

Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses

49. Sitzung am 02.03.2020

**TOP 3 Halbzeitbilanz Hochschulverträge:
Gute Arbeit (Befristung, Mittelbau, Tenure-Track, etc.)**

Redemanuskript Stellungnahme ‚Gute Arbeit‘ aus Gleichstellungsperspektive LaKoF-Sprecherin Dr. Sünne Andresen

Sehr geehrte ...

ich bedanke mich für die Einladung und die Möglichkeit, die Positionen der LaKoF kurz zu skizzieren

Vorweg

Die Abgeordneten haben einen Fragenkatalog zugeschickt, mit dem die Situation des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen entsprechend der Vorgaben der Hochschulverträge erhoben werden soll. Als LaKoF sind wir allerdings nicht diejenigen, die dafür zuständig sind, die dort angefragten Daten zur Verfügung zu stellen.

Mein Beitrag beinhaltet daher die Positionen der LaKoF zum Thema „Gute Arbeit“ aus Gleichstellungs- perspektive.

Dazu möchte ich drei Punkte ansprechen:

1. Geschlechterunterschiede bei den Qualifikationswegen
2. Befristungen und Teilzeit
3. Familiengerechtigkeit

1. Geschlechterunterschiede bei den Qualifikationswegen

Nach Gender Datenreport 2017 lag der Anteil von Frauen am hauptberuflichen akademischen Mittel- bau der Berliner Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin bei insgesamt **42,6** Prozent. Das heißt: **bereits beim Mittelbau ist keine Geschlechterparität** erreicht -- UND: der Frauenanteil nimmt nach wie vor mit jeder Karrierestufe weiter ab! Ganz oben, bei den W3-Professuren, haben wir dann nur noch einen Frauenanteil von **26,2%**.

Die Gründe für diese „leaky pipeline“ und die zugrundeliegenden Benachteiligungen von Frauen im Wissenschaftssystem und an Hochschulen sind **vielfältig**. Es greifen personelle, kulturelle und strukturelle Barrieren ineinander. #Beispiele#

Zum Abbau dieser Barrieren sind geschlechtergerechte Karrierebedingungen für Frauen

notwendig. Ansätze sind hier zum Beispiel die im Hochschulvertrag angesprochene

- Transparenz und Verbindlichkeit im Qualifizierungsprozess,
- klare Karrierewege und eine gezielte Personalentwicklung mit dem Fokus auf der Steigerung von Frauenanteilen.

Und damit Frauen überhaupt zu gleichen Anteilen **in die** Hochschulen kommen, braucht es

- eine deutlich höhere Gendersensibilität in allen Auswahlverfahren, von der Qualifizierungs- stelle bis zur Berufung auf eine Professur.

Des Weiteren sind

- Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen ein probates Mittel zur Karriereförderung. Sie sollten daher flächendeckender eingesetzt werden als bisher.

2. Befristungen und Teilzeit

Befristete Beschäftigung ist in der Wissenschaft weit verbreitet und wird, sofern es um Qualifizierungsstellen geht, von den Hochschulen auch befürwortet. Betroffen sind Männer und Frauen nahezu gleichermaßen (vgl. Gender Datenreport 2017).

Aus Gleichstellungssicht möchte ich dennoch zwei Aspekte hervorheben:

- a. **Juniorprofessuren mit Tenure Track** – stellen ein sehr gutes Instrument dar, den Frauenanteil an den Professuren direkt zu erhöhen! Voraussetzung ist dabei allerdings, dass Frauen mindestens zu 50% bei diesen Stellen berücksichtigt werden!
- b. Die auch im HS-Vertrag geforderte „**Dauerbeschäftigung für Daueraufgaben**“: Im Zuge der Professionalisierung und Erweiterung von Managementaufgaben an Hochschulen sind in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von Stellen entstanden, z.B. in der Forschungs- und Innovationsförderung, in der Qualitätssicherung von Studium und Lehre, im Marketing, in der Hochschuldidaktik, bei der Integration von Menschen mit Fluchthintergrund und nicht zuletzt auch in der Gleichstellung. **Auf allen diesen Positionen ist der Frauenanteil hoch**, aber ihre Beschäftigungsbedingungen sind prekär, weil auch der Grad der Befristung von Verträgen hoch ist, obwohl es sich um Daueraufgaben handelt. Hier sind dringend Maßnahmen – vor allem Finanzierungsmodelle - umzusetzen, die gegensteuern!

Teilzeitbeschäftigung:

Hier verweisen die statistischen Daten deutlich auf eine Genderdimension zu Ungunsten von Frauen: Denn während Frauen **42,6% am gesamten wissenschaftlichen Personal stellen, sind sie bei den Vollzeitbeschäftigten nur mit 35,5% vertreten**, bei den Teilzeitbeschäftigten aber mit knapp 54%. Legen wir zugrunde, dass Teilzeitarbeit in der Wissenschaft in aller Regel **nicht auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt**, stellt das eine deutliche Benachteiligung von Frauen dar, zumal ganz selbstverständlich erwartet wird, dass **mehr Zeit** gearbeitet wird, als im Vertrag vereinbart.

3. Familiengerechtigkeit

Bereits die Qualifikationskultur an den Hochschulen stellt für Frauen, die eine Familie wollen oder haben, eine Hürde dar.

Tatsächlich können sich Frauen in der Qualifikationsphase z.B. keine längere Familienauszeit nehmen. Denn ein längeres „Nicht-Präsentsein“ ist in der wissenschaftlichen Community mit dem Verlust von Sichtbarkeit und Anerkennung

verbunden. Und das wird so auch im sozialen Umfeld kommuniziert, mit der Folge, dass die Förder- bzw. Betreuungsbereitschaft von Professoren und Professorinnen sinkt.

Strukturell zeigen sich die Geschlechterunterschiede z.B. bei den Optionen zur Vertragsverlängerung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Beispiel sieht Verlängerungen um Mutterschutz und Elternzeiten **in Drittmittelprojekten nicht** vor. Drittmittel gebende Organisationen sehen entweder gar keine Mittel für Verlängerungen vor oder schließen - wie bspw. die DFG, die hier ansonsten weitreichende Verbesserungen eingeführt hat - bestimmte Bereiche wie Forschungsverbünde explizit davon aus.

Der **Hochschulvertrag** sieht vor, dass „(z)ur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (...) die gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Verträge aufgrund der Betreuung von Kindern (§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG: familienpolitische Komponente) (...) **voll umfänglich** ausgeschöpft (werden)“ (HS-Vertrag, Kapitel V, Absatz 1.4)

Zahlen darüber, inwieweit dies von den Hochschulen tatsächlich umgesetzt wird, liegen der LaKoF nicht vor. Unser individueller Eindruck geht aber eher in *die* Richtung, dass die Gesetze nicht so großzügig ausgelegt werden, wie im Hochschulvertrag festgelegt.

4. Fazit: Was ist positiv – was wäre zu verbessern (Perspektive)?

Die LaKoF Berlin unterstützt die Bemühungen der Regierung und der Hochschulen für bessere Beschäftigungsbedingungen. Im Hochschulvertrag wurden dazu bereits wichtige Weichen gestellt.

Dennoch bleiben folgende Punkte offen:

1. Zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit müssen das Land Berlin und die Berliner Hochschulen auf allen befristeten Stellen, egal ob Drittmittel finanziert oder nicht, die Verlängerung um Mutterschutz und Elternzeiten garantieren.
2. Sämtliche Drittmittelprogramme, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, also Bundes- und Landesprogramme, sollten so aufgestellt sein, dass Mittel für Vertragsverlängerungen auch nach dem Ende der Laufzeit zur Verfügung stehen bzw. eingesetzt werden können.
3. Zur Verbesserung der Förderkultur müssen verbindliche Betreuungsstandards entwickelt werden und es muss eine gezielte Förderung von Frauen stattfinden (Personalentwicklung).
4. Darüber hinaus sollten echte Teilzeitangebote geschaffen und unterstützende Maßnahmen eingerichtet werden, die realistische Qualifizierungszeiten ermöglichen. Nur so kann der bisher den Einzelnen überlassene Konflikt zwischen intrinsischer Berufung zur Wissenschaft/Kunst und dem Wunsch nach und der Verantwortung für Familie entschärft werden.