

Stellungnahme



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

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 Präsenzzorientierung“ 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 Studie² 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 mehr 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 Wissenschaftszeitvertragsgesetz³ 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 entwickeln. 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.