

Angela Borgwardt

Gleichstellung in der Wissenschaft

Eine Stunde für die Wissenschaft
Paper No. 8

AUF EINEN BLICK

Im deutschen Wissenschaftssystem ist Gleichstellung noch nicht erreicht, auch wenn in den letzten beiden Jahrzehnten verschiedene Förderprogramme und gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Verbesserungen geführt haben. Dieses Defizit markiert nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern bedeutet auch verschenkte Potenziale: Wenn in der Wissenschaft Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen und komplexe Probleme gefunden werden müssen, ist eine Vielfalt von Perspektiven, Prägungen und Hintergründen der Wissenschaftler_innen unverzichtbar. Diversität kann als wesentlicher Teil einer zukunftsfähigen Wissenschaft gelten, die Chancengleichheit mit Exzellenz verbindet. Im Papier werden Vorschläge gemacht, wie der Prozess der Gleichstellung beschleunigt werden könnte.

FRAUEN IM DEUTSCHEN WISSENSCHAFTSSYSTEM

Im deutschen Wissenschaftssystem sind Frauen in **Führungspositionen** nach wie vor **unterrepräsentiert**. Nur etwa jede vierte Hochschule wird von einer Frau geleitet (23 Prozent)¹ und nur 20,5 Prozent der hochrangigen W3-Professuren haben Frauen inne – hier liegt Deutschland in sämtlichen Fächergruppen sogar noch unter dem europäischen Durchschnitt (EU-27: 26,2 Prozent).² Aller-

dings zeigen sich große Differenzen zwischen den Fächergruppen (40,1 Prozent in den Geisteswissenschaften, 14,3 Prozent in den Ingenieurwissenschaften).³ Zudem erhalten Wissenschaftlerinnen für dieselbe Arbeit oft weniger Geld als ihre Kollegen (im Durchschnitt zwischen 200 und 650 Euro weniger bei W1- bis W3-Professuren).⁴

Dieses Ergebnis steht in **Diskrepanz** dazu, dass in Deutschland inzwischen genauso viele Frauen (49,9 Prozent) wie Männer studieren und sogar häufiger ein Studium erfolgreich abschließen (51,7 Prozent); bei den Promovierten ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 45,2 Prozent noch nahezu ausgewogen.⁵ Mit jeder Stufe der akademischen Karriereleiter verbleiben jedoch weniger Frauen an den Hochschulen (sog. **Leaky Pipeline**). Dies konterkariert das Bemühen, Frauen eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Präsenz in wissenschaftlichen Führungspositionen zu verschaffen. Die Schere geht vor allem in Disziplinen auseinander, in denen Studentinnen und Doktorandinnen stark vertreten sind, wie z.B. in den Sprach- und Kulturwissenschaften, während Fächergruppen mit hohem Männeranteil, wie z.B. die Ingenieurwissenschaften, einen konstant niedrigen Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karriere-stufen aufweisen.⁶

tics and Indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> (Abruf: 20.10.2022).

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020/2021): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 82, S. 6/85, 12/85.

⁴ Vgl. Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil, Forschung & Lehre, 29.11.2018, Quelle: Besoldungsranking des Deutschen Hochschulverbands, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255> (Abruf: 10.8.2022).

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis (Zahlen für 2020). Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> (Abruf: 10.10.2022).

⁶ Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wis-

¹ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. – Nationale Akademie der Wissenschaften (Hg.) (2022): Frauen in der Wissenschaft. Entwicklungen und Empfehlungen. Halle (Saale), S. 4, https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale_Empfehlungen/2022_Leopoldina_Stellungnahme_Frauen-in-der-Wissenschaft_Web.pdf (22.9.2022).

² Vgl. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021): She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statis-

Mit diesem Defizit ist nicht nur ein **Gerechtigkeitsproblem** verbunden, indem Frauen weniger Karrierechancen im Wissenschaftssystem haben. Die geringere Repräsentation von Frauen bedeutet auch, dass ihre Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten in Forschung und Lehre, im akademischen Diskurs und bei Innovation und Transfer einen geringeren Einfluss haben. Damit werden wichtige **Potenziale für eine höhere Qualität** in der Wissenschaft und für gesellschaftliche und ökonomische Weiterentwicklung verschenkt.

DIVERSITÄT ALS BESTANDTEIL EINER ZUKUNTSFÄHIGEN WISSENSCHAFT

Verschiedene Studien zeigen, dass Perspektivenvielfalt und Diversität innovations- und exzellenzfördernd sind – in der Wirtschaft⁷ ebenso wie in der Wissenschaft.⁸ Bei der Bearbeitung gesellschaftlicher Herausforderungen und komplexer Probleme braucht es einen Ideenwettbewerb, der auf der Vielfalt von Perspektiven, Prägungen und Hintergründen basiert. Mangelnde Diversität birgt somit erhebliche **Gefahren für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft**: Sie kann zu Nachteilen im Wettbewerb um exzellente Köpfe führen, Innovationsfähigkeit senken und speziell in den MINT-Fächern zu einer Hypothek für den Wirtschaftsstandort Deutschland werden.⁹

Für die Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Prof. Dr. Katja Becker, bedeuten divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen **Perspektivenvielfalt** und damit einen Qualitätsschub für die Forschung.¹⁰ Eine Förderpolitik, die Frauen gezielt bevorzugt, sei kein Widerspruch zum Prinzip der Bestenauslese, das bei der Auswahl von Wissenschaftler_innen gelten soll: Denn solange die strukturelle Benachteiligung von Frauen Realität sei, Sorge die Förderung von Frauen für mehr Exzellenz; es gelte, **Diversität und Frauenförderung** zusammenzudenken.¹¹ Bereits 2008 hatten sich die Mitgliedshochschulen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Einhaltung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet, die 2022 zu forschungsorientierten **Gleichstellungs- und Diversitätsstandards** erweitert wurden.¹²

Die Notwendigkeit von Perspektivenvielfalt als Voraussetzung für wissenschaftliche Exzellenz betont auch Prof.

Dr. Peter-André Alt, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Die Universität der Zukunft sollte auf Vielfalt basieren, um durch den Einbezug von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen (z.B. im Hinblick auf Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft) die vielfältigen gesellschaftlichen Potenziale ausschöpfen zu können.¹³ Die mangelnde Gleichstellung von Frauen an Hochschulen war 2006 von der HRK als „**Effizienz- und Exzellenzdefizit**“ gekennzeichnet worden: Das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial könne nur dann vollständig genutzt werden, wenn möglichst viele der herausragenden Talente – unabhängig vom Geschlecht – im Wissenschaftsbereich bleiben.¹⁴

GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – AUSWIRKUNGEN UND ZIELE

Auf EU- und Bundesebene sind in **Gesetzen und Verordnungen** Vorgaben zu Gleichstellung und Chancengleichheit festgeschrieben, die in der jeweiligen Gesetzgebung der einzelnen Bundesländer konkretisiert und spezifiziert werden.¹⁵ Aufgrund der wachsenden Autonomie der Hochschulen befinden sich viele Geltungsbereiche im Hinblick auf Gleichstellungsfragen in der Verantwortung der einzelnen Hochschule, die ihre eigenen Vorgaben festlegen kann (u.a. im Frauenförderplan, im Gleichstellungskonzept, in der Berufungsordnung). Diese Vorgaben können sich deshalb von Hochschule zu Hochschule deutlich unterscheiden.

Über **Zielvereinbarungen** können die Bundesländer mit ihren Hochschulen konkrete Ziele festlegen, um Gleichstellung voranzutreiben. So hat z.B. das Land Brandenburg gemeinsam mit den Hochschulen und weiteren Akteur_innen verbindliche **Qualitätsstandards zu Chancengleichheit und Familienorientierung** festgeschrieben, die mit Berichtspflichten verbunden sind (u.a. in Bezug auf Führungskultur, Auswahl- und Besetzungsverfahren, Studien- und Arbeitsbedingungen).¹⁶ Im Land Nordrhein-Westfalen haben die Hochschulen mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft und der Landesrektorenkonferenz eine Erklärung gegen die Entgeltungleichheit zwischen Professor_innen (Gender Pay Gap) und für eine gerechtere Vergütung unterzeichnet.¹⁷

senschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen, 25.5.2012, S. 16, https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: 15.11.2022).

⁷ Vgl. z.B. Bessing, Nina/Lukoschat, Helga (Hg.) (2013): Innovation durch Perspektivenvielfalt. Impulse für die industrielle Praxis aus der Gender- und Diversity-Forschung. Opladen/Berlin/Toronto.

⁸ Vgl. z.B. Woolley, A. W./Chabris, C. F./Pentland, A./Hashmi, N./Malone, T. W. (2010): Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. Science 330(6004), S. 686-688, <https://doi.org/10.1126/science.1193147> (Abruf: 10.7.2022).

⁹ Vgl. Deutsche Akademie für Naturforscher Leopoldina, 2022, S. 6.

¹⁰ Katja Becker: Die Förderung von Frauen sorgt gerade für Exzellenz!, in: Forschung & Lehre, 9.3.2021, <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/die-foerderung-von-frauen-sorgt-gerade-fuer-exzellenz-3558> (Abruf: 1.11.2022).

¹¹ Ebd.

¹² Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen. Bonn.

¹³ Vgl. Alt, Peter-André (2021): Exzellenz!? Zur Lage der deutschen Universität. München.

¹⁴ Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006, https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Frauen.pdf (20.8.2022).

¹⁵ Vgl. <https://www.gleichstellungsportal.de/ihr-auftrag-gleichstellung/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte-an-hochschulen/rechtliche-grundlagen-fuer-die-gleichstellungsarbeit-an-hochschulen/> (Abruf: 10.9.2022).

¹⁶ Die Vereinbarung ist in Zusammenarbeit der Hochschulen mit dem Brandenburgischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und dem Netzwerk „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ entstanden. Vgl. Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung im Land Brandenburg https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Flyer_Qualitaetsstandards.pdf (Abruf: 15.11.2022).

¹⁷ Vgl. <https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/start-gleichstellung/>; <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/gemeinsame-erklaerung-zum-gender-pay-gap> (Abruf: 20.10.2022).

In den letzten zwanzig Jahren wurden **zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen** umgesetzt. Dazu gehörten spezifische Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, z.B. das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008), das den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erhöhen und die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen stärken sollte. Weitere Aktivitäten waren u.a. Mentoringangebote und Nachwuchsprogramme, Maßnahmen zu familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen, die Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten sowie die Förderung von Frauen- bzw. Genderstudien.

Die strukturellen Maßnahmen haben zu **Verbesserungen** geführt: Heute sind Frauen auf allen Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems stärker vertreten als vor zwanzig Jahren. Der Frauenanteil an Professuren hat sich von ca. 12 Prozent im Jahr 2000 auf 25 Prozent im Jahr 2019 verdoppelt.¹⁸ **Positive Entwicklungen** zeigen sich auch bei den im Jahr 2002 eingeführten Juniorprofessuren, die mittlerweile fast zur Hälfte mit Frauen besetzt sind, sowie bei Neuberufungen: Im Jahr 2020 wurden knapp 40 Prozent aller universitären Rufe an Frauen erteilt – zwanzig Jahre zuvor waren es gerade einmal 16 Prozent.¹⁹

Trotz dieser Erfolge ist noch keine Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem erreicht. Für eine angemessene Repräsentation der Geschlechter muss auf allen wissenschaftlichen Führungspositionen **Geschlechterparität** hergestellt werden, d.h. ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen in allen wissenschaftlichen Institutionen und Disziplinen. Somit muss auch darauf hingewirkt werden, den Frauenanteil in Fächern mit wenigen Frauen zu erhöhen. Mittel- und langfristig sollte jede zweite Professur mit einer Frau besetzt sein.²⁰ Dabei muss deutlich gemacht werden: Gleichstellung ist „eine **strukturelle, geschlechterübergreifende Aufgabe** und kein isolierbares frauenspezifisches und primär von Frauen für Frauen zu lösendes Problem“.²¹

Damit Menschen mit vielfältigen Perspektiven, Hintergründen und Lebenssituationen nicht strukturell aus der Wissenschaft ausgeschlossen werden, sollte der Fokus dabei auch auf **Intersektionalität** gerichtet werden, d.h. auf Überschneidungen und wechselseitige Abhängigkeiten verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person.²²

¹⁸ Auch hier zeigen sich große Unterschiede zwischen Fächern (Geisteswissenschaften: 39,2 Prozent, Ingenieurwissenschaften 13,6 Prozent). Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4; GWK.

¹⁹ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2020/2021, zit. n. Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, 2022, S. 12.

²⁰ Hochschulrektorenkonferenz (2022): Entschließung der 35. Mitgliederversammlung der HRK am 15. November 2022 in Jena: Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen.

²¹ Hochschulrektorenkonferenz (2019): Entschließung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ der 27. HRK-Mitgliederversammlung vom 19.11.2019, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/> (Abruf: 11.11.2022).

²² Vgl. Katharina Walgenbach (2012): Intersektionalität – eine Einführung. Freie Universität Berlin: Intersektionalität statt Eindimensionalität. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/inhalte/forschung/Inhaltelemente/Inhalte/intersek.html> (Abruf: 2.11.2022).

Benachteiligungen müssen zusammen mit weiteren sozialen Ungleichheiten betrachtet werden, z.B. aufgrund des sozio-ökonomischen Hintergrunds, des familiären Bildungshintergrunds, Behinderungen oder einer Flucht- oder Migrationsgeschichte.

WIE KANN GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN BEFÖRDERT WERDEN?

Trotz erkennbarer gleichstellungspolitischer Effekte geht der Fortschritt nur sehr langsam voran. Wie kann dieser Prozess beschleunigt werden? Im Folgenden werden Vorschläge von Expert_innen aus einer Online-Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung aufgeführt²³, ergänzt durch Empfehlungen aktueller Studien.

Verlässliche und transparente Karrierewege in der Wissenschaft

An deutschen Hochschulen sind die wissenschaftlichen Karrierewege nach der Promotion gegenwärtig intransparent, lange und unsicher, was jungen Wissenschaftler_innen keine längerfristige Planungsperspektive ermöglicht. Mehr als zehn Jahre liegen in der Regel zwischen Promotionsende mit durchschnittlich Anfang 30 und einer (potenziellen) Berufung auf die erste Professur mit Anfang 40. Um die Chancen auf eine Berufung zu erhöhen, sind Hochschulwechsel notwendig und es bestehen umfangreiche Erwartungen an die Publikations-, Forschungs- und Vortragstätigkeit. Diese Zeitspanne fällt in die **Familiengründungsphase**, was für Menschen, die eine Berufstätigkeit in der Wissenschaft anstreben, eine große Herausforderung darstellt. Frauen sind von diesem Problem überproportional stark betroffen, weil sie in der familiären Arbeitsteilung in der Regel den Großteil der Sorge-Arbeit (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) übernehmen und die Infrastruktur zur Kinderbetreuung unzureichend ist. Dadurch haben sie in einer karriereentscheidenden Phase größere Schwierigkeiten als Männer, die Anforderungen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu erfüllen (**Gender Care Gap**).

Vor diesem Hintergrund sind **verlässliche und transparente Karriereperspektiven** entscheidend, um nach der Promotion mehr qualifizierte Frauen in der Wissenschaft zu halten. Insbesondere **Tenure-Track-Professuren** bieten jungen Wissenschaftler_innen nach der Promotion eine solche Perspektive, weil sie bei entsprechender Leistung nach sechs Jahren zuverlässig zu einer unbefristeten Professur führen. Die flächendeckende Etablierung von Tenure-Track-Professuren, die mit qualitätsgesicherten Aus-

²³ Grundlage der Reformvorschläge sind die Ergebnisse einer Online-Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung im Rahmen der Reihe „Eine Stunde für die Wissenschaft“ am 5.9.2022. Dargestellt werden wesentliche Erkenntnisse aus den Inputs von Dr. Manja Schüle (Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg), Prof. Dr. Jule Specht (Professorin für Persönlichkeitspsychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin) und Prof. Dr. Quante-Brandt, MdBB (Senatorin für Bildung und Wissenschaft des Landes Bremen a.D.). Aufgenommen wurden auch Anregungen von teilnehmenden Expert_innen aus der anschließenden Diskussion bzw. Vorschläge im Chat.

wahl- und Entfristungsverfahren verbunden sind, könnte die Gleichstellung deutlich voranbringen.

Nachhaltige Personalstrukturen und mehr Dauerstellen an Hochschulen

Ein weiterer wichtiger Grund für den Verlust qualifizierter Frauen nach der Promotion sind die **prekären Arbeitsbedingungen** in der Wissenschaft. Gegenwärtig ist der Anteil an **Befristungen** im Postdoc-Bereich sehr hoch: 92 Prozent der unter 45-Jährigen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professor_innen) sind befristet beschäftigt.²⁴ Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen würde sich positiv auf junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auswirken, hätte aber besonders starke Effekte auf den Frauenanteil, da in dieser Lebensphase deutlich mehr Frauen als Männer die Wissenschaft verlassen, weil Familiengründung und Karriereschritte angesichts unsicherer Einkünfte unvereinbar erscheinen.²⁵ Die Befristungspraxis dieser Personalgruppe wird im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** (Wiss-ZeitVG) geregelt, das deshalb dringend reformiert werden sollte. Positive Effekte auf die Gleichstellung hätten **nachhaltige Personalstrukturen** an den Hochschulen, indem im Postdoc-Bereich mehr feste, unbefristete Stellen für Daueraufgaben eingerichtet werden.²⁶

Auch die **Einführung von Departmentstrukturen** – als Alternative zu den hierarchischen Lehrstuhlstrukturen an Universitäten – könnte nachhaltige Personalstrukturen unterstützen. Departments bestehen aus Professuren (entfristet oder mit Entfristungsoption) und zusätzlichen Postdoc-Stellen, die dem Institut zugeordnet sind und eigenständiges Forschen und Lehren ermöglichen. Privilegien (Macht, Geld, weisungsgebundene Stellen) würden sich dann nicht mehr auf wenige Lehrstuhlinhaber_innen konzentrieren, sondern Rechte und Pflichten könnten gleichberechtigt auf viele Schultern verteilt und vorhandene Ressourcen kollegial geteilt werden.²⁷ **Horizontale Organisationsstrukturen** könnten positive Gleichstellungseffekte befördern, da hier weniger formale Hierarchien und mehr kollegiale Entscheidungswege herrschen und viele Frauen angeben, dass sie kooperatives (weniger kompetitives) Zusammenarbeiten bevorzugen.²⁸

²⁴ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN). Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (Abruf: 16.10.2022).

²⁵ Ebd., S. 14.

²⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Dresden, 11.7.2014.

²⁷ Jule Specht/Christian Hof/Julia Tjus, Wolfram Pernice/Ulrike Endesfelder: Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstrukturen für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Berlin 2017, https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/departments-statt-lehrstuehle-moderne-personalstruktur/cbd-130fd03-1658322199/ja_debattenbeitrag_department-struktur-5.pdf (Abruf: 20.10.2022).

²⁸ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, 2022.

Gezielte Frauenfördermaßnahmen und familienfreundliche Unterstützungsstrukturen

Angesichts der bisherigen Erfolge von Gleichstellungspolitik sollten gezielte Frauenfördermaßnahmen und familienfreundliche Unterstützungsstrukturen weitergeführt und ausgebaut werden. Dazu gehören vor allem

- **Förderprogramme** wie das Professorinnenprogramm und damit verbundene Gleichstellungsaktivitäten,
- eine **gruppen- und geschlechterbezogene Nachwuchsförderung** mit Beratungsangeboten, bei denen Karriereoptionen transparent kommuniziert werden,
- eine **systematische und frühzeitige Personalentwicklung** an Hochschulen,²⁹
- vielfältige Maßnahmen zur **Ermächtigung von Frauen**, z.B. durch persönliche Beratung, Coaching- und Mentoring-Angebote sowie Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken,
- das Sichtbarmachen von Wissenschaftlerinnen als **Vorbilder** (weibliche Role Models),
- die Sensibilisierung für **gleichberechtigte Rollenverteilungen** in Partnerschaften,
- **familiengerechte Unterstützungsangebote**, die auf die Anforderungen im Wissenschaftsbetrieb zugeschnitten sind, insbesondere zur Kinderbetreuung,
- der Ausbau von **Dual Career-Möglichkeiten**, die Lebenspartner_innen bei Ortswechseln im Zuge der Karriereentwicklung eine berufliche Perspektive bieten, sowie **Cluster Hiring**, d.h. die gleichzeitige und themenoffene Ausschreibung mehrerer Positionen, was Dual Career-Berufungen vereinfacht.³⁰

Mit Förderprogrammen sollte zudem die **Geschlechter-/Genderforschung** gestärkt als auch die **Diversity-Forschung** ausgebaut werden. Dabei sollte insbesondere der Zusammenhang von wissenschaftlicher Exzellenz, Gleichstellung und Vielfalt in den Blick genommen werden.

Transparenz der Berufungsverfahren und neue Kultur der Leistungsbewertung

Intransparente Strukturen und Mechanismen bei Stellenbesetzungen und der Beförderungspolitik stellen ein wichtiges strukturelles Karrierehindernis für Wissenschaftlerinnen dar.³¹ Oftmals sind **implizite Vorurteile** gegenüber Frauen und Geschlechterstereotype als „unsichtbare“ Hindernisse wirksam, die die Rekrutierung, Wertschätzung und Förderung von Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen erschweren. Dazu gehören z.B. die Dominanz von Männern in Führungspositionen und institutionellen Entscheidungsgremien³², eine männlich do-

²⁹ Vgl. Angelika Trübswetter: Herausforderungen für Frauen in wissenschaftlichen Karriereverläufen. In: die hochschule 1/2019, S. 34, https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/19_1/TrProzentC3ProzentBCbswetter.pdf (Abruf: 10.10.2022).

³⁰ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, 2022.

³¹ Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren: Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover.

³² Ebd.

minierte Wissenschaftskultur³³ und (Old-Boys-)Netzwerke, an denen Frauen strukturell nicht beteiligt sind. In (männerdominierten) Berufungskommissionen werden die Leistungen von Frauen oft schlechter beurteilt.³⁴ Hinzu kommt, dass im deutschen Wissenschaftssystem als entscheidender Bewertungsmaßstab der wissenschaftlichen Fähigkeiten überwiegend quantitativ messbare Kriterien im Bereich der Forschung herangezogen werden (z.B. Anzahl von Publikationen in bestimmten Fachjournalen), während andere wissenschaftliche Leistungsbereiche und qualitative Kriterien kaum berücksichtigt werden. In vielen **Stellenausschreibungen** werden oftmals zahlreiche Erwartungen formuliert und stereotyp männliche Formulierungen verwendet, was begünstigt, dass sich im Durchschnitt signifikant weniger Frauen als Männer bewerben.³⁵

Notwendig ist deshalb eine veränderte Berufungspolitik und Wissenschaftskultur, u.a. durch

- eine **Transparenz der Berufungsverfahren** und Einstellungskriterien,
- **geschlechtersensible Ausschreibungstexte**,
- **offenere Ausschreibungen** wie z.B. Open Rank- und Open-Topic-Ausschreibungen,³⁶
- systematisches gezieltes Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren (**Active Recruitment**),
- eine **paritätische Besetzung** von Berufungskommissionen,
- **veränderte Leistungskriterien**, indem bei Berufungen stärker qualitative Aspekte berücksichtigt werden (z.B. Qualität der Lehre und Studienbetreuung) und auch Innovationsgehalt und Potenzialerkennung eine wichtige Rolle spielen,³⁷
- **transparente und geschlechtergerechte Gehaltsstrukturen** bzw. gleiche Gehaltsangebote einschließlich aller Zulagen für Frauen und Männer,
- das Etablieren von **Gleichstellungsbeauftragten** in allen Entscheidungsgremien von Hochschulen,
- die **Sensibilisierung** aller Akteur_innen in Hochschulen für die Themen Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit, z.B. durch Beratung und Information.

³³ Beaufäys, Sandra (2015): Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis, in: Beiträge zur Hochschulforschung 37(3), S. 40–59.

³⁴ Felkey, Amanda J./Batz-Barbarich, Cassandra (2021): Can Women Teach Math (and Be Promoted)? A Meta-analysis of Gender Differences across Student Evaluations of Teaching. AEA Papers and Proceedings 111, S. 184–189.

³⁵ Vgl. Simone Burel: Die Diskriminierung steckt oft im Detail, 15.6.2021, <https://www.spiegel.de/start/stellenanzeigen-werden-oft-fuer-maenner-formuliert-wie-frauen-trotzdem-den-job-bekommen-a-2ff0215c-009c-48b1-b045-a462ca808cd7> (Abruf: 26.11.2022).

³⁶ Bei Open-Rank-Ausschreibungen wird das Bewerber_innenfeld nicht durch ein vorher festgelegtes Niveau der Professur beschränkt, bei Open-Topic-Ausschreibungen kein spezifischer thematischer Bereich festgelegt.

³⁷ Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, 2022.

WICHTIGE TREIBER FÜR MEHR GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN

1 Es braucht strukturelle und kulturelle Veränderungen an Hochschulen, v.a. verlässliche und transparente Karrierewege, einen Ausbau der Tenure-Track-Professuren, nachhaltige Personalstrukturen und die Einführung neuer Personalkategorien sowie mehr unbefristete Stellen für Postdocs. Unverzichtbar ist eine Reformierung des WissenschaftszeitVG. Auch die Einführung von Departmentstrukturen könnte einen wichtigen Beitrag leisten.

2 Erfolgreiche Maßnahmen zur Frauenförderung sollten kombiniert werden mit einer familienfreundlichen Ausgestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen zu ermöglichen. Einen hohen Stellenwert haben dabei konkrete Kinderbetreuungs- und Dual-Career-Angebote. Insgesamt muss mehr Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Gleichstellung Männer und Frauen betrifft und beide Geschlechter Vorteile davon haben.

3 Deutliche Wirkungen sind von einer veränderten Berufungspolitik und Wissenschaftskultur zu erwarten. Das schließt verschiedene Aspekte ein, u.a. transparente Berufungsverfahren, einen stärkeren Einbezug von qualitativen Kriterien bei der Leistungsbewertung, gendersensible Ausschreibungstexte und offene Ausschreibungen, die gezielte Ansprache von Frauen bei offenen Professuren, die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen sowie eine Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

4 Ziel sollte es sein, Parität auf allen Führungspositionen aller Wissenschaftseinrichtungen in allen Fächern zu erreichen und Strukturen der Geschlechterungerechtigkeit abzubauen. Weisungsungebundene Stellen in Forschung und Lehre müssen so besetzt werden, dass fächerübergreifend schnell Parität erreicht wird. Somit muss auch darauf hingewirkt werden, in Fächern mit geringem Studentinnen- und Doktorandinnen-Anteil Ziele zu definieren und Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauenanteil auf absehbare Zeit deutlich steigern können.

5 Die Förderung von Gleichstellung sollte mit Diversität zusammengedacht werden, um bei der Bearbeitung gesellschaftlicher Herausforderungen und komplexer Probleme verschiedene Perspektiven einbeziehen zu können. Eine wichtige Rolle sollte dabei Intersektionalität spielen, d.h. es gilt, sich addierende Benachteiligungsstrukturen zu erkennen. Deshalb sollte die Genderforschung gestärkt und die Diversitätsforschung ausgebaut werden.

6 Es sollte über die Frage diskutiert werden, ob Anreize durch (materielle oder strukturelle) Sanktionen ergänzt werden sollten, um den Prozess der Gleichstellung zu beschleunigen. Damit Sanktionen die gewünschten Wirkungen entfalten, müssen sie aber reflektiert und gezielt eingesetzt werden. Deshalb sollte genau analysiert

werden, auf welcher Ebene, bei welchen Akteur_innen und bei welchen Programmen Gleichstellung mit Sanktionen befördert werden könnte, ohne kontraproduktive Wirkungen zu erzeugen.

7 Die notwendigen Veränderungen können nur in gemeinsamer Anstrengung erreicht werden: Alle Akteur_innen aus Politik und Wissenschaft müssen Verantwortung für Gleichstellung übernehmen. Darüber hinaus muss dafür sensibilisiert werden, dass Gleichstellung nicht nur Geschlechtergerechtigkeit herstellt, sondern auch die Qualität der Wissenschaft steigert und unverzichtbar für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen und der Gesellschaft ist. ←

AUTORIN

Dr. Angela Borgwardt ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet als freie Publizistin und Moderatorin zu wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Themen.



Das Netzwerk Wissenschaft behandelt aktuelle wissenschafts- und hochschulpolitische Fragestellungen in Form von Konferenzen und Publikationen. Ziel der Aktivitäten ist es, zur Herstellung von Bildungsgerechtigkeit im Hochschulwesen, zur zukünftigen Gestaltung des deutschen Hochschulsystems und zum Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in fortschrittliche Politik beizutragen.

IMPRESSUM

ISBN: 978-3-98628-239-4

Januar 2023

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

www.fes.de/apb

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Florian Dähne

Bestellungen/Kontakt: apb-publikationen@fes.de

Satz: minus design, Berlin

Bild Seite 1: picture alliance / Ikon Images | Stuart Kinlough

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.



Besuchen Sie unseren Bildungsblog
www.fes.de/bildungsblog



Folgen Sie uns auch auf twitter:
<https://twitter.com/FESBildung>