschaftlich organisiert und auf vielen Schultern geschlechtergerecht verteilt. Den Großteil dieser Arbeit übernehmen jedoch Frauen – und das vorwiegend unbezahlt und für die Gesellschaft unsichtbar. Häufiger als Männer erleben sie eine starke Mehrfachbelastung, entscheiden sich deshalb für eine Beschäftigung in Teilzeit, unterbrechen ihren eingeschlagenen Berufsweg oder geben ihre Karriere auch in der Wissenschaft ganz auf. Der Gender Care Gap mündet nicht selten in den Pay und Renten Gap. Die bukof fordert: Geschlechtergerechte Personalpolitik an Hochschulen muss weit mehr beinhalten als die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere. Sie muss die besondere Belastung der Sorgearbeit in vielfach schlecht bezahlten Berufen berücksichtigen, Sorgearbeit grundsätzlich – in allen Studien- und Beschäftigungsverhältnissen – aufwerten und dafür beste Bedingungen schaffen. Hochschulen sind aufgefordert, für den großen Bedarf an Care-Aufgaben, zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

Vielfältige Lebensgemeinschaften, gemeinschaftliche Verantwortung

Familiengerechte Personalpolitik an Hochschulen bedeutet einerseits, für die derzeitige asymmetrische Belastung von Frauen Entlastung zu schaffen, andererseits alle Lebensgemeinschaften mitzudenken, in denen Menschen gegenseitige Verantwortung übernehmen und sich im Alltag unterstützen. Sie muss auch die häufig prekarisierte Lage migrantischer Care-Arbeiter*innen in den Blick nehmen und der besonderen Situation Alleinerziehender Rechnung tragen. Denn: Viele gesellschaftliche Strukturen, von Gesetzen bis hin zu Rollenbildern, begünstigen immer noch Paarbeziehungsmodelle mit einem*einer Haupt- oder Alleinverdiener*in. Auf dem Arbeitsmarkt befördern sie Ungerechtigkeiten und zementieren ein Familienmodell, das nicht der Diversität der Lebensverhältnisse entspricht. Sorgearbeit nimmt in den individuellen Lebensentwürfen und -phasen unterschiedliche Formen an. Gleichzeitig sind alle Menschen darauf angewiesen. Sie ist unverzichtbar. Dies anzuerkennen und mit Studium, wissenschaftlicher Karriere oder Beschäftigung in Technik und Verwaltung abzustimmen, kann nicht nur das Ergebnis privater und informeller Aushandlungsprozesse sein. Hochschulen müssen auch die entsprechenden Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit und Studium fördern. Die bukof spricht sich dafür aus, veraltete Modelle konsequent abzuschaffen. Einen Ausgleich müssen künftig alle erhalten, die in vielfältigen Lebensmodellen Sorge für andere übernehmen.

Sorgearbeit & Karriere für alle gewährleisten

Hochschulen müssen allen ihren Angehörigen die gleichstellungsorientierte Teilhabe sowohl an Sorgearbeit als auch an Beruf, Karriere, Qualifikation ermöglichen. Dazu ist ein Wandel der Wissenschafts- und Hochschulkultur notwendig. Rollenschablonen von dem*der allseits verfügbaren Künstler*in, Wissenschaftler*in oder Mitarbeiter*in müssen genauso kritisch hinterfragt werden, wie die „Präsenzkultur“ in Beruf und Studium. Sorgearbeit darf nicht zu Überbelastung und Sicherungslücken führen. Dazu tragen flexiblere Studien- und Arbeitsbedingungen und auch Führung in Voll- und Teilzeit, die Einbeziehung von Mitarbeiter*innen in die Planung ihrer Karrieren sowie ein ausgewogenes Verhältnis aus Unterstützung und Eigenverantwortung bei. Hochschulen sind dazu angehalten, Menschen mit Care-Aufgaben den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen zu erleichtern sowie bei zeitlich begrenzten Arbeits- und Förderverhältnissen Verlängerungsmöglichkeiten auszunutzen. Dafür setzt sich die bukof ein.

DIGITALISIERUNG GERECHT GESTALTEN

Gesellschaftliche Fragen neu verhandeln

Die Digitalisierung ist ein Transformationsprozess mit weitreichenden und grundlegenden Veränderungen: An Hochschulen dynamisiert Digitalisierung Arbeitsprozesse, Lernkultur, Wissenserwerb und Forschungsinhalte. Digitalisierung macht zeit- und ortsunabhängig und überwindet Grenzen: In Zukunft könnten diskriminierungssensible Algorithmen Bewerbungsprozesse transparenter und gerechter gestalten. Durch gezielte Analysen ließe sich der Data Gap verringern. In den digitalen Möglichkeiten stecken – von Administration bis Vernetzung – also grundsätzlich viele Chancen für Hochschulen. Zugleich kann Digitalisierung auch Entgrenzung von Arbeit sowie Ausschluss und Diskriminierung bedeuten. Manipulations- und Desinformationsmöglichkeiten nehmen zu. Den vielen Nutzer*innen und Sender*innen stehen wenige Macher*innen gegenüber, vielen Konsument*innen wenige Konzerne, die vom Handel mit Daten profitieren. Digitale Anwendungen sind damit grundsätzlich ambivalent: Sie entlasten und belasten. Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, wie weitreichend die Vorteile der digitalen Möglichkeiten sind, aber auch, welche Unterschiede ungleich verteiltes Equipment und Knowhow für Teilhabe und Bildung produzieren. Mobiles Arbeiten wie Homeoffice suggeriert Erleichterung, potenziert aber auch Multi-Tasking, Eingriffe ins Private und den damit verbundenen Verlust von Arbeitsschutzrechten. Frauen und Menschen anderer marginalisierter Geschlechter erleben ganz besonders, dass sich Diskriminierung digital nicht nur fortsetzt, sondern sogar verstärkt: In den neuen Möglichkeiten gehen die alten Muster viral. Deshalb ist es entscheidend, im Prozess der digitalen Transformation manifeste Zuschreibungen zu hinterfragen und gesellschaftliche Fragen neu zu verhandeln. Was genau wollen wir von analog auf digital umstellen? Sind die neuen Prozesse gendergerecht oder automatisieren wir den Bias? Die bukof fordert, die Digitalisierung gerecht für alle zu gestalten.

Bias in der Datenlage? Die Codes schreiben Menschen!

Wer programmiert die Welt? Die Zahl der Informatikerinnen war in den letzten Jahren zum Teil rückläufig. Die Tech-Branche dominieren weiße Männer. Werden Algorithmen mit unbewussten Vorannahmen und Vorurteilen gefüttert, setzen sich die Stereotype bestehender Systeme und ihrer Machtstrukturen digital fort. Suchmaschinen machen Vorschläge keineswegs eigenständig. Ausgrenzende Mechanismen gelangen als Vorurteile auch in Auswahlprozesse an Hochschulen und entscheiden – beispielsweise in digital gestützten Bewerbungsverfahren – über Karrieren und Lebenswege. Auf die Kodierung und die Nutzungsgewohnheiten kommt es an. Daten sprechen nicht für sich. Die soziale und geschlechterspezifische Dimension hinter den Technologien bestimmen weiterhin Menschen. Erst wenn die Tech-Kompetenzen von vielen geteilt wird, die ihre Vorannahmen und ihr Handeln gender- und diversitätssensibel reflektieren und ändern, besteht die Chance für mehr Teilhabegerechtigkeit.

Geschlechtergerechte Digitalisierungsstrategien

Bund und Länder investieren Millionenbeträge in die Digitalisierung von Hochschulen. Die bukof setzt sich dafür ein, dass die Digitalisierungs-Strategien der Hochschulen einen geschlechtergerechten Zugang auf allen Ebenen der Hochschulentwicklung einlösen: Von der Ausbildung digitaler Grundkompetenzen quer zu allen Berufsfeldern und Studiengängen bis zu diversitätssensiblen Curricula, von der vergleichbaren technischen Ausstattung der Arbeitsplätze bis zur Besetzung der Chief Information Officer-Positionen und verbesserten Möglichkeiten zum Quereinstieg in IT-Berufe. Die Diversität der Nutzer*innen muss sich in der Diversität der Entwickler*innen spiegeln. Durch die Aufwertung der Homeoffice-Arbeit entlasten Hochschulen nicht zuletzt Eltern und Pflegende in Betreuungsphasen. Es geht darum, Ressourcen und inhaltlichen Einfluss bei der Digitalisierung von Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung neu zu verhandeln, gerecht zu teilen und Gleichstellungsstandards in den neuen Prozessen zu verankern.

DIVERSITÄT BRAUCHT ANTIDISKRIMINIERUNG

Weil Gleichberechtigung Menschenrecht ist

Die an Hochschulen entstehenden Diversity-Policies haben die Aufgabe, allen Hochschulangehörigen ein gleiches Recht auf Zugang, Teilhabe und Förderung zu sichern. Sie sollen dazu beitragen, Unterdrückungsmechanismen und ungleiche Machtverhältnisse zu überwinden. Diversitätspolitik verfolgt damit das Ziel, das grundgesetzlich verankerte Menschenrecht auf Gleichbehandlung und die daraus folgenden Schutz-Bestimmungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einzulösen, das noch nicht erreicht ist. Denn als Leitlinie wird Diversity häufig funktionalisiert, um Vielfalt als Erfolgsfaktor „nutzenstiftend zu verwerten", zunehmende Internationalisierung „abzufedern" oder ein „buntes, effektives Miteinander" zu zeichnen. Die bukof kritisiert Mechanismen, die Personen „gute Fähigkeiten" kategorisch zuschreiben und Stereotype damit stützen. Geschlecht, Rassifizierung oder soziale Herkunft, körperliche Befähigung, sexuelle Identität, Religionszugehörigkeit oder Alter: Diskriminierung hat viele Dimensionen, die zusammenwirken. Diversity-Policies sind ohne Antidiskriminierung nicht denkbar. Die bukof setzt sich für eine chancengerechte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen an der hochschulischen Bildung und Forschung ein. Es ist Aufgabe von Hochschulen, Ausgrenzung und Benachteiligung in allen ihren Dimensionen zu erkennen, zu benennen und organisationale Konsequenzen zu ziehen. In den Konzepten der Gender- und Diversity-Policies bleibt zum Teil unklar, wie die Kategorien Geschlecht und Diversität inhaltlich und strukturell zueinanderstehen. Die bukof fordert, dass Hochschulen Geschlechter-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik als gleichbedeutende Handlungsfelder anerkennen und in der gesamten Organisation implementieren.

Intersektionalität: Fokus auf Diskriminierungs-Dimensionen und ihre Verschränkung

Eine wirksame, diversitätssensible Geschlechterpolitik zu gestalten, heißt, die intersektionale Verschränkung mehrerer Ungleichheitsdimensionen zu verstehen. Geschlechterpolitik, wie auch Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik, kann sich nicht auf einen „Ausschnitt" beziehen. Im AGG fehlen aktuell noch soziale Dimensionen der Diskriminierung wie die Bildungsherkunft, die als Hürde schon den Zugang zum Studium erschweren können, oder körperliche Merkmale, an denen sich gerade in Bezug auf künstlerische Studiengänge oder Hochschulsport Diskriminierungen festmachen. Der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung erfordert die Professionalisierung und Zusammenarbeit aller relevanten hochschulpolitischen Akteur*innen. Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsorganisationen müssen intersektionale Geschlechterpolitik noch stärker fördern und eigene Förderformate für Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik schaffen, ohne Gender- und Gleichstellungspolitik zu vernachlässigen. Die bukof hält eine strukturell abgesicherte Integration der geschlechterpolitischen Akteur*innen und einer fachlichen Gender-Perspektive in alle Bereiche von Diversity und Antidiskriminierung für unabdingbar – und umgekehrt. Mit der starken Beteiligung ihrer Akteur*innen im bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen sowie dem Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen setzt die bukof klare Akzente für die Integration der Themen und den damit verbundenen Wissenstransfer.

Konkurrenz vermeiden, Kompetenzen anerkennen, Kooperation fördern

Die bukof sieht es als eines der wichtigsten hochschulpolitischen Ziele an, dass die Auseinandersetzung mit und Sensibilisierung für Mehrfachdiskriminierung zunimmt und als kulturbestimmende Haltung in die Strukturen eingeht. Voraussetzung dafür ist, dass Geschlechter- und Diversitätspolitik in ihrer jeweiligen Bedeutung für gleichen Zugang, gleiche Teilhabe und Förderung angemessen berücksichtigt und mit Ressourcen ausgestattet werden. Organisationseigene Beratungsstrukturen und Beschwerdeverfahren gemäß AGG tragen dazu bei. Die bukof fordert, dass unter anderem Bildungsherkunft und Körperlichkeit als weitere Diskriminierungsdimensionen in eine Novelle des AGG eingehen. Student*innen müssen diesbezüglich als Statusgruppe in den Landeshochschulgesetzen berücksichtigt werden. Geschlechterparität bleibt von großer Bedeutung. Antidiskriminierung ebenso wie Geschlechtergerechtigkeit und Diversity sind starke und gleichwertige Ziele, die Hochschulen in die Zukunft leiten.

GENDERFORSCHUNG STÄRKEN UND ABSICHERN

Selbstverständlicher Teil der Wissenschaftskultur

In allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens werden Geschlechterdifferenzen hergestellt und reproduziert. Ursprung, Folgen und Veränderungspotenziale untersucht die Genderforschung. In ihrem Mittelpunkt stehen Fragen nach Differenz, Hierarchie, Machtverhältnissen, Rollenbildern und ihrer (De)Konstruktion. Als inter- wie transdisziplinäre Forschungsrichtung hat sie an den Hochschulen zusätzlich eine bedeutende querschnittliche Funktion. Auch Gleichstellungsakteur*innen tragen dazu bei, aus dem Wissen der Genderforschung Veränderungsimpulse für hochschulweite Strukturen und Prozesse – etwa für die Berufungspraxis, die Curriculumsentwicklung oder die Gremienarbeit – abzuleiten. So wirken Genderforschung und Gleichstellungspolitik zielorientiert zusammen. Die bukof setzt sich dafür ein, dass Genderforschung in allen Fachgebieten als systematischer wie selbstverständlicher Teil der Wissenschaft gesehen, dort nachhaltig verankert sowie als eigene Disziplin anerkannt wird.

Genderwissen: Zusammenspiel aus Forschung und Gleichstellungspraxis

Genderforschung reflektiert Wissen, Methoden des Wissenserwerbs und wissenschaftliche Standpunkte kritisch und stellt gesellschaftliche Normierungen in Frage. Dafür ist sie häufig selbst Angriffen ausgesetzt. Es liegt deshalb in der gemeinsamen Verantwortung aller Forscher*innen wie der Hochschulleitungen und der Wissenschaftspolitik, die Bedeutung und Eigenständigkeit von Genderforschung und Gender Studies einerseits grundsätzlich anzuerkennen und Genderaspekte andererseits als integrale Bestandteile aller Forschungsgebiete zu betrachten. Auch die Gleichstellungspolitik erhält aus der Genderforschung Erkenntnisse und fundierte Argumente für Veränderungen, die auf der strukturellen Ebene greifen. Umgekehrt entspringen aus der Gleichstellungspraxis neue Fragen für die Forschung. Die bukof plädiert dafür, das wechselseitige Zusammenwirken von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen zu fördern und zu etablieren.

Geschlechterforschung ausbauen und querschnittlich fördern

Die bukof setzt sich für die Anerkennung der Genderforschung ein, die die Vergeschlechtlichung der Gesellschaft in allen ihren Facetten und Wirkweisen beleuchtet und Fragen der Machtverteilung aufwirft. Wissenschaftskultur und Gesellschaft profitieren davon, wenn Genderaspekte in allen Fachgebieten zum selbstverständlichen Teil der Forschung werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und andere Forschungsförderorganisationen sind ausdrücklich aufgefordert, Genderforschung über ihre Programmlinien zu fördern. Der Bund muss Genderaspekte darüber hinaus verbindlich in die Ressortforschung aufnehmen. Alle Hochschulen sind aufgerufen, Genderforschung auszubauen, sie finanziell wie strukturell abzusichern und vor Angriffen zu schützen. Damit entstehen die nachhaltigen Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur und Gesellschaft.

GENDERN ÄNDERT

Wege im Wissenschaftssystem sprachlich freimachen

Sprache ist ein wirkmächtiges Medium, das unsere Interpretation der Welt bestimmt, Sichtweisen lenkt und Meinungen formt. Sie schafft Bedeutung, (be)wertet, hierarchisiert. Können Wissenschaftler oder Techniker Frauen sein? Zahlreiche Studien belegen, dass das generische Maskulinum zum gedanklichen Ausschluss der nichtgenannten Geschlechtsidentitäten führt. Bezeichnungen wie Studentenwerk, Forschergruppe, Gründerzentrum wecken und stärken die Vorstellung von einer rein männlich besetzten Gruppe und bewirken damit eine verminderte Repräsentation von Frauen und weiteren Geschlechtern. Die Suche nach „einem Dezernatsleiter (m/w/d)" hat – trotz des Vermerks in der Stellenausschreibung – den gleichen Effekt. Andere Geschlechtsidentitäten bleiben unsichtbar. Die bukof setzt sich konsequent für den Gebrauch eine gender- und diversitätssensiblen Sprache ein, die grundlegend für Gleichstellung ist. Hochschulen, Politik und Wirtschaftsorganisationen sind aufgefordert – in Wort und Schrift – eine Sprache einzusetzen, die alle Geschlechter einschließt.

Sprache ist grundlegend für Gleichstellung

Sprache ist Grundlage und Produkt der Wissenschaft, Politik, Gesellschaft. Sie ist der Stoff, aus dem Studien und Schlagzeilen gemacht sind. Sprache lebt und wird gelebt; schon immer hat sie sich verändert. Hochschulen haben viele Gründe, sich für sprachliche Vielfalt stark zu machen. Einerseits stehen sie im Wettbewerb um Talente, Ressourcen und Anerkennung. Sie sind darauf angewiesen, alle zu erreichen, also auch alle anzusprechen. Für die Qualität ihrer Auswahlverfahren ist Sprache damit entscheidend. Andererseits tragen sie gesellschaftliche Verantwortung und agieren richtungsweisend. Nicht nur innerhalb ihrer hochschulweiten Kommunikations- und Aushandlungsprozesse, auch gesamtgesellschaftlich, geben sie Entwicklungsimpulse. Das setzt voraus, dass sie sprachliche Veränderungen anerkennen und vorleben.

Alle ansprechen und Vielfalt sichtbar machen

Die bukof setzt sich für sprachliche Vielfalt ein, die unterschiedliche Geschlechtsidentitäten sichtbar macht, ihr Persönlichkeitsrecht schützt und mit dem festgeschriebenen Recht auf Gleichbehandlung vereinbar ist. Eine gendersensible Sprache, die benennt, statt mitmeint, ist Voraussetzung für den freien Zugang in die Hochschule und für durchlässige Karrierewege. Die bukof nutzt und empfiehlt den Genderstern * zwischen Wortstamm und weiblicher Endung. Der Genderstern * ist ein sprachliches Mittel, das alle Menschen einschließt.

GENDER-WISSEN MIT WIRKUNG

Hochschullehre: Inhalte und Didaktik geschlechtergerecht ausrichten

Was steht auf den Lehrplänen und wie werden Lerninhalte vermittelt? Für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit spielt die Hochschullehre eine herausragende Rolle. Quer zu allen Disziplinen – von der Medizin bis zu den Rechtswissenschaften, von der Biologie über Kunst, Gestaltung und Musik bis zu den Technikwissenschaften – verändern Geschlechteraspekte das Knowhow und erweitern die Blickwinkel. Sie müssen hochschulweit zum Selbstverständnis des Lehrens werden. Mit gendersensiblen Curricula und Lehrmethoden lassen sich Stereotype überwinden und Hemmnisse auf dem weiteren Weg in Wissenschaft und Gesellschaft abbauen. Eine neue Lehr-Lernkultur der Vielfalt entsteht, die die gleichberechtigte Teilhabe aller beteiligten Personen — der Lehrenden wie Studierenden — unterstützt. Gendersensible Lehre leistet damit einen bedeutenden und nachhaltigen Beitrag zur Qualitätssteigerung der Ausbildung an Hochschulen sowie zur gesellschaftlichen Veränderung. Die bukof setzt sich dafür ein, dass Hochschulen Genderaspekte sowohl in Curricula als auch in die Didaktik integrieren. Sie müssen Lehrende in ihrer bedeutenden Vermittlungsaufgabe stärker dazu motivieren, die eingesetzten Inhalte und Methoden des Wissenserwerbs kritisch zu reflektieren und gender- und diversitätssensibel auszurichten.

Genderaspekte: Reflexion und Anwendung im Lernalltag

Geschlechtsneutrale Perspektiven gibt es nicht. Welche inhaltlichen Schwerpunkte Wissenschaftler*innen und Künstler*innen setzen, welche Literatur, Werke oder Fallbeispiele sie wählen, welche Autor*innen sie zur Pflichtlektüre machen – das alles bestimmt inhaltlich den Lernalltag und in der Konsequenz die Perspektiven. Auf die wissenschaftliche und berufliche Zukunft von Student*innen hat das enormen Einfluss. Zur inhaltlichen Gestaltung kommt die Methodik: Wie werden Lehrveranstaltungen und -angebote didaktisch gestaltet, wie Inhalte vermittelt und wie Leistungen bewertet? Für gendersensible Curricula und eine Lehre, die auch methodisch geschlechtergerecht und diskriminierungssensibel aufgebaut ist, sind die Motivation der Lehrenden, ihre ausgeprägte Genderkompetenz wie auch ihre Fähigkeit, Genderaspekte im Lernalltag anzuwenden, grundlegend. Wie können digitale Tools Teilhabe beeinflussen? Ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Studium setzt die Reflexion des Technik-Zugangs und der unterschiedlichen Kommunikationsbedarfe voraus. Als Grundlage stellt die Geschlechterforschung ein umfassendes Wissen über Geschlecht, Geschlechterverhältnisse, Geschlechterkonstruktionen und ihre Dekonstruktion sowie intersektional wirkende Benachteiligungen und Privilegierungen bereit. Die bukof fordert, dass diese wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Entwicklung neuer Curricula in allen Fachgebieten eingehen.

Motivation für eine neue Lehr-Lernkultur

Eine neue, geschlechtergerechte und an Vielfalt ausgerichtete Lehr-Lernkultur entsteht nur, wenn Gender- und Diversitätsaspekte in der Lehre systematisch Berücksichtigung finden. Ziel ist die dezentrale und eigenständige Integration in die Lehre an Hochschulen. Die bukof setzt sich dafür ein, dass Gender-Wissen in allen Fachgebieten zum Selbstverständnis der Lehr- und Lernkultur wird. Alle Hochschulen sind aufgefordert, Lehrende zur Reflexion ihrer Lehrinhalte für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu motivieren. Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung sollten sie ihre Genderkompetenz und die Fähigkeiten, dieses Wissen für eine gendersensible Didaktik einzusetzen, stärken. Das gilt auch für die zunehmenden digitalen Angebote. Hochschulleitungen müssen diese Motivation mit zusätzlichen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Schulungsangeboten unterlegen und ihre Erwartung zur Kompetenz-Erweiterung klar kommunizieren. Auch die Zugänge und Teilnahmemöglichkeiten müssen Hochschulen öffnen, indem sie Studien- und Lehrstrukturen analog wie digital gendersensibel gestalten.

GOVERNANCE KONSEQUENT GESCHLECHTERGERECHT

Systematische Integration in das Gesamtsystem

Hochschulgovernance ist grundlegend für die Umsetzung der Ziele, die sich eine Hochschule gegeben hat. Es geht um die Steuerung und Gestaltung von Prozessen und Strukturen im gesamten System. Sie ist Aufgabe und Auftrag der Hochschul-, Verwaltungs- und Fakultätsleitung im Zusammenspiel mit der Selbstverwaltung auf zentraler und dezentraler Ebene. Geschlechtergerechtigkeit entsteht aus dem Bedingungsverhältnis von Struktur- und Kulturwandel: Was die Organisation kulturell verkörpern soll, muss sie strukturell gestalten. In den letzten Jahren sind Strategien und Konzepte für die Internationalisierung, Digitalisierung, Personalpolitik, Diversitätspolitik oder das Gesundheitsmanagement in der Praxis der Hochschulsteuerung zunehmend wirksam geworden. Auch das Ziel Geschlechtergerechtigkeit hat sich als Bestandteil der hochschulweiten Steuerung etabliert. So ist Gleichstellung an einigen Hochschulen als Leistungsindikator in interne Mittelverteilungsmodelle und Zielvereinbarungen eingegangen. Eine selbstverständliche, querschnittliche Integration von Gleichstellung in alle Strukturen, Verfahren und Prozesse der Willensbildung und Entscheidungsfindung – ein echtes Gender Mainstreaming – steht allerdings noch aus. Die bukof fordert, dass Hochschulen Geschlechtergerechtigkeit und Hochschulgovernance systematischer zusammendenken. Erst wenn die Hochschulsteuerung darauf ausgerichtet, und Gleichstellung mit anderen Querschnittsaufgaben verzahnt ist, ist geschlechtergerechtes Handeln in der Organisation wirklich angekommen.

Geschlechtergerechtigkeit als Steuerungsmaxime

Gleichberechtigung der Geschlechter ist grundgesetzlich verankert und als Aufgabe der Hochschulen in den Landeshochschulgesetzen festgeschrieben. Für die tatsächliche Durchsetzung trägt jede Hochschule die Verantwortung. Wie weitreichend Geschlechtergerechtigkeit als Bestandteil des Hochschulmanagements verstanden wird und tatsächlich alle Strukturen und Prozesse bestimmt, hängt also maßgeblich von der Leitung und den Entscheidungen ab, die sie im Zusammenspiel mit anderen Führungskräften trifft und teilt. Vielerorts mangelt es noch an Verbindlichkeit und Synchronisation. Geschlechtergerechtigkeit muss grundlegende Zielsetzung und feste Steuerungsmaxime in allen Bereichen werden und die Personalpolitik ebenso bestimmen wie die Digitalisierung, die Systemakkreditierung ebenso wie die Forschungsförderung und Internationalisierung. Geschlechtergerecht handeln Hochschulen, wenn sie Strukturen und Verfahren diskriminierungs- und gendersensibel sowie transparent gestalten, ihre Gremien paritätisch besetzen, Führung an Genderkompetenz koppeln und ihre Ressourcen im Sinne des Gender Budgeting einsetzen. Denn aus Mitteln entstehen strategische Möglichkeiten – und Veränderungen. Good Governance an Hochschulen muss auch Macht- und Diskriminierungsstrukturen zum Ausgangspunkt der Organisationsentwicklung machen.

Gleichstellungserfolge nach festen Zielgrößen evaluieren

Die bukof fordert, dass Geschlechtergerechtigkeit nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming als Leitziel und Prüfkriterium in die Governance der gesamten Organisation eingeht. Dafür brauchen alle Steuerungsgremien der Hochschule Gleichstellungsexpertise und Genderkompetenz. Ebenso bedeutend ist es, dass Hochschulen Gleichstellungserfolge auf zentraler und dezentraler Ebene an den gesetzten Zielen messen und durch GenderMonitoring und Controlling evaluieren. Aus Misserfolgen sollten sie lernen. Von Bund und Ländern fordert die bukof die verbindliche Einführung Allgemeiner Gleichstellungsstandards, um die Gleichstellungsorientierung von Steuerungsprozessen zu stärken und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen und in allen Bereichen zum handlungsleitenden Grundsatz zu machen.

MIT DEN HERAUSFORDERUNGEN WACHSEN

Wirksame Gleichstellungsarbeit braucht einen verlässlichen Rahmen

Durch ein intersektionales Verständnis von Geschlechterpolitik und ein verändertes Geschlechterverständnis, aber auch durch die Internationalisierung der Hochschulen hat die Komplexität der Aufgaben im Gleichstellungsbereich zugenommen. Gleichzeitig sind mit der öffentlichen Debatte um Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und auch mit zunehmenden antifeministischen Anfeindungen die Notwendigkeiten für eine klare Positionierung der Hochschulen gewachsen. Gleichstellungsakteur*innen aus allen Statusgruppen sind damit politisch stark gefordert. Bundes- und landesweite Förderprogramme auf dem Gebiet der Geschlechterpolitik haben die Anforderungen an Gleichstellungsakteur*innen erhöht. Ihr Arbeitsfeld verlangt querschnittliche Präsenz. Sie müssen Strukturen und Kultur im Blick behalten. Mit dem Mehr an Sichtbarkeit und Anerkennung ist wiederum ein Mehr an Beratungsnachfragen und Mitwirkung in Prozessen verbunden. Während die Professionalität der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen damit enorm gestiegen ist, ist die finanzielle und personelle Ausstattung dafür vielfach vergleichsweise gering geblieben. Die bukof fordert, dem Mehr an Aufgaben mit einem Mehr an Ressourcen und Verlässlichkeit zu begegnen. Gute Gleichstellungsarbeit kostet Geld. Um gleiche Voraussetzungen zu schaffen, muss die Projektförmigkeit, Drittmittelabhängigkeit und Befristungslogik der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen beendet werden. Förderprogramme des Bundes und der Länder sollten in erster Linie nachhaltig wirken.

In Gleichstellung investieren: Höherer Einsatz gegen ungleiche Voraussetzungen

Größe, Standort, fachliche Ausrichtung, ein Campus oder Mehr-Ort-Modell, Hochschule für angewandte Wissenschaften, künstlerische Hochschule oder Volluniversität: Die Vielfalt der Hochschultypen im deutschen Wissenschaftssystem ist groß und ein Qualitätsmerkmal. Bei allen Gemeinsamkeiten in Verständnis von Forschung, Lehre und Management stehen Hochschulen, wenn es um Mittel und Möglichkeiten geht, aber auch in Konkurrenz. Die Voraussetzungen für Gleichstellungsarbeit könnten unterschiedlicher nicht sein. Das beginnt mit den ungleichen Mandaten und Beteiligungsrechten und setzt sich mit der abweichenden Weisungs(un)gebundenheit und Amts-Ausgestaltung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fort. Sie sind sowohl ehren- als auch nebenamtlich oder verdauert entfristet eingesetzt. Zum Teil erschwert das die Zugänge zu den Entscheidungsträger*innen der Hochschulpolitik, was wiederum Einfluss auf den politischen Gestaltungsspielraum einerseits und die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsangeboten andererseits hat. Wer regelt die Ausstattung der Gleichstellungsakteur*innen? Das ist häufig genug unklar. Im Bundesvergleich wird darüber hinaus deutlich, dass die Landeshochschul- und -gleichstellungsgesetze nicht aufeinander abgestimmt sind. Die einzelnen Statusgruppen sind darin rechtlich unterschiedlich verortet. Der Wettbewerbsdruck befördert diese Differenzen noch weiter und schwächt die Möglichkeiten zur Solidarisierung.

Stellen entfristen, Landesgesetze anpassen, Reichweite erhöhen

Die Erwartungen an die Gleichstellungsakteur*innen und ihre Wirkkraft sind hoch. Von der Politik fordert die bukof deshalb eine Verstetigung der Mittel und entsprechende gesetzliche Grundlagen für eine verlässliche Gleichstellungsarbeit unabhängig vom Hochschultyp und Beschäftigungsstatus. Insbesondere für Gleichstellungsakteur*innen im Bereich Technik und Verwaltung ist eine Steigerung der Ressourcen für Ausstattung notwendig. Alle Statusgruppen müssen in den landesgesetzlichen Regelungen, insbesondere in den Hochschulgesetzen der Länder, gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Von den Hochschulen fordert die bukof, feste Stellen für die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Mitarbeiter*innen sowie die Stabsstellen für Gleichstellung vorzusehen. Die bukof erwartet, dass Hochschulen und Politik in Gleichstellung und ihre Anerkennung angemessen investieren: in Professionalität und Kompetenz, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit sowie die querschnittliche strukturelle Einbettung der Gleichstellungsakteur*innen.

INTERNATIONALISIERUNG MIT VERANTWORTUNG

Globale Wissenschaft braucht Gleichstellung

Hochschulen richten sich immer internationaler aus. Sie stellen sich auf einen zunehmend global geprägten Arbeitsmarkt ein, erhöhen ihre Attraktivität für Student*innen, Nachwuchswissenschaftler*innen, Künstler*innen, Forscher*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen weltweit und stärken ihre Profile. Politisch sieht sich das deutsche Wissenschaftssystem aber auch mit nationalistischen Tendenzen und Wissenschaftsskepsis konfrontiert. Internationalisierung ist ebenso wie die Gleichstellungsarbeit eine kulturelle, institutionelle und strategische Querschnittsaufgabe, die Hochschulen intern vor mannigfaltige Herausforderungen stellt, die aber auch Chancen für neue Perspektiven in sich trägt: Vom Aufbau mehrsprachiger Curricula bis zur Ausprägung interkultureller Kompetenzen, von veränderten Kriterien bei der Personalrekrutierung bis zu Erwartungen an die Außendarstellung sowie an Fremdsprachenkenntnisse und Mobilität, die auch für Mitarbeiter*innen in Service, Technik und Verwaltung gelten. Die Ausprägung eines internationalen Hochschulprofils ist mit einer Vielzahl veränderter Karriere- und Arbeitsbedingungen verbunden. Sowohl Menschen, die von außen kommen (Incoming) als auch diejenigen, die ins Ausland gehen (Outgoing) stehen unter zunehmendem Leistungs- und Erwartungsdruck. Diese Dynamik stellt auch die Gleichstellungsarbeit vor zusätzliche Herausforderungen. Die bukof plädiert dafür, Internationalisierung und Gleichstellung sowohl in der Hochschule und ihren internationalen Netzwerken als auch in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik konsequent zusammen zu denken.

Hochschule mit internationalem Kurs und intersektionalem Bewusstsein

Die Stärken des deutschen Wissenschaftssystems liegen in der Vielfalt der Hochschullandschaft und der Karrierewege. Im Prozess institutioneller Internationalisierungsstrategien werden Gleichstellungsstandards dringend gebraucht. Sie müssen in das Capacity-Building, die Ressourcenplanung, einfließen und zur Grundlage internationaler Kooperationen werden. Gleichstellungsakteur*innen können zur hochschulweiten Implementierung von Wissen, Fähigkeiten und Strukturen mit ihrem Knowhow wertvolle Beiträge leisten. Die bukof sieht im steigenden Mobilitätsdruck eine Gefahr für Geschlechtergerechtigkeit: Verpflichtende Auslandsaufenthalte oder Double-Degree-Abschlüsse als Wettbewerbskriterium führen faktisch zu neuen strukturellen Barrieren, die die Zugänge ins Wissenschaftssystem erschweren. Gleichzeitig wird Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen die Verantwortung für Care-Arbeit häufiger kategorisch zugeschrieben, während ihnen Mobilitätsbereitschaft abgesprochen wird. Für Incomings verstärken zunehmender Erwartungsdruck sowie rassistische und sexistische Diskriminierungen Benachteiligungen zusätzlich. Hochschulen werden diverser. Internationalisierungsstrategien können nur im Licht von Intersektionalität, Antidiskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit gedacht und entwickelt werden. Dafür bedarf es zusätzlicher Ressourcen.

Gemeinsame Gleichstellungs-Standards für Europa

Die bukof fordert, dass deutsche Hochschulen in internationalen Kooperationen Gleichstellung als Qualitätskriterium geltend machen und zu klaren Vereinbarungen kommen. Von politischen Akteur*innen und (wissenschaftlichen) Förderorganisationen wie dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) erwartet die bukof, dass Gleichstellung in alle Internationalisierungsprogramme des Bundes und der Länder aufgenommen und mitgedacht wird. In das Audit „Internationalisierung der Hochschule" der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gehören Gleichstellungskriterien ebenso wie in die Empfehlungen des Wissenschaftsrats und den europaweiten Bologna-Prozess. Notwendig ist darüber hinaus eine Gender-Analyse der Mobilitätsbewegungen. Im europäischen Wissenschaftsraum müssen Gleichstellungsakteur*innen und -netzwerke mit genügend Ressourcen ausgestattet werden, um in den Austausch treten zu können und gemeinsam die grundlegenden europäischen Errungenschaften der Wissenschafts- und Meinungsfreiheit, der Hochschulautonomie und Toleranz zu schützen.

GLEICHE LEISTUNG GLEICH BEWERTEN

Gegen diskriminierende Bedingungen und Bewertungen

Hochschulen sind bedeutende Arbeitgeberinnen sowohl für Wissenschaftler*innen als auch für Mitarbeiter*innen in Service, Wissensmanagement, Technik und Verwaltung. Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse sind Tarifverträge und das Beamt*innen-Besoldungsgesetz. Danach müssen gleiche und gleichwertige Tätigkeiten auch gleich bezahlt werden. Dennoch entstehen sowohl quantitativ wie qualitativ, individuell wie strukturell geschlechterspezifische Unterschiede. Männlich dominierte Berufe gelten auch im Hochschulsystem als höherwertig. Wenn Frauen in diesen Berufen tätig sind, wird häufig über die Aufgabenzuordnung wieder ein Ungleichgewicht hergestellt. Auch Führungspositionen werden Männern eher zugetraut, was zur Selbst- oder Fremdselektion von Frauen führt. Frauen in Führungspositionen verdienen darüber hinaus weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Sekretariatsbereich sind die Belastungen groß, Bezahlung und Karrierechancen gering. Was sich auf die Arbeitsbedingungen von Frauen auf allen Ebenen besonders negativ auswirkt, ist das hohe Diskriminierungspotenzial bei der Bewertung. In der Praxis wird Arbeit von Frauen häufig schlechter bewertet und eingruppiert. Denn ihre Eingruppierung richtet sich ausschließlich nach übertragenen und nicht nach tatsächlichen Aufgaben und den dafür erforderlichen Kompetenzen, die damit unsichtbar bleiben. Die bukof fordert Hochschulen dazu auf, Entgeltgleichheit endlich sicherzustellen. Gewerkschaften sollten dafür eintreten, Diskriminierungstatbestände aus den Tarifwerken zu entfernen.

Gerechte Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Arbeitszeitmodelle

Die Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten (Gender Bias) ist die Grundlage für systematische, transparente Auswahlverfahren. Dass sich Rollenstereotype in den Beurteilungsmustern an Hochschulen fortsetzen, muss als Thema bearbeitet werden. Auch Entgeltregelungen sind keinesfalls neutral, obwohl sich dieser Mythos hartnäckig hält. Hochschulen nehmen die Entgrenzung von Arbeit und die hohe Beanspruchung von Mitarbeiter*innen in Kauf. Oft müssen gestiegene Ansprüche im Stellenprofil bei geringen Aussichten auf Aufstieg oder bessere Bezahlung bewältigt werden. Führungspositionen sind in Teilzeit selten zu erreichen. Mit diskriminierenden Beurteilungskriterien in allen Arbeitsbereichen, vom Sekretariat bis zur W3 Professur, unterstützen Hochschulen darüber hinaus die kategorische Schlechter-Bewertung von Frauen sowie Konkurrenz und Konflikte innerhalb der Statusgruppen. Spielräume in Tarifverträgen werden selten zugunsten von Frauen genutzt. Zur Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin gehören gute und gerechte Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Arbeits- und Arbeitszeitmodelle mit Aufstiegschancen auch in Teilzeit, die nicht ausschließlich an Anwesenheit gebunden sind, eine Kultur der wertschätzenden und gendersensiblen Führung und darüber hinaus die diskriminierungssensible Bewertung aller Beschäftigten. Die technischen, digitalen Möglichkeiten müssen selbstverständlich zum Einsatz kommen. Zur Etablierung von Homeoffice-Office-Arbeitsplätzen gehört eine adäquate technische Ausstattung.

Tarifliche Spielräume nutzen, Genderkompetenz zum Beurteilungskriterium erklären

Beförderung und Bezahlung hängen von der Bewertung der Arbeitsleistungen ab, die Arbeitgeber*innen vornehmen. Erforderliche Kompetenzen und tatsächlich erbrachte Leistungen stimmen mit den bewerteten Tätigkeitsmerkmalen in der Regel nur scheinbar überein. Hochschulen haben faktisch tarifliche Spielräume, die sie gezielt gegen diskriminierende Mechanismen ausbauen und nutzen müssen. Die bukof fordert Hochschulen dazu auf, Führungskräfte wie Entscheider*innen für unbewusste Vorannahmen – Unconscious Bias – zu sensibilisieren, Tarifverträge geschlechtergerecht auszugestalten und sprachlich zu gendern. Hochschulen müssen Entgelte, Besoldung und auch Zulagen durch ein Gender-Controlling endlich transparent machen und in den Fokus nehmen. Tabuisierung befördert Ungleichbehandlung. Gleichwertige Leistung muss künftig gleich viel wert sein.

PERSONALPOLITIK FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULKULTUR

Von der Personalgewinnung bis zum veränderten Führungsverständnis

Hochschulen tragen die Verantwortung für sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen, die jeweils verschiedenen arbeitsrechtlichen Grundlagen und Karrierewegen unterliegen. Für eine geschlechtergerechte Personalpolitik sind verlässliche, transparente und durchlässige Förderstrukturen und Beschäftigungsbedingungen sowie flexible Arbeitszeitmodelle notwendig, die mit Lebensphasen und der Lebensrealität aller Beschäftigten vereinbar sind. Gleichstellungsakteur*innen wirken seit Jahrzehnten auf eine geschlechtergerechte Personalpolitik hin. Die bukof erwartet von den Hochschulen, dass sie die bereits bewährten Instrumente aus der Gleichstellungsarbeit nutzen, um geschlechtergerechte Standards der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung zur Grundlage ihres Handelns zu machen. Das deutsche Wissenschaftssystem zeichnet sich im internationalen Vergleich als besonders exklusiv aus. Befristete Stellen und eine lange Phase der Qualifizierung bis zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis führen häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen die Hochschulen vorzeitig verlassen. Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen bedeutet, Karrieren von Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft, Technik und Verwaltung gezielt zu fördern und klare Akzente für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere für alle Hochschulbeschäftigten zu setzen. Die bukof fordert Hochschulen auf, eine geschlechtergerechte Personalpolitik zu implementieren. Führungskräfte sind aufgerufen, sich für eine transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl einzusetzen, reflektierte Personal- und Förderentscheidungen mit Bewusstsein für Bias-Effekte zu treffen und dem frühzeitigen *drop out* von Frauen und unterrepräsentierten Geschlechtern entgegenzuwirken. Dazu gehören die aktive Rekrutierung für Professuren und Führungspositionen in der Verwaltung, geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Stellenbesetzungsverfahren und der Aufbau von Genderkompetenz bei allen beteiligten Entscheider*innen.

Flexiblere Strukturen, verbindlichere Planung, Führung mit Genderkompetenz

Neue Beschäftigungsstrukturen setzen ein verändertes Führungsverständnis voraus. Führung in Teilzeit und in geteilter Verantwortung ist möglich. Flexiblere Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine Vielfalt lebensphasenorientierter Arbeitslösungen, die sich positiv auf die Hochschulorganisation auswirken. Die bukof fordert gleiche Karrierechancen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigungen. Strukturelle Hürden entfallen, wenn Karrieremodelle in Wissenschaft und Verwaltung sowie ihre Zu- und Übergänge durchlässiger gestaltet werden. Dazu gehört auch eine offenere, statt verengte, Auslegung von Tarifverträgen zugunsten der Beschäftigten und eine offensive Nutzung der vorhandenen Spielräume bei den Entgeltgruppenzuordnungen. Be- und Entfristungsentscheidungen müssen an gleichstellungsbezogene Zielvorgaben und Qualifikationsphasen gekoppelt sein und systematischer getroffen werden, um Geschlechtergerechtigkeit und Planungssicherheit zu gewährleisten. Die bukof fordert insbesondere Führungskräfte dazu auf, einer Kultur der Allzeitverfügbarkeit und -präsenz mit der Anerkennung alternativer Arbeitszeitmodelle zu begegnen und ihre Bewertung der Arbeit in Abhängigkeitsstrukturen durchgängig zu reflektieren. Das gelingt durch klar definierte Ziele, Arbeitsbedingungen und Aufgaben, bessere Vereinbarkeit sowie strukturelle Förderung beispielweise durch Mentoringprogramme.

Geschlechter- und diversitätsgerechte Personalstrategien

Die bukof fordert Hochschulleitungen auf, sich den Erfordernissen einer Personalpolitik zu stellen, die systematisch gegen strukturelle Benachteiligung wirkt und geschlechtergerechte Karrierewege in allen Statusgruppen absichert: Jede Hochschule muss eine für ihre Verhältnisse passende, geschlechter- und diversitätsgerechte Personalstrategie mit praktischen Handlungsvorgaben entwickeln. Nur so stehen Karrierewege in Wissenschaft und Verwaltung allen gleichermaßen offen. Beim Aufbau und der Ausgestaltung neuer Personalstrukturen wie Tenure Track oder Juniorprofessuren sollten Hochschulen alle Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Personalgewinnung und -entwicklung einsetzen. Für die Bewertung von Arbeit und Karrierestrukturen ist Genderkompetenz grundlegend.

EINDEUTIG QUEER

Geschlechtergerecht und diskriminierungskritisch

Die bukof vertritt eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik. Geschlecht ist Teil der selbstbestimmten Identität eines Menschen. Geschlechtervielfalt ist Realität. Die gesamtgesellschaftlich gängige Einteilung in Männer und Frauen verstellt aber den Blick auf alle Lebensrealitäten, die über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgehen. Das führt zur strukturellen Diskriminierung von Menschen, die lesbisch, schwul oder bisexuell leben bzw. sich mit trans*, inter, queer, nicht-binär oder einer anderen Selbstbezeichnung identifizieren (lsbtiq*). An den Hochschulen und in der Wissenschaftspolitik hat sich Geschlechtergerechtigkeit als Ziel und Notwendigkeit längst etabliert. Mit seiner Entscheidung von 2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass es – zusätzlich zum Verzicht auf einen Eintrag – mehr als zwei Geschlechter gibt. Die bukof setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter ein und fordert dazu auf, die binäre und biologistische Geschlechterordnung kritisch zu hinterfragen. Gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit sowie Heteronormativität bezieht die bukof aktiv Stellung.

Kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm

Zur Geschlechterpolitik an Hochschulen gehört die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm ebenso wie die Auseinandersetzung mit der faktischen Diskriminierung, die durch dieses Konstrukt entsteht. Die bukof tritt dafür ein, Heteronormativität zu problematisieren und für die Komplexität von Geschlechterfragen sowie queere Geschlechtermodelle zu sensibilisieren. Sie wendet sich im Hochschulkontext gegen jede Form individueller und struktureller Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung. Sie befürwortet und befördert intersektionale Gleichstellungsarbeit. Dafür ist auch eine strukturell abgesicherte Integration der fachlichen Queer- und Gender-Perspektive in alle Bereiche der Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik unabdingbar. Gleiches gilt für die Beteiligung der geschlechterpolitischen Akteur*innen. Mit der queeren Expertise wächst das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsakteur*innen. Das muss sich an den Hochschulen in bereitgestellten und abgesicherten Ressourcen spiegeln.

Paradigmenwechsel! Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt

Die bukof fordert einen Perspektiv- und Paradigmenwechsel: Für eine Gleichstellungsarbeit, die an der Vielfalt der Geschlechter ausgerichtet ist. Sie macht Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität sichtbar, setzt sich auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die gesellschaftliche Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt ein und berät Hochschulen, wie sie Geschlechtervielfalt gerecht werden. Von der konsequenten Aufklärung bis zur Weiterbildung begleitet die bukof Hochschulen dabei, in ihren Strukturen und ihrer Kultur diese Wertschätzung zu verankern.

QUOTEN SICHERN TEILHABE UND QUALITÄT

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen fördern

Führungspositionen, Gremien, Wahllisten: Frauen sind an Hochschulen an vielen entscheidenden Stellen unterrepräsentiert. Noch steht beispielsweise die Zahl von Frauen in akademischen Führungspositionen in keinem Verhältnis zum hohen Anteil ihrer Bildungsabschlüsse. Deutsche Hochschulen belegen deshalb in Bezug auf Frauenanteile hintere Ränge im Europäischen Forschungsraum. Tatsächliche Gleichstellung ist erst erreicht, wenn für Frauen und die Vielfalt aller Geschlechter, die über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgehen, in allen Bereichen der gleiche Zugang gewährleistet ist. Quoten, die in vielen Bundesländern bereits für die Gremienbesetzung angewendet werden, wirken gegen strukturelle Diskriminierung. Solche fest vereinbarten Zielgrößen sind positive Instrumente für mehr Demokratie und fördern zugleich die Qualität. Solange Stereotype in Auswahlverfahren ihre Wirkung entfalten können, dominieren Männer in Führungspositionen und bestimmten Fächern. Unverbindliche Zielvorgaben ändern daran wenig und sind deshalb keine Alternative. Mit der Einführung von Quoten erkennen Hochschulen in allen Berufungs- und Auswahlverfahren, bei der Aufstellung von Wahllisten und der Besetzung von Gremien an, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätskriterium ist. Die bukof fordert auf Hochschul-, Landes- und Bundesebene gesetzlich verankerte Quoten, die so verbindlich wie möglich und so flexibel wie nötig sind.

Qualitätsgewinne: Quoten fördern Bias-Bewusstsein und Kulturwandel

In Auswahlverfahren bringen Quoten viele positive Effekte: Personalauswahlkommissionen müssen Kandidatinnen aktiv rekrutieren. Es geht nicht nur darum, sich mit der Qualifikation der Bewerber*innen auseinanderzusetzen, sondern auch die eigene Bewertung und das gesamte Verfahren geschlechterkritisch zu hinterfragen. Hochschulen nehmen Kompetenzverluste in Kauf, wenn sie homosoziale Kooptation befördern und Entscheider*innen nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit rekrutieren lassen. Quoten wirken gegen verzerrte Wahrnehmung aufgrund von Voreingenommenheit (Bias). Das Bias-Bewusstsein steigt. Der Grad der Zielerreichung sollte mit Honorierung oder Sanktionen verbunden sein. Nicht zuletzt hängt die Zusage von Frauen davon ab, dass Hochschulen auch ihre Arbeits- und Organisationsstrukturen überprüfen und anpassen. So verstanden wird die Quote zum hilfreichen Instrument sowohl der Organisations- und Personalentwicklung als auch der Qualitätssicherung, das messbare Ergebnisse bringt. Steigende Anteile von Frauen auf allen Hochschulebenen und in allen Fächern setzen überkommenen Stereotypen neue Vorbilder entgegen. Hochschulen befördern mit Quoten den eigenen Veränderungsprozess und Kulturwandel, der überfällig ist. Quotendiskurse müssen kontinuierlich geführt werden, um die eingesetzten Quotierungs-Modelle im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Heteronormativität kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls neu zu justieren.

Quote(n) bekennen: So verbindlich wie möglich, so flexibel wie nötig

Die bukof fordert Hochschulen dazu auf, verbindliche Quoten einzusetzen, die als Instrumente demokratische Teilhabe in allen Positionen, Gremien und auf allen Entscheidungsebenen sicherstellen. Zentral ist die Quote bei Berufungen und Führungspositionen. Sie allein reicht aber nicht aus. Um sie zu unterstützen, müssen sich Hochschulen für Chancengleichheit engagieren, die Kompetenz zur vorurteilsfreien Bewertung in den Auswahlprozessen steigern und die Genderkompetenz aller Hochschulangehörigen fördern. Damit wird der Weg nach oben frei. Grundlegend und notwendig ist die Verankerung von Quoten sowohl in den Landesgesetzen als auch in den hochschuleigenen Regelungen. Für eine aktive geschlechtergerechte Personalrekrutierung auf allen Karrierestufen sind sie gesetzlich möglich und inhaltlich richtig. Es ist an der Zeit, dass alle Bundesländer und jede Hochschule sich mit dem Ziel der Parität zu Quoten bekennen.

GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Machtmissbrauch vorbeugen, entgegentreten und sanktionieren

Sexualisierte Diskriminierung geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Angriffe. Sie reicht bis ins Netz. Alle sexualisierten Verhaltens- und Handlungsweisen, die unerwünscht sind und als unangemessen, einschüchternd, feindlich, erniedrigend, entwürdigend oder beleidigend erlebt werden, gelten als Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Häufigste Ursache ist patriarchale Macht und ein hierarchisierendes Geschlechterrollenverständnis, das zur Verachtung oder Geringschätzung insbesondere von Weiblichkeit (Misogynie) führt, aber auch alle anderen Geschlechter betrifft. Einem erhöhten Risiko sind Trans*/Inter*-Personen ausgesetzt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt äußert sich oft als Dominanzverhalten und/oder Machtmissbrauch gegenüber Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, kommt aber auch ohne unmittelbare Abhängigkeit vor. Im Wissenschaftsbereich ist sie einer der Gründe für ungleiche Karrierechancen. Die bukof fordert alle Hochschulen dazu auf, sich eindeutig gegen jede Form der Sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu positionieren und eine Kultur des Respekts zu befördern, die allen Ausprägungen der Abwertung von Menschen entschieden entgegentritt und sie sanktioniert.

Hochschulen verantworten den Schutz ihrer Angehörigen

Hochschulen tragen Verantwortung und sind Vorbilder. Als Arbeitgeberinnen haben sie gesetzlich eine klare Beschwerde-, Entschädigungs-, Präventions- und Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten. Aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse sind sie zugleich besonders anfällig für Machtmissbrauch. Noch gehören aber gerade Student*innen nicht in den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und daraus abgeleiteter rechtlicher Regelungen. Die bukof fordert deshalb, die gesetzlichen Verpflichtungen auf alle Hochschulmitglieder und -angehörigen auszuweiten und umfassende Prävention sowie Intervention in Bezug auf Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den Strukturen zu verankern: Hochschulen brauchen Begleit- und Beratungsangebote und auch Schutzkonzepte. Finanzielle und personelle Ressourcen, verbindliche, transparente Verfahren sowie Verweisstrukturen müssen vorhanden und geklärt sein. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation eröffnen Hochschulen Handlungsperspektiven, indem sie zur dringend gebotenen Enttabuisierung, Sensibilisierung und Aufklärung deutlich beitragen.

Für eine Kultur des Respekts

Ein Antidiskriminierungsmanagement aufzubauen ist Pflicht und Verantwortung der Hochschulleitung. Die bukof bietet dazu Empfehlungen in Form von Informationen und Handreichungen. Hochschulen sollen ihre Angehörigen ermutigen, Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt unmissverständlich entgegenzutreten und sich in jeder Rolle – als Führungskraft, Kolleg*in, Kommiliton*in, Personalvertretung und als Betroffene selbst – aktiv damit auseinander zu setzen. Vertrauliche, kompetente Beratungen zur Klärung der eigenen Handlungsmöglichkeiten haben höchste Priorität. Sanktionen gehören dazu. Der professionelle Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt muss obligatorischer Bestandteil der Führungs- und Betreuungskompetenz in Verwaltung, Lehre und Forschung sein.

GLEICHSTELLUNG WIRD STANDARD

Geschlechtergerechtigkeit zur Grundlage wissenschaftspolitischen Handelns machen

Wissenschaftspolitische Programme auf Ebene des Bundes und der Länder sowie Empfehlungen und Stellungnahmen von Wissenschaftsorganisationen liefern wertvolle Impulse für hochschulpolitisches Handeln. In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit haben sie sowohl auf personeller als auch auf struktureller Ebene schon viel bewegt und einen Kulturwandel in Gang gesetzt. Noch fehlt allerdings die Selbstverständlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit immer auch querschnittlich in alle Aktivitäten einzubeziehen. Für ihr eigenes Handeln haben Politik und Wissenschaftsorganisationen (bis auf die Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) noch keine geschlechtersensiblen Standards definiert. Entsprechend fehlen diese Standards auch in den Empfehlungen und Anforderungen an Hochschulen und in der Förderarchitektur. Die bukof fordert Bund, Länder und Wissenschaftsorganisationen deshalb auf, Geschlechtergerechtigkeit und Genderaspekten als Querschnittsthema in alle Gesetze, Programme und Empfehlungen aufzunehmen. Gemeinsames Ziel sollte ein wissenschaftspolitisches Gender Mainstreaming sein, damit aus guten Ansätzen Allgemeine Gleichstellungsstandards für Hochschulen werden.

Lücken in der Förderlandschaft schließen

Mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist Gleichstellung zum Wettbewerbsinstrument geworden und hat einen höheren Stellenwert in den Steuerungs- und Managementprozessen der Hochschulentwicklung erhalten. Die Selbstverpflichtung greift aber nur bei den Hochschulen, die auch Mitglied sind. Bund und Länder haben sich 2007 gemeinsam auf das Professorinnenprogramm verständigt, das seither entscheidend dazu beiträgt, dass der Anteil von Professorinnen an den Hochschulen bundesweit zunimmt. Die Förderung im Programm ist mit der Auflage verbunden, Mittel für Regelprofessuren auch in flankierende strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren und kann insofern weitreichend wirken. In anderen Fördervorhaben fehlen Geschlechterperspektiven noch: Aktuell fließen Millionen aus Bundes- und Länderhaushalten in die Digitalisierung der Hochschulen. Gerade hier ist es notwendig, Gleichstellung als Kriterium zu verankern. Denn mit der Digitalisierung gehen bestehende Diskriminierungsmuster viral.

Geschlechtergerechtigkeit querschnittlich zum Qualitätskriterium erheben

Die bukof fordert: Die Geschlechterperspektive muss in alle Aktivitäten des Bundes, der Länder und der Wissenschaftsorganisationen einfließen. Um das zu gewährleisten, sollte sich auch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Allgemeinen Gleichstellungsstandards verpflichten, die alle Statusgruppen einbeziehen und Grundlage des (Förder-)Handelns von Bund und Ländern werden. Geschlechtergerechtigkeit muss als ein gewichtiges Qualitätskriterium gelten, das querschnittlich in sämtliche Programme und Förderformate, Empfehlungen und Stellungnahmen, Anreiz- und Sanktionsmodelle sowie Instrumente politischer Steuerung des Bundes und der Länder, der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) integriert ist. Die entsprechenden Anforderungen und Kriterien müssen in allen Bereichen der Hochschule wirksam sein und um Förderlinien für Geschlechterforschung ergänzt werden. Die bukof befürwortet die Einrichtung einer zentralen Stelle, die die querschnittliche Implementierung begleitet und evaluiert. Die bukof steht prozessbegleitend zur Verfügung, mit Fachwissen, Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen, als Mittlerin zwischen Gleichstellungsakteur*innen und Politik.

GESCHLECHTERGERECHTE STUDIENBEDINGUNGEN

Individuell, institutionell und gesellschaftlich wirksame Vorkehrungen treffen

Hochschulen fördern zunehmend ein geschlechtergerechtes und diskriminierungssensibles Studium, das auch rechtlich von der Studien- bis zur Prüfungsordnung abgesichert ist. Trotzdem bestehen vielfach noch Zugangshürden. Für viele Student*innen bedeuten Strukturen und kulturelle Codes an Hochschulen ausschließende Studienbedingungen. Sie erleben, dass – neben ihren fachlichen Leistungen– Herkunft, Lebenssituation, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion zum Teil eine Rolle spielen. So werden auch im Lehr-Lernalltag der Hochschule oft gesellschaftlich verbreitete Stereotype als diskriminierende Handlungen, Bilder und Sprache über Literatur, Lehrveranstaltungen und Medien multipliziert. Strukturelle Barrieren können bereits in der Bewerbungsphase mit spezifischen Mechanismen der Selektion auftreten. Aber auch im Studienverlauf und bis zur Abschlussprüfung bedeutet es ein Hindernis, wenn beispielweise Angebote der Unterstützung wie Kinderbetreuung noch nicht ausreichend vorhanden sind. Frauen sind in vielen Fächern weiterhin unterrepräsentiert. Sie sehen sich häufig Sexualisierter Diskriminierung ausgesetzt. Das gilt auch für Inter*- und Trans*-Studierende. Die bukof fordert Hochschulen deshalb dazu auf, ihre Studienstrukturen unter den Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität zu analysieren und dort nachzujustieren, wo in der Studienorganisation und im hochschulweiten Lehr-Lernalltag noch Barrieren bestehen.

Öffnung und Vielfalt in den Organisationen

Welche Strukturen und Unterstützungsangebote sind notwendig, um ein Studium geschlechtergerecht zu gestalten? Dazu gehören gleiche Zugangsvoraussetzungen, obligatorische gender- und diversitätskompetente Akkreditierungsverfahren und die aktive und systematische Akquise von Studentinnen in allen Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das betrifft insbesondere die MINT-Fächer. Im Studienverlauf sind studierendennahe Beratungs- und Mentoring-Angebote und eine gesicherte BAföG-Finanzierung essentiell, damit Übergänge gelingen, die Abbruchquoten gering gehalten werden können und Karrieren von Frauen bis in Spitzenpositionen erfolgreich weitergehen. Fachkulturen und Studienbedingungen müssen unter Geschlechter-Gesichtspunkten betrachtet und angepasst werden. Eine heterogene Studierendenschaft verlangt auf der Ebene der Organisation mehr Flexibilität, die von der Einrichtung orts- und zeitunabhängiger Lernräume und flexibler Kinderbetreuung bis zu Schutzmaßnahmen bei Diskriminierung und alternativen Ausgleichsangeboten bei Studienzeitausfällen reicht. Vom monoedukativen Frauenstudium bis zum Studium in Teilzeit sind viele Modelle möglich, die an der unterschiedlichen Lebensrealität von Student*innen ansetzen. Mehr Bildungsgerechtigkeit setzt nicht zuletzt eine veränderte Lehr-Lernkultur voraus, in der Lehrende für Stereotype und deren Reproduktion sensibilisiert sind, eine geschlechtergerechte Sprache einsetzen und ihre Literaturauswahl auf eine vielfältige Autor*innenschaft gründen. Höhere Anteile weiblicher Vorbilder in Forschung, Lehre und den Hochschulgremien fördern die Sichtbarkeit und Identifikation. Ein hoher Stellenwert der hochschulischen Gleichstellungsarbeit motiviert Studentinnen zum Engagement in Gremien und trägt zu einer Kultur der Vielfalt bei.

Strukturen verändern: Für eine bildungsgerechte Studienkultur

Die bukof fordert Hochschulen dazu auf, ihre Studien- und Hochschulkultur konsequent geschlechtergerecht und diskriminierungssensibel zu gestalten. Nach dieser Anforderung sollten Bund und Länder ihre Mittelvergabe ausrichten. Für die nachhaltige Reflexion über veränderte Studienstrukturen sind entsprechende Kriterien der Evaluation und ein Gender- und Diversitätsmonitoring grundlegend. Die Ausgestaltung eines geschlechtergerechten und diskriminierungssensiblen Studiums ist auf verlässliche Ressourcen angewiesen. Dazu gehört die bessere Finanzierbarkeit, die politisch durch eine BAföG-Novelle erreicht werden kann. Für Studentinnen in Schwangerschaft und Mutterschutz und für alle, die Care-Aufgaben übernehmen oder aus anderen Gründen nicht Vollzeit studieren können, muss es flexible Kompensations-Angebote geben. Von der Studienplatzvergabe bis zum Abschluss ist es Aufgabe der Hochschulen, gegen Mechanismen diskriminierender Benachteiligung vorzugehen.

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

Goßlerstraße 2 - 4
14195 Berlin

März 2021
Download unter ***www.bukof.de***

bukof

Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

» THE ONLY WAY WE CAN CREATE THE WORLD WE WANT IS IF WE DEAL WITH THE WORLD AS IT IS. «

(CHIMAMANDA NGOZI ADICHIE)

bukof

Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)340b
07.05.2021

Stellungnahme zum Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“

Friedrich Paulsen - FAU Erlangen-Nürnberg

Anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgeabschätzung am 19. Mai 2021

Die Initiative zu einem deutschlandweiten Neuansatz zum Thema Gleichstellung in der Wissenschaft ist grundsätzlich sehr zu begrüßen.

Die im Antrag ausgeführten Beobachtungen zur Gleichstellung in der Wissenschaft sind in vieler Hinsicht zutreffend und decken sich sowohl mit deutschlandweiten Diagnosen in der Gleichstellungsarbeit und –forschung als auch mit den Erfahrungen an meiner eigenen Universität.

Die **Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren** schreitet zu langsam voran. Ein besonderes Desiderat ist und bleibt der MINT-Bereich, und dies trotz der Ausweitung der Maßnahmen und Initiativen seit Einführung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auch ist die sog. Leaky Pipeline sowohl über die Qualifikationsstufen hinweg (von den Studierenden bis hin zu Professuren) als auch innerhalb der Besoldungsstufen von Professuren nach wie vor eklatant. Die einzelnen Universitäten sind nur bedingt in der Lage, die Situation zu verbessern und es bedarf auch weiterhin eines starken Engagements durch den Bund mit übergreifenden Förderangeboten und Maßnahmen, wie etwa das auslaufende Professorinnenprogramm. Eine deutschlandweite Negativsanktionierung von nicht erreichten Quoten scheint aber nicht sinnvoll, da angesichts der aktuellen deutschlandweiten Konkurrenz um die besten Wissenschaftlerinnen in der Regel bereits die besser ausgestatteten Forschungseinrichtungen punkten und so weniger gut ausgestattete Universitäten häufig das Nachsehen haben. Dafür sind universitätsinterne, fakultätsspezifische Zielvereinbarungen, wie sie seit 2005 an der FAU existieren, ein wirksames Instrument, um Anreize zu schaffen und ambitionierte Ziele auf Grundlage des Kaskadenmodells zu verfolgen. Hier kann auch den unterschiedlichen Schwachstellen in den verschiedenen Fachbereichen/Fächerkulturen mit passgenauen Maßnahmen begegnet werden.

Die **Problematik der Vereinbarkeit** bleibt ein wichtiger Faktor bei der Gleichstellungsarbeit. Die Corona-Krise hat dies noch einmal deutlich gemacht und wird voraussichtlich spürbare Folgen für die Frauenanteile unter den Promovierten und Habilitierten haben. Hier muss frühzeitig gegengesteuert werden durch zusätzliche Förder- und Verlängerungsangebote auch auf Bundesebene. Die einzelnen Hochschulen können insbesondere die Engpässe, die bei Drittmittelprojekten durch Arbeitsausfall entstehen, kaum aus eigenen Mitteln abfedern. Grundsätzlich muss auch jenseits von Corona eine verbindlichere Kompensierung familienpolitischer Maßnahmen in Drittmittelprojekten von den Drittmittelgebern gefordert werden, wie sie die DFG bereits umsetzt.

Um den Wissenschaftsstandort Deutschland insgesamt und für internationale Wissenschaftlerinnen insbesondere attraktiver zu machen, muss die Politik unbedingt wesentlich **flexiblere Rahmenbedingungen für die Unterbringung von Kindern** in Krippen, Kindertagestätten, Kindergärten, Schulen, etc. schaffen. Es muss möglich sein, auch außerhalb vorgegebener langfristiger Anmeldezeiträume Kinder kurzfristig unterzubringen und dies auch in Ganztagsbetreuung, an Brückentagen, in Schulferien und außerhalb festgelegter Kontingente. Nur so werden wir den Wissenschaftsstandort Deutschland konkurrenzfähig halten und am Rennen um die besten (weiblichen) Köpfe teilnehmen können.

Ich unterstütze außerdem nachhaltig den **Anstoß einer grundlegenden Kulturveränderung hin zu einer geschlechtersensiblen Wissenschaft**, der von allen Ebenen einer Institution getragen werden muss. Jenseits von Fördermaßnahmen gilt es, das Selbstverständnis der Wissenschaftskultur auf versteckte Biase abzuklopfen, die von Nachwuchswissenschaftlerinnen größten Einsatz fordern, ohne Raum für die Gründung einer Familie zu lassen. Das Potential an herausragenden und innovativen Wissenschaftlerinnen, das hierdurch schon bei der Wahl des Karrierepfades verloren geht, ist nicht zu unterschätzen. Denn aus Gleichstellungsperspektive steht nicht nur die Attraktivität einzelner Forschungsstandorte auf dem Prüfstand, sondern die Attraktivität von Wissenschaft an sich.

Ein solcher Kulturwandel sollte auch stets durch einen **proaktiven Ansatz zur Prävention von und zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung** befördert werden, mittels funktionierender, transparenter Richtlinien im Hochschulbereich für alle Statusgruppen. Diese sollten nicht nur die Problemlagen klar definieren, sondern auch Verfahrenswege transparent kommunizieren und deren verbindliche Umsetzung garantieren. Und hier ist es wichtig, die Dimension der Diversität in den Blick zu nehmen, die aus einer intersektionalen Perspektive heraus enge Verbindungslinien zu Gleichstellungsarbeit aufweist.

Um all diese Problemlagen und Entwicklungen genauer in den Blick nehmen und evaluieren zu können, erscheint die Verbindung von regelmäßigen quantitativen Monitoringprozessen, die Deutschlandweit heute Standard sind, mit qualitativen Studien, die die kulturelle und atmosphärische Dimension von Wissenschaft in den Blick nehmen, als sinnvoll. Das regelmäßige Ranking des CEWS bietet hier eine gute Ausgangsbasis und wurde in den letzten Jahren durch weitere wichtige Forschungen zur Gleichstellung ergänzt, wie etwa die Untersuchungen zum Gender Pay Gap in NRW.

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)340c
10.05.2021

„Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“

Öffentliches Gespräch auf Einladung des BT-Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 19.5.21

Schriftliche Stellungnahme zur Drucksache 19/23629 von

Prof. Dr. Birgitta Wolff (Präsidentin a.D., Goethe-Universität Frankfurt/M. / 10.05.21)

Ausgangspunkte

Aussage der im Antrag 19/23629 genannten MIT-Studie ist: Nicht nur ist die absolute Zahl der weiblich besetzten Professuren (in den MINT-Fächern) niedriger als der Männeranteil. Diejenigen, die schon als „Seniors“ da sind, werden auch benachteiligt. Wir haben also nicht nur ein Problem der Diskriminierung bei den Berufungen, sondern auch eines im „laufenden Betrieb“. Diese Aussage werde ich im Folgenden aus Sicht mir vorliegender Evidenz kommentieren und Schlussfolgerungen anbieten.

Stehen wir in Deutschland heute da, wo das MIT *vor mehr als zwanzig Jahren* stand? Ich beginne mit anecdotal evidence aus Berufungsverfahren an zwei deutschen Unis in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts bzw. den sehr frühen Nuller Jahren (unterschiedliche Universitäten und Bundesländer; eigene Beobachtungen als BK-Mitglied in unterschiedlichen Rollen – Frauenbeauftragte bzw. Professorales Mitglied). Folgende Aussagen von männlichen Berufungskommissionsmitgliedern fielen – ungefähr in derselben Zeit, in der die MIT-Studie entstand:
a) „Weiß Ihr Gatte, dass Sie sich heute hier bewerben? Schließlich müsste Ihre Familie ja umziehen, falls Sie den Ruf bekämen.“ Wer fragt sowas einen männlichen Bewerber? Diese Frage wurde an die einzige Bewerberin im ansonsten rein männlichen Bewerbungsfeld gestellt. An einer Fakultät, an der es damals noch ausschließlich männliche Profs gab.
b) „Die ist karrierefixiert!“ war die Interpretation eines sehr guten wissenschaftlichen CV einer Bewerberin. Ein objektiv sehr ähnlicher Lebenslauf eines männlichen Bewerbers wurde dagegen als „leistungsstark und zielorientiert“ kommentiert. An einer Fakultät, an der es damals genau eine Professorin gab.
In beiden Verfahren wurden Männer berufen. Von derartigen Erfahrungen berichten viele, viele Frauen – aus verschiedenen Perspektiven. Vor mehr als zwanzig Jahren – als am MIT bereits besagte Studie entstand – sah es in Deutschland in der Berufungspraxis in der Tat noch ziemlich finster aus. Der Unconscious Bias lag wie ein undurchdringlicher Nebel über individuellem Urteilsvermögen sowie organisationalen Strukturen und Prozessen.

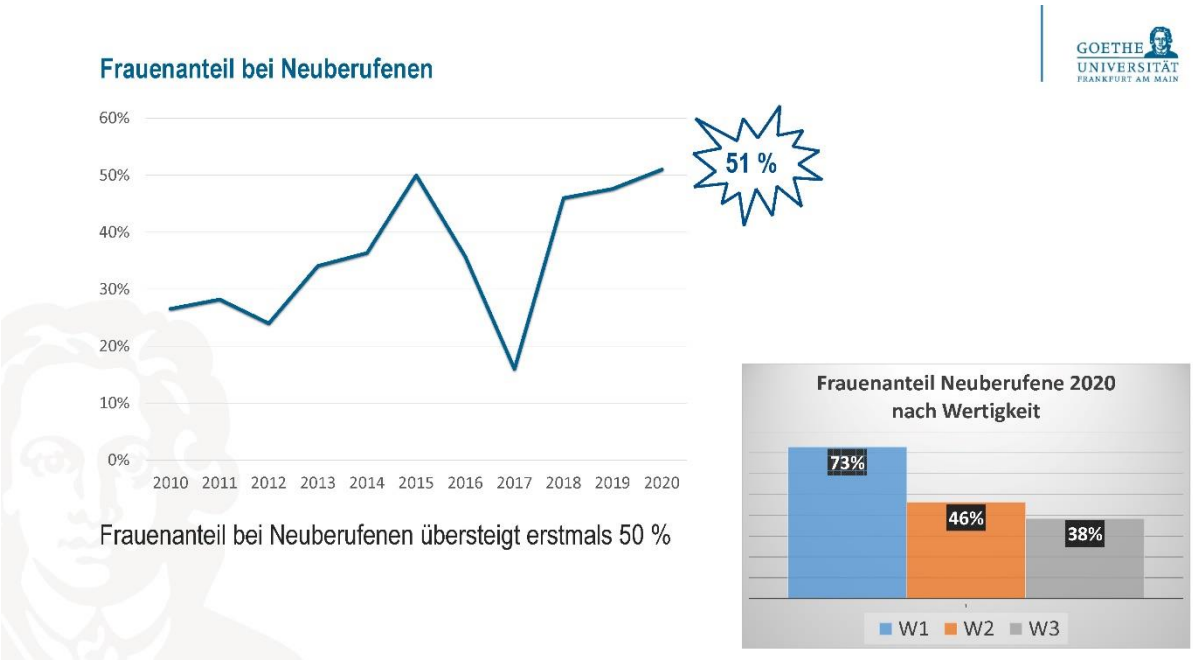
Ermutigende Signale

Seitdem gibt es Fortschritte. Situationen, wie die eingangs beschriebenen, habe ich seit längerem zumindest in meinem Umfeld nicht mehr erlebt. Nachfolgend einige aktuelle Zahlen (jenseits der allgemein zugänglichen), die am Beispiel einer großen Universität illustrieren: *Berufungen* von Frauen sind absolut und relativ im Aufwind.

An der Goethe-Universität waren im Jahr 2020 zum ersten Mal über 50 % der Neuberufenen Frauen (von 19 von 37 Berufenen). Bei starken Schwankungen zwischen den Jahren weist der Trend grundsätzlich nach oben (s. untenstehende Abbildung). Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den W1-Professuren mit 73 % besonders hoch ist, unter den W2-Professuren mit 46 % noch nah am Gesamtschnitt, bei W3-Professuren aber mit 38 % deutlich darunter. Vergleicht man diese Daten jedoch mit dem Frauenanteil bei den Habilitationen von insgesamt 26 % (absolut 11 von 43), so sieht

man, dass die Berufungsdaten besser sind. W1 und W2-Professuren sind inzwischen meist Tenure Track-Professuren. Unsere Erklärung ist für den überproportionalen Erfolg von Frauen auf W1- und W2-Professuren ist, dass Berufungen auf Tenure Track-Professuren für weibliche Post Docs deutlich attraktiver sind als eine Habilitation. Unter den Promotionen ist die Frauenquote bei 49 % und den Post Docs (ohne Medizin) bei 47 %. Sowohl die Professorinnen-Programme als auch die Förderung von TT-Professuren scheinen sich tatsächlich frauenfördernd auszuwirken. Frauen schätzen offenbar mehr als Männer alternative Wege zur Professur als die „Ochsentour“ der Habilitation. Oder mit anderen Worten: die Habilitation schreckt Frauen stärker ab als Männer. Eine Alternative zu ihr zu schaffen könnte sich also in der Tat als struktureller Beitrag zur Förderung der Gleichstellung erweisen.

Der Gesamtanteil der Professorinnen liegt an der Goethe-Universität zum Jahresende 2020 bei 28 % (162 zu 441). Auffällig sind hier die großen Unterschiede zwischen den Fachbereichen: von 14 % in der Physik (5 zu 31) bis zu 61 % in den Erziehungswissenschaften (12,5 zu 8). Drei von den 16 Fachbereichen haben neuerdings pari erreicht. Neben den Erziehungswissenschaften auch die Fachbereiche Sprach- und Kulturwissenschaften (20 zu 18,5; 52 %) und Neuere Philologien (22,5 zu 20; 53 %). Mit Ausnahme der bereits erwähnten Physik sind die anderen MINT-Fachreiche (6 von 16) in der Größenordnung von 20 % Professorinnenanteil – und damit immerhin nicht „männlicher“ als die Fachreiche Wirtschaftswissenschaft und Jura. (An der Goethe-Universität gibt es keine ingenieurwissenschaftliche Fakultät, allerdings große naturwissenschaftliche Fachbereiche.)



Quelle: Goethe-Universität, HR-B, 17.02.21

Was zur Steigerung des Frauenanteils insbesondere in den MINT-Fächer auch beitragen kann, ist unserer Beobachtung nach *internationale Rekrutierung*. Es gibt etliche Länder, in denen es in der Nachwuchspipeline und unter den PostDocs deutlich mehr für eine Wissenschaftskarriere gewinnbare Frauen zu geben scheint als in Deutschland, teilweise interessanterweise auch mit deutschem Pass. Mitunter ziehen international rekrutierte Frauen andere Kolleginnen aus ihren internationalen Netzwerken nach. Dies versucht die Goethe-Universität auch durch explizite Anreize für neu berufene Frauen als gewünscht zu akzentuieren (z.B. in Zielvereinbarungen).

Eine andere ermutigende Tendenz jenseits einer einzelnen Universität: Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen steigt gleichfalls allmählich (vgl. auch HRK 2019). Dass inzwischen sowohl die DFG als auch der Wissenschaftsrat und demnächst auch eine der vier Nicht-universitären Forschungsorganisationen von Frauen geführt werden, ist Ergebnis mühsamer Prozesse in der Szene – aber immerhin. Die jeweilige Qualifikation der Frauen ist unumstritten. Damit werden dann immerhin 3 von 10 der sogenannten Allianz-Wissenschaftsorganisationen von Frauen geführt.

Was die Rekrutierungslage angeht, sind wir aus meiner Sicht also noch nicht am Ziel, aber insgesamt schon weiter als die in der MIT-Studie beschriebene Lage, insbesondere im Trend.

Signale für Handlungsbedarf

Nach den ermutigenden Zahlen nun zu Rückschlägen, auch wiederum mit exemplarischer Evidenz. Es zeigt sich zunehmend ein Phänomen, dass möglicherweise mit den Ergebnissen der MIT-Studie verwandt ist, aber noch eine andere Facette von „schlechter Behandlung“ zeigt: der unfaire Umgang mit weiblichen wissenschaftlichen Führungskräften in Konfliktfällen. Egner und Uhlenwinkel bieten Evidenz und Interpretationen zu Fällen, „in denen fachlich anerkannte Professorinnen durch Entlassung oder öffentliche Degradierung aus ihrer Position entfernt wurden“ (Egner/Uhlenwinkel 2021, 62). Sie stellen fest, dass bei den Untersuchungen ein gemeinsames Grundmuster auffällt: Die Begründung für Entlassung oder Degradierung ist nicht wissenschaftliches Fehlverhalten oder wissenschaftliche Inkompetenz, sondern meist Führungsverhalten. Der Gedankengang lässt sich wie folgt – stark verkürzt – zusammenfassen: Die Beobachtung, dass „schlechtes Führungsverhalten“ Professorinnen deutlich häufiger als Professoren vorgeworfen wird – und dies häufig anonym und im Rahmen von Organisationssettings, die auf solche Fälle gar nicht vorbereitet sind und nicht adäquat reagieren können –, führt zu der Schlussfolgerung, dass auch hier unterschiedliche Erwartungen und Zuschreibungen eine entscheidende Rolle spielen könnten. Führungsverhalten, dass bei Männern als souverän und klar gelobt wird, wird bei Frauen als negativ, gar als Mobbing oder Machtmissbrauch bewertet (vgl. Reimer/Welpe 2021, 89f.). Zweierlei fällt auf: der Unconscious Bias schlägt wieder zu – nachdem er in Berufungsverfahren inzwischen recht gut enttarnt werden kann. Und zweitens sind wissenschaftliche Organisationen auf genau diese Art von Herausforderung offenbar nicht eingestellt, was auch mit einer traditionell eher männlichen Prägung zusammenhängen könnte.

Das passt zu den inzwischen bekannten Ansatzpunkten für Gestaltungsvorschläge (vgl. auch HRK 2019):

a) Allgemeine Verbesserung der Awareness/Bekämpfung des Unconscious Bias
b) Individuumsbezogene Unterstützungsmaßnahmen
c) Strukturell-organisatorische Ansätze (vgl. z. B. Reimer/Welpe 2021, 94ff.).

Nun könnte argumentiert werden, dass die „nur“ 23 in der genannten Studie von Egner und Uhlenwinkel (2021) erwähnten Fälle keine generellen Schlussfolgerungen zuließen. Andererseits ist die Tatsache, dass zu diesem völlig neuen Forschungsfeld überhaupt „soviel“ Evidenz vorgelegt werden konnte und Betroffene tatsächlich Fragebögen ausfüllten, ein bemerkenswerter Anfangserfolg. Er kann wiederum durch anecdotal evidence ergänzt werden.
a) Da ist die Professorin, die als einzige aus ihrer Fakultät nicht die Zustimmung der Uni-Leitung zur Kandidatur als Dekanin bekam.
b) Da sind die vielen Führungsfrauen in der Wissenschaft (beispielsweise im Rektorinnenkreis der HRK), die sich auch jüngst in Konfliktsituationen immer wieder fragten: Hätte der das zu einem Mann auch gesagt? Spricht man die Frage laut aus, tritt meist peinliches Schweigen ein. Versuch man jedoch, so etwas wegzulächeln, kommt man in ein Dilemma: das Lächeln könnten Männer auch wieder falsch, nämlich als Zeichen von mangelnder Souveränität oder Schwäche missverstehen.

Fazit

Die im Antrag vorgeschlagene Studie ist ein unterstützenswertes Projekt, insbesondere, wenn sie wirklich zur Verfügbarkeit von bundesweiten Zahlen und methodisch belastbarer Evidenz führt. Begleitende qualitative Interviews, wie unter Punkt 1 auf S. 5 des Antrags gefordert, können eine wertvolle Ergänzung darstellen – insbesondere zu den Hindernissen und Barrieren –, sollten aber m.E. nicht alleine stehen. Etliche von den für die Studie erforderlichen Daten werden bereits erhoben bzw. könnten von den Einrichtungen abgefragt werden (Zusagen aus Berufungsverfahren, d.h. die Themen 1.a-c, sowie zumindest teilweise die Auszeichnungen, d.h. 1.d). Das ist möglicherweise aufwendiger, aber verlässlicher als ausschließlich Interviews. Daten zu den Professorinnen-Anteilen (Punkt 4) werden bereits jährlich erhoben, auch nach Fächergruppen.

Für die Pilotphase bietet sich die Erhebung bei Einrichtungen an, die freiwillig teilnehmen wollen, da eine hohe Kooperationsbereitschaft Voraussetzung für die notwendige umfangreiche Zusammenstellung und Herausgabe der Daten ist. Das KIT ist sicherlich ein guter Kandidat; es gibt aber bestimmt auch andere außerhalb des Kreises der Exzellenzunis. Nicht-universitäre Einrichtungen einzubeziehen, ist unbedingt begrüßenswert.

Perspektivisch stellt sich bei einer solch großen, ggf. bundesfinanzierten Gleichstellungsstudie aus meiner Sicht die Frage, ob im Untersuchungsdesign nicht gleich auch Informationen für andere Diversity-Dimensionen zusätzlich zur Gleichstellung von Frauen und Männern erhoben werden sollten, z.B. Behinderung (vgl. BT-Drucksache 19/27175), Erste Generation, Migrationshintergrund, POC. Ein solches Design böte die Chance, eventuellen Mehrfachdiskriminierungen auf die Spur zu kommen und einigermaßen treffsichere Empfehlungen zu entwickeln, welcher Personenkreis genau welche Unterstützungen zu welchem Zeitpunkt braucht. Ich denke hier insbesondere an strukturelle Veränderungen in den Organisationen, nicht „nur“ an Verbesserungen der Awareness für Ungleichheit und individuumsbezogene Maßnahmen (vgl. auch HRK 2019, 4-5). Meine Überzeugung ist, dass es ohne strukturelle Veränderungen, d.h. ohne (weitere) Veränderungen von Strukturen und Prozessen keine baldigen Verbesserungen geben wird. Mit einer guten Datenbasis könnten diese zielgenau und zugleich ressourcenschonend entwickelt werden.

Lit.:

Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke (2021): Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“, in: IHF (Hg.): Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2021 , S. 62-85.

HRK (2019): Frauen in Leitungspositionen, Entschließung der 27. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 19.11.2019 in Hamburg.

Reimer, Maike/Welpe, Isabell (2021): Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können, in: IHF (Hg.): Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2021, S. 86-104.

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)340d
10.05.2021

Stellungnahme von N² Netzwerk von Promovierendennetzwerken zum Bundesbericht ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021', sowie den Bundesdrucksachen 19/23629 und 19/27175

Sehr geehrter Herr Dr. Rossmann,

Sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses,

wir bedanken uns für die Einladung zum Fachgespräch und zu der Möglichkeit einer Stellungnahme.

Zusammenfassung

Als Promovierendennetzwerk N² und Vertreter:innen von mehr als 16.000 Doktorand:innen in Außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) begrüßen wir das Erscheinen des Bundesberichtes ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021' (BuWiN 2021). Es ist von enormer Wichtigkeit, die Belange von Forscher:innen in frühen Karrierestadien zu beleuchten und regelmäßig zu evaluieren. Des Weiteren befürworten wir die Grundanliegen der Anträge ‚19/23629' und ‚19/27175' zu den Themen der **Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft** und zur **Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen** in der Wissenschaft, da wir weitere Impulse des Bundes in diesen Themenfeldern als notwendig erachten. N² teilt das Grundanliegen der vorliegenden Anträge. Als Netzwerk der Vertretungen der Promovierenden der Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft und des IPP Mainz möchten wir besonders betonen, dass die derzeit übliche **Vertragsdauer für die Promotion** ein bis zwei Jahre hinter der durchschnittlichen Promotionsdauer zurück bleibt. Überdies trägt auch die Praxis der **Teilzeitbezahlung für de-facto Vollzeitstellen** und **Stipendien mit unzureichender sozialer Absicherung** nicht dazu bei, Forscher:innen Planungssicherheit und Raum für kreatives und innovatives Denken zu geben. Diese prekären Anstellungsverhältnisse wirken zudem abschreckend auf Nachwuchswissenschaftler:innen mit dem Wunsch zur Familiengründung und

entziehen der Forschung somit wertvolles Potenzial, wenn besonders Wissenschaftlerinnen deswegen die Wissenschaft verlassen. Als N² fordern wir deshalb für alle Promovierenden in Deutschland eine **Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren**, **volles Gehalt für Vollzeitarbeit** in allen Fachbereichen, die **Abschaffung der derzeitigen Stipendien** und die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** auch in der Promotion. Zudem empfehlen wir, generell den Bereich der Gleichstellung und der Diversität weiter zu fassen, sodass auch zum Beispiel die Belange internationaler und queerer Forscher:innen davon erfasst werden und es zukünftig, angelehnt an vorhandene rechtliche Strukturen der Gleichstellungsbeauftragen, fest etablierte Beratungsstrukturen für diese Personengruppen geben wird, welche durch den Bund unterstützt werden.

Stellungnahme zum Bundesbericht ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021'

Laut dem Bundesbericht ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021' werden 11% der Promotionsabschlüsse in Deutschland in Kooperation mit AuF erzielt. Damit leisten AuF einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Basierend auf N²-eigenen Umfragen und unserer Erfahrung in der Vertretung Promovierender haben wir vier Kernziele formuliert um die Situation der Promovierenden an AuF zu verbessern. Der Bundesbericht ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021' bestätigt in weiten Teilen unsere Erkenntnisse und bestärkt uns darin, folgende Forderungen zu äußern:

1. **Vertragsdauer über vier Jahre**

Die durchschnittliche Promotionsdauer beträgt 4,7 Jahre (5,7 ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) (BuWiN 2021). Innerhalb unseres Netzwerks betragen die Mehrheit der Vertragslaufzeiten 3 Jahre, allerdings nur in 15-20% der Fälle mehr als 3 Jahre (N^2 Survey 2019[1]). In Deutschland insgesamt liegt die durchschnittliche Vertragsdauer von Promotionen bei etwa 2 Jahren (BuWiN 2021). Diese **Diskrepanz sorgt nicht nur für Planungsunsicherheiten** und dadurch für eine höhere psychische Belastung, sondern ermöglicht

[1] https://www.phdnet.mpg.de/n2/activities/n2_harmonisierteumfragepraesentation

Machtmissbrauch, da die Promovierenden in einem zusätzlichen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Daher halten wir als N^2 eine **Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren** für alle Promovierenden in Deutschland für notwendig. Außerdem sollte bei Verlängerungen auf adäquate Laufzeiten geachtet und Ketten von Verlängerungen vermieden werden. Hier wird das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seinen eigenen Ansprüchen nicht gerecht, welches eine der jeweiligen Qualifikation angemessene Befristungsdauer festschreibt. Der Bund sollte hier stärker seine gesetzgeberische Kompetenz durchsetzen.

2. Volles Gehalt für Vollzeitarbeit

Promovierende aller Felder leisten während ihrer Promotion einen substantiellen Beitrag zur Forschung in Deutschland. Die Vergütung beträgt dabei im Median jedoch nur 1.700 Euro Netto und variiert stark, abhängig vom Promotionsfach. So verdienen Promovierende im Bereich der Ingenieurswissenschaften im Median 2.000-2.499 Euro Netto monatlich, wohingegen Promovierende im Bereich der Geisteswissenschaften 1.000-1.499 Euro Netto verdienen. Dabei liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt bei etwa 30 Stunden wohingegen die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit 43 Stunden beträgt. (BuWiN 2021)
Für Promovierende in der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft beträgt das durchschnittliche Nettomonatseinkommen 1.670-1.708 Euro. 76% der Promovierenden arbeiten laut eigenen Einschätzungen mehr als 40 Stunden pro Woche (N^2 Survey 2019). Als N^2 fordern wir daher, dass die **Forschungsleistung der Promovierenden als wesentlicher wissenschaftlicher Beitrag** für die Gesellschaft anerkannt und dementsprechend mit einem **Lohn nach TVöD E13 für 100% Arbeit** vergütet wird.

3. Abschaffung und Anpassung von Stipendien

Nicht nur die befristete Anstellung, sondern auch die Vergabe von **Stipendien** (auch in der Exzellenzförderung) sorgt in besonderem Maße für **prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen**. Stipendien zeichnen sich dabei durch ein **geringeres Einkommen sowie fehlende Beiträge in die Renten- und Sozialversicherung** aus. 15% der Promovierenden werden über Stipendien finanziert und müssen dabei mit einem durchschnittlichen Nettomonatslohn von 1.253 Euro auskommen (BuWiN 2021). Die Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft fokussieren sich in den letzten Jahren darauf ihre Promotionen über Verträge zu fördern und die interne Vergabe von Stipendien zu vermeiden. Dennoch werden zwischen 7-13% der Promovierenden in unseren Netzwerken durch Stipendien, meist über Drittmittel, finanziert (N^2 Survey 2019). Dabei ist der Anteil an Promovierenden aus dem Nicht-EU Ausland besonders hoch (beispielhaft für die Max-Planck-Gesellschaft beträgt dieser 11 % im Vergleich zu 4 bzw. 5% für Deutsche und EU Bürger (Max Planck PhDnet Survey 2019[2])), was eine deutliche Benachteiligung von internationalen Promovierenden zur Folge hat. Stipendiat:innen sind keine vollwertigen Mitarbeiter:innen der jeweiligen AuF, sondern selbstständige Forscher:innen ohne Sozial- oder Rentenversicherung. Daher **fordern wir von den Förderträgern die Anpassung von EU und deutschlandweiten Stipendien** an die Verhältnisse der Promovierenden mit Arbeitsvertrag, zum Beispiel mit sogenannten ‚top-up'-Verträgen oder eine Umwandlung der Stipendien in Verträge in Kooperation mit den beschäftigenden Stellen. Stipendien in der aktuellen Form lehnen wir somit aufgrund der schwerwiegenden Ungleichstellung ab und fordern ein **Umdenken in diesem Gebiet mit Einbeziehung der Grundlagen unseres Sozialstaates**.

4. Prävention von Machtmissbrauch

Wie viele prominente Beispiele in den letzten Jahren gezeigt haben sind Nachwuchswissenschaftler:innen und somit auch Promovierende im besonderen Maß von Machtmissbrauch betroffen. Dies wird besonders durch **steile Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse** begünstigt. Dabei entsteht ein

[2] https://www.phdnet.mpg.de/145345/PhDnet_Survey_Report_2019.pdf

Machtgefälle, da die Promovierenden sowohl in ihren wissenschaftlichen Arbeiten, in ihrer Beurteilung, möglichen Vertragsverlängerungen, als auch in einem möglichen Karriereweg von dem Vorgesetzten direkt und ohne weitere Kontrollfunktionen abhängig sind. So gaben um die 10% der von N² befragten Promovierenden an, Mobbing durch einen Vorgesetzten erfahren zu haben und ungefähr 5%, dass sie Opfer sexualisierter Belästigung wurden. Besonders prekäre ist die Situation für weibliche oder internationale Promovierende. Trotz vermehrter Bestrebungen der AuF, Meldewege zu verbessern und die Abhängigkeiten zu reduzieren, sehen wir auch weiterhin dringenden Handlungsbedarf (N^2 Power abuse statement[3], Power abuse and anonymous accusations in academia[4]). Zu unseren Forderungen zählen unter anderem **verpflichtende Fortbildungen** für Führungskräfte, das Einsetzen von **Promotionskomitees** um Abhängigkeiten abzubauen und speziell Verlängerungen objektiver zu vergeben, sowie **klare Betreuungsvereinbarungen**. Auch zeigen unsere Umfragen Korrelationen zwischen Konflikten, Machtmissbrauch und Fehlverhalten, sowie der ohnehin schon angeschlagenen **mentalen Gesundheit von Promovierenden** (N^2 Survey 2019). Wir sehen hier dringenden Bedarf weitere Daten auch auf Bundesebenen zu erheben und die vorhandenen Konzepte umzusetzen, um Strukturen abzubauen, die Machtmissbrauch und Fehlverhalten ermöglichen.

[3] https://www.phdnet.mpg.de/n2/publications-and-press/N2_PowerAbuseStatement_German

[4] https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2021/2021-1-2-Lasser-Bultema-Jahn-Loeffler.pdf

Stellungnahme zur Gleichstellung in der Wissenschaft - Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology (MIT) als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem (Bundesdrucksache 19/23629)

Die Anzahl weiblicher Promovierender liegt in den AuF mittlerweile bei 41-54% (Helmholtz 47%, MPG 41% und Leibniz 54%). Hierbei ist jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Fachbereichen zu erkennen, wie beispielhaft anhand der Max-Planck-Gesellschaft gezeigt werden kann: Der Frauenanteil in der Sektion für Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaften liegt hier bei 59%, in der biologisch-medizinischen Sektion hingegen bei 49% und in der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion lediglich bei 28% (Max Planck PhDnet Survey 2019). Zusätzlich zeigen sowohl die bundesweit im BuWiN gesammelten, wie auch unsere eigenen Daten, eine Gehaltsschere zwischen den Geschlechtern (Gender-Pay-Gap). Die bundesweiten Daten zeigen einen **niedrigeren Anteil an Frauen in den höheren Einkommenskategorien**, so haben zum Beispiel nur 15% der Doktorandinnen ein Monatsnettoeinkommen von 2.000-2.499 Euro während dies für 20% der Doktoranden der Fall ist (BuWiN 2021). Auch in der Helmholtz-Gemeinschaft zeigt sich eine signifikante Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in den höheren Gehaltsklassen. In der Max-Planck-Gesellschaft verdienten Doktorandinnen im Jahr 2019 im Durchschnitt 100 Euro Netto weniger im Monat als ihre männlichen Kollegen aus dem selben Fachbereich (N^2 Survey 2019). Mit der im Januar umgesetzten Anhebung der Grundvergütung von 50 auf 65% TVöD an vielen AuF sollte ein erster Schritt gesetzt worden sein, um diese Ungleichheit zumindest in den unteren Einkommensstufen auszugleichen. Um dem noch bestehenden **geschlechtsspezifischem Gehaltsgefälle** entgegen zu wirken, sehen wir das **volle Gehalt für Vollzeitarbeit hier als geeignetes Mittel**.

Die relativ ausgeglichenen Geschlechterverhältnisse unter Promovierenden nehmen mit jeder akademischen Karrierestufe drastisch ab. Für die Max-Planck-Gesellschaft kann beispielsweise aktuell nur ein **Frauenanteil von weniger als 17% auf der W3 Ebene (Direktorinnen und Direktoren)** verzeichnet werden, und auch die bundesweiten Daten zeigen nur einen Frauenanteil von 25%. Dieses Phänomen ist als **‚leaky pipeline**‘ bekannt und wird sowohl durch den

‚unconscious bias‘ der Entscheidungsträger:innen als auch durch die hierarchischen Strukturen und restriktiven Anforderungen der akademischen Laufbahn hervorgerufen: 47% der weiblichen Promovierenden in der Max-Planck-Gesellschaft bewerten die **Vereinbarkeit einer akademischen Karriere und Kinderwunsch als sehr unattraktiv** (Max Planck PhDnet Survey 2019) trotz zahlreicher bestehender Maßnahmen. Das Besserstellungsverbot des öffentlichen Dienstes verhindert hierbei oft notwendige Maßnahmen, welche die Vereinbarkeitssituation für Wissenschaftler:innen passgenau verbessern würde. Aus der bundesweiten Befragung geht hervor, dass Nachwuchswissenschaftler:innen seltener eine Familie gründen als andere Hochschulabsolvent:innen im gleichen Alter außerhalb der Wissenschaft. Dabei nennen 59% der kinderlosen Promovierenden die Unsicherheit der eigenen beruflichen Perspektive und 63 % der weiblichen sowie 43% der männlichen Promovierenden die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Hemmnis zur Familiengründung. Wissenschaftler holen die Realisierung ihres Kinderwunsches öfter in späteren Phasen nach als ihre weiblichen Kollegen. So haben etwa drei Viertel der Professoren Kinder während dies nur auf etwa die Hälfte der Professorinnen zutrifft. (BuWiN 2021).

Insgesamt bewerten wir die in Punkt 7-9 aufgestellten Forderungen positiv und unterstützen diese. Außerdem empfehlen wir **verpflichtende Fortbildungen** für Entscheidungsträger:innen, um ein Bewusstsein für unbewusste Voreingenommenheiten (‚unconsious bias‘) zu schaffen und die **Einbeziehung von Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen bei der Besetzung neuer Stellen** zumindest auf W3 Ebene. Insbesondere an AuF werden Promovierende oft nicht in die Bewerbungsprozesse miteinbezogen. Wir sehen hier eine Chance frische und dennoch essentielle Blickwinkel in die Entscheidungen einzubringen und empfehlen dem Vorbild vieler länderbezogener Vorschriften für Universitäten zu folgen und Promovierende äquivalent zu Studierenden mit einem Stimmrecht zu versehen. Weitere Maßnahmen sind insbesondere mit dem Blick auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben notwendig um Gleichstellung voranzutreiben. Dies betrifft einerseits **familienfreundlichere**

Arbeitsbedingungen, wie sie durch einen Ausbau des Professorinnenprogrammes oder durch eine Stärkung des Stellenwertes dieses Themas in den Förderorganisationen und -programmen erzielt werden können. Andererseits sehen wir auch die Notwendigkeit für neue, **familienfreundlichere Karrierekonzepte** in der Wissenschaft. Zudem plädieren wir für eine Lockerung des Besserstellungsverbots des öffentlichen Dienstes, welches den Ausbau passgenauer Vereinbarkeitsmaßnahmen und Leistungen für Wissenschaftler:innen derzeit verhindert. Dies ist insbesondere deshalb relevant, da Wissenschaftler:innen mit Betreuungsverpflichtungen aufgrund der Pandemie langfristig besonders starke negative Auswirkungen auf ihre wissenschaftliche Karriereentwicklung zu befürchten haben.

Die fortlaufende Evaluierung der Situation seitens der AuF, aber auch in der Gesamtschau auf Bundesebene, ist dabei nötig um die Wirkung der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen. Eine Pilotstudie, besonders im Zeitraum von 10 Jahren, halten wir jedoch bei der aktuellen Datenlage für nicht zielführend, da in den letzten Jahren derartige Daten erhoben wurden. Wir empfehlen deshalb keine darüber hinausgehenden Ressourcen auf die Erhebung von Daten zu verwenden sondern fordern und empfehlen eine **Fokussierung auf die konkrete Umsetzung von Maßnahmen** um eine schnelle Verbesserung der Situation herbeizuführen und innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht weitere Generationen fähiger Forscher:innen daran zu hindern, sich gemäß ihrer Interessen und Qualifikationen voll in den Wissenschaftsbetrieb einzubringen. Dies ist in den kommenden Jahren besonders relevant angesichts des bedeutenden Anteils neu zu besetzender Führungspositionen in der Wissenschaft. So werden im Zeitraum von 2019 - 2028 ungefähr ein Drittel der Professor:innen altersbedingt ausscheiden (BuWiN 2021).

Stellungnahme zur Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Bundesdrucksache 19/27175)

Sowohl die Max-Planck-Gesellschaft, die Leibniz- als auch die Helmholtz-Gemeinschaft haben durch einen Verhaltenskodex oder klare Leitlinien die **Ablehnung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung** zentral verankert. Trotzdem wird die Anforderung mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen verfehlt. In der Max-Planck-Gesellschaft sind derzeit 549 Personen mit Schwerbehinderung (davon 291 weiblich) eingestellt. Davon sind jedoch nur 9% in der Wissenschaft zu finden und insgesamt nur 14 Promovierende mit Fördervertrag. Bei einer Umfrage der Promovierendenvertretung der Max-Planck-Gesellschaft (Max Planck PhDnet) haben sich jedoch 72 der Promovierenden selbst als ‚mit Behinderung' eingestuft (‚Do you consider yourself to have a disability (physical, developmental, sensory or a combination),'unveröffentlichte Daten aus dem Max Planck PhDnet Survey 2020). Wiederum scheint der Anteil von Studierenden mit Schwerbehinderung bei 3-5% zu liegen (Studieren mit Behinderung[5], 13. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen[6]). Da ein abgeschlossenes Hochschulstudium eine Voraussetzung für den Beginn einer Promotion ist, empfehlen wir eine **breitere Strategie zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Forschung und Bildung**. Eine höherer Einstellungsquote besonders in der Promotion kann nur erreicht werden, wenn im gleichen Maße die Förderung von Studierenden mit Behinderung angestrebt wird und bestehende Voreingenommenheiten gegenüber Studierenden mit Schwerbehinderung im gesamten Wissenschaftssystem Deutschland abgebaut werden. Daher halten wir die hauptsächliche Fokussierung auf AuF nicht für zielführend.

[5] https://behinderung.org/studium-mit-behinderung.htm

[6] https://www.soziologie.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/101284/0/8f0c2b692bb060753bead044da8dfd2a4eb3a54e/Studierendensurvey_Ausgabe_13_Hauptbericht.pdf

Im Generellen sehen wir großes Potenzial in den konkreten Forderungen des Antrages. Die unter 5. geforderte Datenerhebung ist unerlässlich um gezielte Maßnahmen zu ermöglichen. Auch das Herausstellen von Positivbeispielen unter 8. und damit verbundene Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen halten wir für sinnvoll und empfehlenswert. Die unter 6. erwähnten speziellen **Förderungen von Personen mit chronischer Erkrankung/Beeinträchtigung** unterstützen wir und möchten hierbei betonen, dass dies sowohl physische wie auch mentale Erkrankungen beinhalten sollte. Allerdings fordern wir die Förderung als Zusatz zu einem normalen Beschäftigungsverhältnis zu entwerfen, um mögliche Nachteile von Stipendien zu vermeiden. Zusätzlich zu den unter 2. erwähnten Inklusionsbeauftragten, empfehlen wir eine **zentrale Anlaufstelle** in der jeweiligen AuF, die sich im Besonderen mit technischen Möglichkeiten und der Verbreitung von erfolgreichen Einzelbeispielen beschäftigen soll. Ein wichtiger Bestandteil für Wissenschaftler:innen mit Seh- und Hörbehinderung ist die **Barrierefreiheit von Publikationen** und im Besonderen die Freigabe des ‚source code'. Wir bitten darum, dies bei den Verhandlungen mit den Verlagen zu beachten. Im Übrigen empfehlen wir als N^2 wie bereits beschrieben, die Situation aller Promovierenden in Deutschland zu verbessern und Anlaufstellen zu schaffen, damit sich **während der Promotion keine Beeinträchtigungen der mentalen Gesundheit manifestieren**.

Schlusswort

Zusammenfassend **begrüßen wir die Ansätze zur Gleichstellung** in Wissenschaft und Forschung und **sehen klare Handlungsmöglichkeiten**, um eine Verbesserung für Promovierende in allen Bereichen herbeizuführen. Wir sehen allerdings zusätzlich zu den konkreten Vorschlägen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung und einer Verbesserung der Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen, die Notwendigkeit auch die **Benachteiligung anderer Minderheiten und Personengruppen**, welche einer erhöhten Diskriminierungswahrscheinlichkeit ausgesetzt sind, zu berücksichtigen und

entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Unbewusste Voreingenommenheiten und Diskriminierung können sich zum Beispiel auch auf die **Herkunft, das Alter, den ethnischen oder sozialen Hintergrund oder darüber hinaus die sexuelle Orientierung oder die geschlechtliche Identität beziehen**.

Datenerfassung ist ein Schlüsselelement um Gleichberechtigung in der Wissenschaft zu ermöglichen und ein wichtiger **Startpunkt für Veränderung**. Daher empfehlen wir für Bereiche mit wenig empirischer Evidenz die Datenlage auszubauen, dies betrifft insbesondere die Situation von Forscher:innen der LSBTI+ Gemeinschaft oder auch die der ethnischen Minderheiten oder internationalen Nachwuchsforscher:innen in Deutschland.
Auch für bereits gut belegte Themengebiete, wie die Situation der weiblichen Wissenschaftler:innen, ist weitere Datenerfassung als sinnvoll zu erachten um eine regelmäßige Evaluierung der Situation zu gewährleisten. Allerdings sollte dies unbedingt von **konkreten Verbesserungsvorschlägen und deren Umsetzung** begleitet werden.

Mit freundlichen Grüßen,

Der N^2 Vorstand

vertreten durch Sarah Young

Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Fachgespräch des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 19. Mai 2021

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)340e
11.05.2021

„Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“

Die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem hat für die DFG einen sehr hohen Stellenwert. Die Beförderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist seit 2002 in der Satzung der DFG verankert und wird seit vielen Jahren aktiv von ihr unterstützt – in 2019 wurde der Satzungsauftrag in „Gleichstellung der Geschlechter“ erweitert.

Die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist jedoch noch lange nicht erreicht. Die Anzahl von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Deutschland steigt zwar stetig, aber sehr langsam an. Mit zunehmender wissenschaftlicher Qualifikationsstufe nimmt die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen ab; die *leaky pipeline* ist immer noch zu beobachten.[1] Auch im Antragsgeschehen der DFG ist die Beteiligung von Frauen weiterhin geringer als die von Männern, gleichwohl aber stetig wachsend.[2]

Mit dem überproportional hohen Dropout von Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem geht ein Verlust an Exzellenz, Qualität und Innovationsfähigkeit in der Forschung einher. Die Kernaufgabe der DFG besteht gerade in der wettbewerblichen Auswahl und Finanzierung der *besten* Forschungsvorhaben und *besten* Köpfe. Somit fühlt sich die DFG der Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit in besonderer Weise verpflichtet, um auf diesem Wege Forschungsqualität und Exzellenz zu fördern. Auch die von der Mitgliederversammlung der DFG in 2019 verabschiedeten Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis nehmen hierauf Bezug: Nach dem Kodex sind sowohl Gleichstellung und Diversität in Personalauswahl und -entwicklung zu berücksichtigen als auch die entsprechenden Prozesse

[1] GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 69 Bonn 2020: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf.

[2] In der Projektförderung der DFG liegt der Anteil der von Frauen gestellten Anträge über alle Fachbereiche derzeit bei 26,4%. 23,1% der aktuell geförderten Projekte werden von Wissenschaftlerinnen geleitetet. Die Förderquoten (Anteil der bewilligten an den gestellten Anträgen) von Frauen und Männern liegen ungefähr gleichauf bei gut 33%. DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2020. Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2019. Bonn 2020: Chancengleichheits-Monitoring 2020 | Zenodo.

transparent und unter Vermeidung von *implicit biases* (unterbewussten Voreingenommenheiten) zu gestalten.[3]

Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG wirken ebenfalls auf die Beförderung von Gleichstellung auf struktureller Ebene in den Mitgliedseinrichtungen und im Wissenschaftssystem hin.[4] Zu diesen hatten sich die Mitglieder der DFG bereits 2008 verpflichtet. Nach den positiven Ergebnissen einer Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Gleichstellungsstandards[5] wurde die Selbstverpflichtung 2017 erneuert. Im dem damit eingeführten „Qualitativen Berichtswesen“ werden nun verschiedene Handlungsfelder im Wissenschaftssystem in der Tiefe von den Hochschulen adressiert und daraus resultierend Empfehlungen an Politik, Hochschulen, Forschungsförderer und die Öffentlichkeit ausgesprochen. Im aktuellen Berichtszyklus (2020-2022) tauschen sich die Mitgliedshochschulen zu den Schwerpunktthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ sowie „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“ aus.

Zusätzlich zu der Selbstverpflichtung der Mitglieder auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ überprüft die DFG ihr Förderportfolio kontinuierlich auf mögliche strukturelle Hemmnisse und Förderlücken und ist bestrebt, die Gleichstellung von Männern und Frauen durch geeignete Maßnahmen zu fördern. In einem „**Qualitativen Gleichstellungskonzep**t“ hat sie daraufhin seit 2017 nochmals ihre Anstrengungen erhöht und zahlreiche Maßnahmen zur weiteren Beförderung der Gleichstellung in den Handlungsfeldern „Instrumente“, „Verfahren“, „Karriere/Personalentwicklung“ und „Vereinbarkeit/Work-Life-Balance“ implementiert.

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld im Zusammenhang mit der Beförderung von Chancengleichheit ist aus Sicht der DFG die wissenschaftliche „Leistungsbewertung“. Exzellente Forschung und zukunftsweisende Forschungsideen hängen nicht per se von einer langen Publikationsliste, einer Vielzahl an Zitationen oder auch der Höhe der eingeworbenen Drittmittel ab. Die Bewertung individueller Karriereverläufe erfordert die Berücksichtigung weiterer Leistungsdimensionen – wie ein Engagement in der Ausbildung und Lehre, der akademischen Selbstverwaltung sowie nicht zuletzt in Familie und Gesellschaft. Die bisher oftmals herangezogen rein quantitativen Leistungsmarker eignen sich nicht dazu, einer Person in Gänze gerecht zu werden.

Mit der Entwicklung eines Templates für Lebensläufe der Antragstellenden soll künftig stärker für mögliche, weitere begutachtungsrelevante Inhalte in Lebensläufen und ggf. entsprechende

[3] Leitlinie 3 aus: DFG, Kodex – Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019): Kodex | Wissenschaftliche Integrität (wissenschaftliche-integritaet.de).
[4] DFG - Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.
[5] DFG, Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen (Bonn 2017): https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf.

Nachteilsausgleiche sensibilisiert werden – sowohl auf Seiten der Antragstellenden als auch auf Seiten der Begutachtenden. In dem Template wird es Raum geben für freiwillige „Ergänzende Angaben zum Werdegang“, z.B. zu verlängerten Qualifikationszeiten oder anderen Lücken im akademischen Lebenslauf etwa durch familiäre Hintergründe aber auch durch Behinderung, Flucht o.ä. Die Antragstellenden werden des Weiteren dazu ermutigt, auch Hinweise auf Gremientätigkeit, Lehre und sonstige Angaben, wie z.B. Dual Career als Hintergrund für eine Standortwahl, anzugeben, um sie wie bisher ausschließlich zu Gunsten der Antragstellenden zu berücksichtigen.

Künftig scheint die Weitung des Blickes von der Gleichstellung der Geschlechter hin zur Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen ein nächster, wichtiger Schritt zu sein. Auch die DFG befasst sich verstärkt mit diesem Themenfeld – zum einen mit Blick auf ihr Förderhandeln, zum anderen mit Blick auf das Wissenschaftssystem insgesamt. Im Kern geht es um mehr Diversität in der Forschung und im Wissenschaftsbetrieb – kurz um gelebte Inklusion, um die Vielfalt von Perspektiven, die sich in der Regel förderlich auf die Exzellenz von Forschung auswirkt. So arbeitet die DFG derzeit an einem Qualitativen Diversitätskonzept – angefangen von der Identifikation der für die DFG und das Wissenschaftssystem relevanten Differenzkategorien, z.B. Internationalität/Migrationsgeschichte, soziale Herkunft und Behinderung oder chronische Erkrankung, bis hin zu der Ableitung von konkreten Handlungsräumen und entsprechenden Maßnahmen.

Neben dem Blick auf strukturelle und individuelle Maßnahmen muss auch der Blick auf die Forschungsinhalte selbst gerichtet werden. **Die angemessene Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen im Forschungsinhalt kann ein entscheidender Faktor für die Qualität, Aussagekraft und Anwendbarkeit der Forschungsergebnisse sein**. Ein aktuelles Beispiel liefert die Entwicklung und Zulassung von Impfstoffen in der Coronavirus-Pandemie. Basierend auf der Zusammensetzung der Probandengruppen sowie unterschiedlicher Impfreaktionen erfolgte die Zulassung bestimmter Impfstoffe nur für Personen bestimmter Altersgruppen und nicht für Kinder. Die Reflektion von Geschlecht und Vielfältigkeit ist dementsprechend wichtiger und wesentlicher Bestandteil der Vorbereitung eines Forschungsvorhabens und Teil guter wissenschaftlicher Praxis.[6] Um dies zu unterstreichen, hat die DFG ihre Antragsleitfäden um einen Passus zu „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit“ ergänzt.[7] Sollten Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen weder inhaltlich noch methodisch für ein Projekt von Bedeutung sein, so sind entsprechende Ausführungen im Antrag – mit Blick auf die grundgesetzlich garantierte Forschungsfreiheit – jedoch nicht notwendig.

[6] Leitlinie 9 aus: DFG, Kodex – Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019): Kodex | Wissenschaftliche Integrität (wissenschaftliche-integritaet.de).
[7] Weitere Informationen: DFG - Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung.

Abschließend ist zu konstatieren, dass wesentliche Herausforderungen der Gleichstellung und Chancengleichheit in der Wissenschaft zwar seit Jahren bekannt, aber nicht einfach oder gar schnell zu lösen sind. Unter anderem *implicit biases* (unbewusste Vorbehalte), aber auch tradierte und nicht hinterfragte Vorgehensweisen bei der Bewertung von Exzellenz, sind nach wie vor große Hemmnisse, die es zu überwinden gilt, und die sich in Krisenzeiten, wie während der aktuellen Coronavirus-Pandemie, zu verschärfen drohen. Die Abkehr von Stereotypen und von der traditionellen Rollenverteilung sowie die Sensibilisierung für individuelle Karrieren erfordert Ausdauer und Aktivitäten auf vielen Ebenen und von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren. Die DFG nimmt ihren eigenen Anspruch, Chancengleichheit im Wissenschaftssystem umfassend zu fördern und dabei impulsgebend zu wirken, auch in Zukunft sehr ernst.

* * *

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben. Sie ist die Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland. Ihre Mitglieder sind forschungsintensive Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, wissenschaftliche Verbände sowie die Akademien der Wissenschaften.

stellungnahme

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)340f
17.05.2021

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Fachgespräch

zum Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung“

14.05.2021

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Sonja Bolenius
Referatsleiterin Hochschul- und Wissenschaftspolitik

sonja.bolenius@dgb.de

Telefon: 030 24060-332
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0160 90155461

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.wir-gestalten-berufsbildung.de

Verantwortlich: Matthias Anbuhl, Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit

I. Allgemeine Vorbemerkungen

Der Bundestagsausschuss Bildung, Forschung, Technikfolgenabschätzung hat zu seiner Ausschusssitzung am 19. Mai 2021 zu einem Fachgespräch zum Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung" eingeladen.

Gewerkschaftliche Frauenpolitik will die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen im Alltag verbessern. Dazu sind auch in Wissenschaft und Forschung noch größere Anstrengungen und konkrete Maßnahmen nötig. Die Beschäftigungsbedingungen müssen den Frauen und deren Bedürfnissen angepasst werden, nicht umgekehrt. Dabei muss klar sein, dass Gleichstellung keine frauenspezifische, von Frauen für Frauen zu lösende Herausforderung ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche, die Anstrengungen aller Beteiligten erfordert.

Gelebte Gleichstellung ist keine Zumutung, sondern stärkt unsere Gesellschaft und den Wissenschaftsbetrieb. Dabei muss Gleichstellung, auch wenn die Herausforderung schon alleine auf das Geschlechterverhältnis bezogen groß ist, umfassender gedacht werden. Ziel muss Diversität sein, ein Abbild unserer Gesellschaft in all ihrer Vielfalt.

Die Pandemie hat insbesondere den Alltag von Frauen in besonderer Weise verändert. Der zusätzliche Betreuungsaufwand durch geschlossene oder in ihren Angeboten deutlich reduzierte Angebote der Betreuungseinrichtungen und Schulen lastet vor allem auf den Schultern der Frauen.
Die Corona-Krise hat die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern deutlicher sichtbar gemacht und droht sie noch zu verschärfen. Die Gleichstellungspolitiken und Maßnahmen der Krisenbewältigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen dieser spezifischen Situation Rechnung tragen.

II. Grundsätzliche Bewertung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

Die beachtliche Expansion des Wissenschaftssystems der letzten Jahrzehnte hat in Bezug auf Diversität und Geschlechterverhältnisse der Beschäftigten wenig und das zu langsam verändert.
Während der Frauenanteil unter den Studierenden 2019 bei 49,3 % und bei den Promotionen bei 45,4% lag, wurden weniger als ein Drittel der Habilitationen von Frauen geschrieben. Der Anteil an Professorinnen lag 2019 erst bei 25,6 %. Bezogen auf die C-4-Professuren sogar nur noch bei 11,7 %[1]. Auch ein Blick auf die Leitungsebene der Hochschulen verdeutlicht die gleichstellungspolitischen Problemlagen. Immerhin 33,2 % Kanzlerinnen und 32,4 % Vizepräsidentinnen weist die Statistik für 2019 aus. Aber nur 22,2 % Präsidentinnen und Rektorinnen standen 2019 an der Spitze der Hochschulen. Auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigen sich vergleichbare Muster.

Gleichstellungspolitisch ist besonders problematisch, dass sich wissenschaftliche Karrieren in der Familiengründungsphase entscheiden. Die hohe Zahl an befristeten Stellen verursacht große Planungsunsicherheit, die insbesondere Frauen davon abschreckt, den Weg einer wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion fortzusetzen.

[1] Statistisches Bundesamt (2020): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html

Hinzu kommt, dass aus Sicht der Wissenschaftlerinnen, insbesondere – aber keinesfalls nur - in naturwissenschaftlichen Arbeitsbereichen, eine „stereotypisierende, rivalisierende Atmosphäre und eine direktionsbezogene Präsenzorientierung" herrscht. Ein Teil der Ausstiege von Frauen aus dem Wissenschaftssystem ist also nicht nur der problematischen Stellensituation und der mangelnden Vereinbarkeit mit der Familienplanung geschuldet, sondern als Absage der Frauen an „Arbeitskultur und Arbeitsklima in der Wissenschaft […], im Besonderen zu hoher Leistungsdruck, Isolation, Präsenzanforderungen und eine männerdominierte Wissenschaftskultur" zu verstehen (vgl. Best/Wangler/Schraudner 2016 nach Banscherus 2020, DGB Hochschulreport, S. 24).

Die Vereinbarkeitsprobleme manifestieren sich, wenn man die Beschäftigten dazu befragt. Der DGB Hochschulreport hat gezeigt: Die Hochschulbeschäftigten mit zu betreuenden Kindern haben „oft" oder „sehr häufig" Probleme, die Kinderbetreuung oder Beteiligung an der Pflege von Angehörigen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Besonders stark gilt das für Frauen. Für viele Beschäftigte in der Wissenschaft ist Teilzeit die Notlösung, um die beruflichen und familiären Anforderungen zu vereinbaren. Damit verbunden sind nicht nur ein entsprechend geringeres Einkommen sondern auch geringere Karriereperspektiven.

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 hat es erneut bestätigt: Es ist zu vermuten, dass angesichts der realen Rahmenbedingungen von den Wissenschaftlerinnen trotz Kinderwunsch ein hoher Anteil kinderlos bleibt. Berufliche Unsicherheiten, mangelnde Vereinbarkeit und fehlende finanzielle Sicherheit sind auch bei den 2019 befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen die zentralen Gründe, aus denen bestehende Kinderwünsche – zumindest während der Promotionszeit – nicht realisiert werden. (vgl. Konsortium BuWin 2021, S. 163). Andere werden weiterhin trotz hervorragender wissenschaftlicher Qualifikation für das Wissenschaftssystem verloren gehen.

Nötig ist ein grundlegender Kulturwandel hin zu diversitätsorientierten und familienfreundlichen Arbeitsstrukturen. Dazu gehören die Realisierung des Grundsatzes von Dauerstellen für Daueraufgaben, angemessene Vertragslaufzeiten bei befristeten Stellen, verlässliche Kinderbetreuungsangebote sowie Berufungsverfahren an den Hochschulen, deren Kriterien der spezifischen Situation von Wissenschaftler*innen mit Betreuungsverpflichtungen Rechnung tragen, zum Beispiel in Bezug auf die Anzahl einschlägiger Publikationen. Und vor allem eine verlässlichere Ausgestaltung wissenschaftlicher Karrieren. Die Tenure-Track-Professur ist hierfür ein wichtiger Beitrag.

III. Erforderliche Maßnahmen für mehr Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

Die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss sehr viel stärker daran gemessen werden, ob und wie erfolgreich sie eine aktive Gleichstellungspolitik verfolgen und so geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen sowie Karriereperspektiven schaffen.

Perspektivisch müssen nicht nur gleichstellungsbezogene Verfahrensvorgaben geschärft, sondern auch Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie Kontroll- und Sanktionsmechanismen ausgebaut werden. Gleichstellungspolitische Ziele müssen zudem sowohl in die Qualitätsentwicklung und -sicherung als auch in die Vergabekriterien für Forschungsprojekte bzw. -gelder Eingang finden.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kommt in einer Studie[2] zu dem Ergebnis, dass von freiwilligen Selbstverpflichtungen zur Erhöhung des Frauenanteils oder weitgehend sanktionslosen Geschlechterquoten wenig zu erwarten ist.

Handlungsfeld Geschlechterverhältnis

Es sind gezielte Maßnahmen und verbindliche Zielvorgaben notwendig, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Studium zu erreichen und mehr Frauen im Wissenschaftssystem zu halten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen sich in Zielvereinbarungen verbindlich verpflichten, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu steigern. Diese Quoten sollten mit starken Sanktionen verknüpft sein, beispielsweise finanzieller Art. Entsprechende Festlegungen können auf Ebene der Hochschule z.B. im Rahmen der hochschulinternen Mittelverteilung, aber auch auf Ebene der Länder vorgenommen werden. Auch die öffentliche Forschungsförderung muss das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in ihren Programmen und Vergabekriterien stärker und verbindlich adressieren.

Gleichstellungsbezogene Kriterien müssen auch in Bezug auf die interne Hochschulsteuerung einschließlich der Mittelverteilung verbindlicher ausgestaltet werden. Um die Wirksamkeit zu überprüfen, müssen die Zielvorgaben regelmäßig im Sinne eines Gender-Monitorings evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Handlungsfeld Befristung

Eine Entfristungsoffensive in der Wissenschaft würde allen Beschäftigten im Wissenschaftssystem nutzen, ganz besonders aber Frauen. Der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben" muss verankert werden. Ein wesentlicher Ansatzpunkt sind die Verpflichtungserklärungen der Länder im Kontext mit den Mitteln des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken". In der ersten Runde ist das nur zum Teil gelungen. Hier sollte der Bund auf Anpassungen mit dem Ziel eines nachweislichen Zuwachses an dauerhaften Stellen drängen. Spätestens wenn 2026 die Verpflichtungserklärungen unter Berücksichtigung der Evaluierungsergebnisse neu erstellt werden, muss dieses Ziel für alle Länder ganz nach oben auf die Tagesordnung.

Einen weiteren Ansatzpunkt bieten die Hochschulverträge und Zielvereinbarungen der Länder.

2 Vgl.: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.678526.de/19-38-1.pdf

Insbesondere promovierte Wissenschaftler*innen brauchen mehre Planbarkeit. Sie sind in der Regel unbefristet auf Vollzeitstellen zu beschäftigen. Ausnahmen von dieser Regel sollen nur dann erlaubt sein, wenn der befristeten Beschäftigung eine verbindliche Beschäftigungsperspektive zu Grunde liegt, beispielsweise ein verbindlicher Tenure-Track.

Die Erweiterung der zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (die so genannte „familienpolitische Komponente") sowie bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (die sogenannte „behindertenpolitische Komponente") müssen in Form eines rechtsverbindlichen Verlängerungsanspruches der Beschäftigten ausgestaltet werden. Die Vertragsverlängerung aus den genannten Gründen darf nicht länger im Ermessen des Arbeitgebers liegen.

Die Befristungsquoten sind im Wissenschaftssystem weit überdurchschnittlich hoch. Frauen haben häufiger nur eine befristete Stelle. Neben den erforderlichen Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz[3] gehört die sachgrundlose Befristung im Teilzeit-und Befristungsgesetz weiter eingedämmt bzw. abgeschafft.

Handlungsfeld Arbeitszeit

Auch bei den Hochschulbeschäftigten hat die Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB Hochschulreports die bekannten traditionell geprägten Geschlechterarrangements gezeigt, in denen erwerbstätige Frauen deutlich mehr Sorgearbeit leisten als Männer. Dies drückt sich auch in der höheren Teilzeitquote und den von den weiblichen Hochschulbeschäftigten in der Befragung genannten Gründen für Teilzeit aus. Frauen führen wesentlich häufiger familiäre und persönliche Verpflichtungen an als Männer. Gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung darf nicht auf die Frage Teilzeit reduziert werden. Zumal Karriere und Teilzeit eine nach wie vor vorurteilsbehaftete Kombination ist. Dies betrifft vor allem Frauen, die deutlich häufiger und insbesondere auch aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Die Gründe sind vielschichtig. Insbesondere die ausgeprägte Präsenzkultur und die hohe Zahl an Überstunden in der Wissenschaft scheinen den Eindruck zu verstärken, dass jemand der Teilzeit arbeitet, weniger Ambitionen hat.

Das Ziel muss auch für das Wissenschaftssystem eine höhere Arbeitszeitsouveränität sein und es braucht hierfür Vorbilder. Den Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sollten gezielt Anreize für die Implementierung von Leitungsfunktionen in Teilzeit und in geteilter Verantwortung eröffnet werden.

Handlungsfeld Arbeitskultur

Die Bundesregierung sollte ein umsetzungsorientiertes Forschungsvorhaben auf den Weg bringen, dass die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Karrierewege und familienfreundliche Führungsstrukturen in der Wissenschaft untersucht. Die bestehende Forschungs- und Datenlage soll systematisch ausgewertet und wo nötig ergänzt werden, mit dem Ziel, für die verschiedenen Typen von Wissenschaftsorganisationen Gestaltungsvorschläge zu entwickelt. Dabei sollte den Gelingensbedingungen und hemmenden Faktoren in Hinblick auf eine Veränderung der Arbeits- und Führungskulturen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

---

3 siehe Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) https://www.bmbf.de/files/StN_DGB_1WissZeitVGAendG.pdf

Sowohl gleichstellungs- als auch diversitätsbezogene Zielsetzungen und die Rücksichtnahme auf die besonderen Belange von Menschen mit Kindern, Behinderungen oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen in den Strukturen und der Kultur von Hochschule und Forschung verankert werden.

Handlungsfeld Mitbestimmung
Die Arbeit der gleichstellungspolitischen Akteur*innen in den Wissenschaftseinrichtungen wird dadurch erschwert, dass die Landeshochschul- und -gleichstellungsgesetze nicht aufeinander abgestimmt sind. Das gilt sowohl für die Mandate und Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als auch für deren Ressourcenausstattung. Die gestiegenen Anforderungen erfordern eine klare rechtliche Grundlage.

Um in Bezug auf eine geschlechtergerechte Stellenbesetzung über alle Ebenen hinweg voran zu kommen, braucht es klare Quoten für Berufungs- und Auswahlverfahren, die auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Karrierestufen abzielen. Auch in Bezug auf die Besetzung von Gremien sowie für die Aufstellung von Wahllisten braucht es, bis Geschlechtergerechtigkeit erreicht ist, entsprechende Quoten.

Handlungsfeld Kinderbetreuung
Die Ausgrenzung der Frauen aus der Wissenschaft ist auch auf die Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen, die noch immer im Wesentlichen auf den Schultern der Frauen lasten. Um gegenzusteuern ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik erforderlich, die sich gleichermaßen an Frauen und Männer richtet. Notwendig sind bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, die allen Kindern aller Hochschulmitglieder – auch Studierenden – offenstehen. Die institutionelle Kinderbetreuung muss ausgebaut und besser ausgestattet werden. Das gewährleistet perspektivisch auch mehr Stabilität in Krisen.

IV Anmerkungen zur Drucksache 19/23629 der FDP Bundestagsfraktion

Die in der Drucksache 19/23629 in den Ziffern 1 bis 5 von der FDP vorgeschlagenen Studien und aufzubauenden Zeitreihen können bestehende Erkenntnisse zur Geschlechterungleichheit vertiefen. Neben dem Erkenntnisgewinn ist es absolut notwendig, umgehend gezielte Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu ergreifen.

Der DGB unterstützt den Vorschlag an Bund und Länder verbindliche Vereinbarungen zu einem höheren Frauenanteil in Fachbereichen zu treffen. Zielführend scheint insbesondere der Vorschlag, zu diesen Vereinbarungen in Zusammenarbeit mit den Ländern Honorierungs- ebenso wie Sanktionsmöglichkeiten zu erarbeiten für die Fälle, in denen die angestrebten Anteile übertroffen bzw. nicht erreicht werden.

Grundsätzlich teilt der DGB die Zielsetzung, darauf hinzuwirken, dass insbesondere in der Promotions-und PostDoc-Phase familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft gewährleistet werden, die eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ermöglichen. Dies gilt auch für die Zielsetzung, dass befristete Arbeitsverträge im Regelfall mindestens die Dauer einer Promotion umfassen sollen und dass wissenschaftliche Reputation auch ohne mehrfache Wohnortwechsel erworben werden können soll. Ergänzend ist insbesondere die Mindestvertragsdauer verbindlich im Wissenschaftszeitvertragsgesetz festzuschreiben.

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (vgl. Konsortium BuWiN 2021, S. 124.) hat auf Basis der Studierendenstatistik und der Prüfungsstatistik als durchschnittliche Promotionsdauer 5,7 Jahre geschätzt (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften). Die verbreiteten Vertragslaufzeiten von drei Jahren reichen in den meisten Fächern weder für die Promotion noch für eine Qualifizierung auf eine Professur in der Post-Doc-Phase.

Der Appell, dass die Bundesregierung alle Einrichtungen und Institutionen in Wissenschaft und Forschung dazu auffordern soll, insgesamt eine deutlich größere Tatkraft an den Tag zu legen, um Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Wissenschaft abzustellen, kann hilfreich sein. Allerdings zeige die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte, dass Appelle und Zielzahlen ohne hinterlegte Sanktionsmöglichkeiten wenig bewirken bzw. der gleichstellungspolitische Fortschritt auf diesem Weg eine Schnecke ist.

V Anmerkungen zur Drucksache 19/27175 der FDP Bundestagsfraktion

Die vorgeschlagenen Maßnahmen der FDP Bundestagsfraktion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Karriereperspektiven für Beschäftigte mit Behinderungen sowie des Ausbaus eines Monitoring inklusive Evaluation an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen teilt der DGB (Ziffern 2 -8). Die in Ziffer 1 geforderte Umsetzung des mindestens geforderten Anteils von 5% der Beschäftigten mit Behinderungen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen teilt der DGB. Sollte die Zielsetzung weiterhin verfehlt werden, sollten finanzielle Sanktionen erwogen werden.