

Berlin, 24.08.21

STELLUNGNAHME DER LAKOF

Zur Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Eva Marie Plonske zu Chancengleichheit und Gender-Pay-Gap in der Wissenschaft

Drucksache 18 / 27 588

Schriftliche Anfrage vom 17. Mai 2021, Antwort vom 02. Juni 2021

Zusammenfassung

Die LakoF Berlin begrüßt die Initiative der Abgeordneten Eva Marie Plonske für eine aktuelle Erhebung zum Stand der Umsetzung der Chancengleichheit an Berliner Hochschulen. Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Chancengleichheit bei Berufungen sind Regierungsziele, die unter anderem über Förderprogramme und die Hochschulverträge eingelöst werden sollen. Doch trotz relativ guter Ergebnisse bei der Neuberufung von Frauen, insbesondere bei den W3-Professuren, stagniert Berlin in den letzten Jahren bei rund einem Drittel Professorinnenanteil. Berlins Akademikerinnen kämpfen gegen die Gläsernen Decke!

Die Ursachen dafür sind vielfältig, und es bedarf weiterhin der Anstrengung aller Beteiligten, um den Professorinnenanteil in Berlin zu steigern – das sieht auch der Senat von Berlin so. Die LakoF sieht aber auch, dass der Senat und die Hochschulen mehr tun können. Forderungen der LakoF in den letzten Jahren waren unter anderem

- Fundierte Kenntnisse zum Berufungsgeschehen durch gezielte Auswertung vorhandener Daten, zum Beispiel der Berufungsdatenbanken der Hochschulen und der Senatskanzlei Wissenschaft.
- Analyse des Gender Pay Gap, vor allem an den Universitäten, und konsequente Maßnahmen.
- Einrichtung einer Einigungsstelle für strittige Berufungsverfahren.
- Weiterentwicklung der Leistungs-basierten Mittelvergabe mit effektiven Anreizen und ohne Kappungsgrenze bei 50% (horizontale und vertikale Segregation).
- Konsequentes Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Fördermaßnahmen mit Beteiligung des Landes (z.B. Quotenregelung bei Juniorprofessuren).
- Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungs- und Bleibeverhandlungen.
- Prüfung von Entgeltgleichheit (z.B. durch EG-Check) und Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip des Personalmanagements, insbesondere bei Stellenbeschreibungen und Eingruppierungen.

Anbei eine detaillierte Auswertung der Antwort des Senats.

Inhalt

Kritische Tendenzen bei der Steigerung des Frauenanteils

Verbesserung der Datenlage notwendig

Transparenz für Lebenszeitoptionen

Maßnahmen des Landes für mehr Chancengleichheit

Gender Pay Gap vor allem an den Universitäten

Ruferteilungen

Stufenzuordnungen bei Einstellungen

Nichtwissenschaftliches Personal

Kritische Tendenzen bei der Steigerung des Frauenanteils

Der Senat betont in seiner Antwort vom 02.06.2021 auf die Schriftliche Anfrage der Abgeordneten und wissenschaftspolitischen Sprecherin der GRÜNEN Eva Marie Plonske (Drucksache 18 / 27 588) zum Thema ‚Chancengleichheit und Gender-Pay-Gap in der Wissenschaft‘ die bereits in Berlin erzielten Erfolge. Dabei werden die kritischen Tendenzen ignoriert. Zwar sind die Frauenanteile auf den Lebenszeitprofessuren in den letzten vier Jahren weiter angestiegen, doch im langfristigen Vergleich zu den Vorjahren (je 5 Jahre) um weniger als die Hälfte der Prozentpunkte.

Jahr	2000	2005	2010	2015	2019
Frauenanteil Professuren Berliner Hochschulen gesamt (ohne GP)	13%	19%	26%	30%	32%
Steigerung in Prozentpunkten		+ 6	+ 7	+ 4	+ 2
Davon					
Frauenanteil W2/C3	15%	21%	27%	32%	34%
Steigerung in Prozentpunkten		+ 6	+ 6	+ 5	+ 2
Frauenanteil W3/C4	7%	11%	17%	23%	26%
Steigerung in Prozentpunkten		+ 4	+ 6	+ 6	+ 3

Quelle: Antwort des Senats, Amtliche Statistik. Eigene Berechnungen.

Das heißt die Dynamik der Steigerung nimmt ab – auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, der weiter stetig ansteigt. Daher ist es gut, dass der Senat das Ziel zur Steigerung des Frauenanteils weiterhin betont. Ziel ist und bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern – und das bedeutet einen Frauenanteil von 50% an den Professuren im Land Berlin zu erreichen, der im Moment, bei einer Steigerung von 2 Prozentpunkten in vier Jahren, noch in weiter Ferne liegt.

Verbesserung der Datenlage notwendig

Insgesamt sind die zur Verfügung gestellten Daten wenig aussagekräftig, obwohl alle gesetzlichen Grundlagen gegeben sind: die Hochschulen sind zur Datenerfassung nach Geschlecht verpflichtet, die

Frauenbeauftragten verfügen über ein umfassendes Informationsrecht, es existiert die Verpflichtung zu Frauenförderplänen bzw. Gleichstellungskonzepten mit Zielzahlen an allen Hochschulen und die Senatskanzlei führt eine Berufungsdatenbank. Die Daten werden jedoch durch die Senatskanzlei nicht konsequent analysiert und transparent kommuniziert und die Frauenbeauftragten bleiben bei wichtigen Verfahrensprozessen, wie beispielweise Berufungsverhandlungen, außen vor.

Als weiteres Problem identifizieren wir, dass sich die landesweite Erfassung der Daten an der amtlichen Bundesstatistik nach Fächergruppen orientiert. Diese wird aber außerhalb von Kennzahlensystemen kaum angewendet und ist Hochschulmitgliedern außerhalb des Controllings und der Hochschulfinanzierung kaum bekannt. Der Senat setzt in der Analyse des Geschehens mehr auf Datenkonformität statt auf das Gleichstellungswissen der Expert*innen vor Ort.

Maßnahmen für eine chancengerechtere Berufungspolitik sind Maßnahmen der Organisationsentwicklung und bedürfen des zielgerichteten und bewussten Handelns aller Verantwortlichen. Dazu brauchen sie unter anderem Kenntnis über die Geschlechterverhältnisse in den Bereichen und eine Datenanalyse, die diese Bereiche nachvollziehbar abbildet. Sinnvoller ist hier eine konsequente Datenerfassung und regelmäßige transparente Auswertung des Berufungsgeschehens, die gekoppelt sind mit den Struktur- und Entwicklungsplänen der Hochschulen.

Transparenz für Lebenszeioptionen

Wenig überraschend ist der Frauenanteil an W2-Professuren ohne Tenure Track/Lebenszeioption an fast allen Berliner Hochschulen sehr hoch (53% bei 206 Stellen in den letzten zehn Jahren). Auch für Professuren gilt, dass der Frauenanteil auf den prekären und schlechter bezahlten Positionen über dem Durchschnitt liegt.

Angebote für befristete W2-Professuren mit Tenure Track/Lebenszeioption sind an den Berliner Hochschulen bisher selten (Ausnahme Charité). Wie der Senat schreibt, sehen die neuen Richtlinien des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) vor, dass befristete W2-Professuren künftig mit einem Tenure Track ausgestattet werden können. Sie gewinnen dadurch zwei Jahre Förderzeit hinzu. Leider wurden gleichzeitig die Förderbereiche, in denen sie eingesetzt werden können, noch einmal deutlich eingeschränkt.

Die vorgelegten Daten zur Verstetigung von befristeten W2- und W1-Professuren ohne Tenure Track sind unvollständig, denn es fehlen zwei große Universitäten. Sie erlauben nur die vorsichtige Feststellung einer positiven Tendenz. Etwas mehr als ein Drittel der angegebenen Personen auf diesen Stellen hat im darauffolgenden Jahr in eine Lebenszeitstelle gewechselt (Auswertungszeitraum 10 Jahre). Der Frauenanteil lag bei 58% und entspricht damit etwa dem der auf diese Stellen berufenen Frauen. Die Daten des Senats sind hier leider nicht direkt vergleichbar.

Maßnahmen des Landes für mehr Chancengleichheit

Das Land Berlin hat an den bundesweiten Förderungen durch das Professorinnenprogramm profitiert und in allen drei Runden gut abgeschnitten. Die Teilnahme wurde durch die Gegenfinanzierung über das bundesweit einzigartige Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) ermöglicht, das von der Senatskanzlei Wissenschaft, der Senatsverwaltung Gleichstellung und den Berliner Hochschulen getragen wird.

Die Implementierung des Bereichs Gleichstellung im System der leistungsbasierten Hochschulfinanzierung, die in der Antwort des Senates als weitere Maßnahme angeführt wird, sieht auch die LakoF grundsätzlich positiv. Doch die Steuerungs- und Anreizwirkungen sind zu gering und stehen in einem Missverhältnis zur Komplexität des Instruments, wie auch das Gutachten zur Evaluation der Hochschulverträge zeigt.

Die LakoF hat folgende vorläufige Empfehlungen für eine Neugestaltung der LbMV:

- Belohnung für die Berufung einer Frau wie bisher nach Professorinnenanteilen.
- Zusätzliche Belohnung für die Berufung einer Frau nach Differenz zwischen Studentinnenanteil und Professorinnenanteil.
- Möglichkeit für zusätzliche profilbildende Kriterien nach Gleichstellungszielen der Hochschule.
- Direkte Koppelung der Anreize an das Geschehen in der Hochschule (Berechnungs- und Auszahlungszeiträume).
- Keine Verwendung von Restmitteln aus dem Bereich Gleichstellung in anderen Bereichen wie bisher im Bereich Lehre, sondern Nutzung für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen.
- Erhöhung des Indikators für Gleichstellung.

Darüber hinaus sieht die LakoF weitere Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene. Im Sinne des Gender Mainstreaming sollten alle Drittmittelmaßnahmen mit Beteiligung des Landes hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit verbessert werden und verbindliche Verlängerungs- und Stellvertretungsregelungen vorsehen. Im Sinne eines Gender Budgeting sollte die Vergabe von Drittmitteln ausgewertet und Qualifizierungsstellen, insbesondere in männerdominierten Bereichen, quotiert vergeben werden.

Gender Pay Gap vor allem an den Universitäten

Unterschiede in der Bezahlung entstehen auf Ebene der Professuren bei der Gewährung von Leistungsbezügen. Vor allem in den drei Universitäten und der Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ sind die Differenzen im Durchschnitt zwischen Frauen und Männern zugunsten der Männer mit mehr als 700 Euro sehr hoch. Eine Transparenz zur Vergabe der Leistungsbezüge ist an den Hochschulen bisher kaum gegeben.

Um dieses Missverhältnis zu verbessern, schlägt der Senat ein Forschungsprojekt zu den Ursachen des Gender Pay Gap vor. Die LakoF begrüßt dies ausdrücklich und weist darauf hin, dass das Forschungsdesign unbedingt mit den Expert*innen vor Ort abgestimmt werden sollte. Als weitere

Maßnahme fordert die LakoF, dass Frauenbeauftragte künftig an Berufungs- und Bleibeverhandlungen beteiligt oder mindestens zeitnah darüber informiert werden.

Dass schon jetzt konkrete Verfahren und Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps möglich sind, zeigen zwei Hochschulen: die HTW hat eine Analyse und zielgerechte Verfahrensverbesserung mit der Durchführung von EG-Check erreicht. Und an der HWR gibt es ein Regelwerk zur Vergabe von Leistungsbezügen, das die Verpflichtung für Chancengleichheit, die Beteiligung der Frauenbeauftragten, und eine zweijährige Berichtspflicht gegenüber dem Akademischen Senat sicherstellt.

Die LakoF sieht daher bereits jetzt einfache Möglichkeiten zur deutlichen Verbesserung der Chancengleichheit:

- Teilhabe aller Professor*innen an der Leistungsbezügevergabe sicherstellen.
- Kriterien zur Bemessung (durch Gremienbeschluss) schriftlich niederlegen, transparent und vergleichbar anwenden und Beteiligung der Frauenbeauftragten sicherstellen.
- Interne Erhebung und Auswertung der Daten, regelmäßige Berichte und zielgerichtete konsequente Maßnahmen.

Ruferteilungen

Die Ruferteilungen werden bisher leider nicht ins Verhältnis zu angenommenen Rufen gesetzt. Grundsätzlich ist aber festzustellen, dass, bis auf W1-Stellen, schon bei den Berufungen an Berliner Hochschulen die 50 % nicht überschritten werden.

Rufe gesamt 2016-2020	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil
W1 Professuren 197	90	107	54%
W2-Professuren 742	456	286	39%
W3-Professuren 434	274	160	37%

Quelle: Antwort des Senats, Berufsdatenbank der Senatskanzlei. Eigene Berechnungen

Für eine gezielte Auswertung fehlt außerdem bei den vorliegenden Daten bei den W2-Professuren die Aufschlüsselung nach unbefristeten und befristeten und bei W2 und W1 nach Professuren mit und ohne Tenure Track/Lebenszeitoptionen.

Stufenzuordnungen bei Einstellungen

Bei der Einstellung von Promovierten kann eine leichte Tendenz zugunsten von Männern festgestellt werden, denn der Frauenanteil an den Einstellungen ist auf den höchsten Stufen vergleichsweise niedrig. Die meisten Einstellungen erfolgten in den letzten fünf Jahren auf den Stufen 3 und 4 mit einem Frauenanteil von 45%. Dieser sinkt bei Stufe 5/5+ auf 38% und in Stufe 6 auf 28%. Allerdings waren auch hier die Daten nicht vollständig (sieben von zwölf Hochschulen, zwei Universitäten fehlen).

Der durchschnittliche Stellenumfang auf Mittelbaustellen ist nach Geschlecht fast ausgeglichen. Berechnet wurde ein Durchschnitt der letzten vier Jahre. Erheblich größere Unterschiede im Stellenumfang sind zwischen Stellen mit und ohne laufende Promotionsverfahren zu erkennen.

Nichtwissenschaftliches Personal

Die Datenlage zum nicht-wissenschaftlichen Personal an den Hochschulen ist deutlich besser als die zu Professuren. Die Daten werden regelmäßig und systematisch für den so genannten LGG Bericht an den Hochschulen erfasst.

Im Überblick zeigen sich die bereits bekannten Tendenzen: Der Frauenanteil ist in den Entgeltgruppen des einfachen und mittleren Verwaltungsdienstes sehr hoch. In E11-E12, A11-A12 sinkt er deutlich unter die 50%, während das typische Wissenschaftsmanagement eher eine hohe Frauenquote aufweist. In den höchsten Besoldungsstufen, den Leitungspositionen, überwiegen nach wie vor Männer. Auffällig, aber ebenfalls bekannt, ist der weitaus höhere Anteil von Frauen an Teilzeitstellen, der bis zu dreißig Prozentpunkte Differenz erreicht.

Die LakoF hat an anderer Stelle darauf hingewiesen, dass die Eingruppierung und Stufenzuordnung von Personal nicht geschlechtsneutral verläuft. Siehe dazu insbesondere den [Bericht der LakoF](#) zur Veranstaltung Entgeltgerechtigkeit im Mai 2021.