

Berlin, 04.08.2021

# Gute Arbeit in der Wissenschaft aus Gleichstellungssicht

Die LakoF fordert Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Gute Arbeit und Chancengerechtigkeit gehen Hand in Hand und müssen durch geschlechtergerechte Personalentwicklung, gendersensible Einstellungs- und Berufungsverfahren, planbare Berufswege und die Verbesserung der Familiengerechtigkeit in der Wissenschaft vorangebracht werden.

Die Verpflichtung zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit in der Wissenschaft ergibt sich aus mehreren rechtlichen Vorgaben,<sup>1</sup> aber auch aus der Erkenntnis, dass die Qualität von Wissenschaft und Forschung wesentlich von der Vielfalt der in ihr Arbeitenden abhängt. Bis heute sind Gleichstellung und Chancengerechtigkeit noch nicht erreicht. Strukturelle Hindernisse bestehen in Form von (arbeits)organisatorischen Rahmenbedingungen und kulturellen Ordnungen fort. Eine wesentliche Dimension der zu überwindenden Hindernisse stellen die Arbeitsbedingungen dar, unter denen geforscht, gelehrt und sich qualifiziert wird. Gute Arbeitsbedingungen, insbesondere Beschäftigungssicherheit, planbare Karrierewege und Familienvereinbarkeit, sind Grundvoraussetzungen nicht nur für erfolgreiche Forschung und Lehre, sondern auch für die Erreichung von Chancengerechtigkeit und Gleichstellung.

Die Berliner Regierungsparteien haben sich in ihrer Koalitionsvereinbarung von 2016 darauf geeinigt, sich für gute Arbeit einzusetzen und prekäre Formen zurückzudrängen. Gleichzeitig soll die Chancengerechtigkeit für Frauen in allen Bereichen und insbesondere bei Führungsfunktionen verbessert werden.<sup>2</sup> In den Hochschulverträgen für die Jahre 2018–2022 haben sich Land und Hochschulen dementsprechend verpflichtet, die Rahmenbedingungen für gute Beschäftigung, insbesondere die Planbarkeit von Karrierewegen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weiter zu verbessern.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG; § 3 HRG; §5a BerlHG; LGG und AGG.

<sup>2</sup> Koalitionsvereinbarung für die Legislaturperiode 2016–2021, S. 92 ff und S. 99 ff

<sup>3</sup> Hochschulvertrag 2018–2022, S. 21–24.

## PROBLEMLAGE

Der Anteil von Frauen nimmt mit jeder wissenschaftlichen Qualifikationsstufe und höheren Besoldungsgruppe ab. Auch an den Berliner Hochschulen besteht ein Gefälle zwischen den Karrierechancen von Männern und Frauen, wenngleich dieses aufgrund langjähriger Fördermaßnahmen, wie dem Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), weniger extrem ausfällt als im Bundesdurchschnitt. So sind in Berlin lediglich knapp 32% der Professuren mit Frauen besetzt, der Anteil bei der höchsten Besoldungsgruppe der W3-Professur liegt sogar bei nur 26%.<sup>4</sup> Eine Unterrepräsentanz ist bereits im akademischen Mittelbau gegeben. Für die Berliner Hochschulen bedeutet dies den Verlust von hoch qualifiziertem Personal und eine Verringerung der Auswahlmöglichkeiten in der Bestenauslese. Zudem ist die Arbeit in der Wissenschaft geprägt von Befristungen und Teilzeitverträgen. Eine aktuelle Auswertung der Novelle des Wissenschaftszeitvertrags-Gesetzes ergibt, dass weiterhin 80% aller Stellen in der Wissenschaft befristet sind. Dabei liegt die Befristungsdauer bei über der Hälfte der Stellen bei unter einem Jahr.<sup>5</sup> Frauen sind nochmals stärker von diesen schwierigen Beschäftigungsbedingungen und unklaren Karriereperspektiven betroffen, da sie häufiger auf Teilzeit- und befristeten Stellen vertreten sind als Männer.<sup>6</sup> Denn während im Jahr 2019 Frauen 44,07% am gesamten wissenschaftlichen Personal der Berliner Hochschulen stellen, sind sie bei den Vollzeitbeschäftigungen mit nur 37,5% vertreten, bei den Teilzeitbeschäftigten aber mit knapp 54%.<sup>7</sup> Eine befristete Stelle ist ein unsicheres Arbeitsverhältnis, es fehlt eine planbare berufliche Zukunft. Hinzu kommen fehlende Transparenz in den akademischen Karrierewegen und der Mangel an beruflichen Alternativen. Menschen, die sich für eine wissenschaftliche Hochschulkarriere entscheiden, begeben sich in ein hoch kompetitives System intransparenter Leistungsbewertung ohne eindeutige Anerkennungsstrukturen: So wird Selbstaussbeutung zur Pflicht. Eine idealtypische Wissenschaftskarriere ist mit hohen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität verbunden, die sich derzeit schwer mit Pflege- und Familienverantwortung in Einklang bringen lassen. Veranstaltungen gehen häufig bis in die späten Abendstunden, Gelegenheiten zum Netzwerken finden außerhalb der üblichen Arbeitszeiten statt, Konferenzreisen oder Forschungsaufenthalte stellen Menschen mit Familien- oder Pflegeverantwortung vor große organisatorische, aber auch finanzielle Herausforderungen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird häufig als Unterbrechung der Karriere interpretiert und wirkt sich negativ auf die Einschätzung der wissenschaftlichen Produktivität und die Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community aus. Auch dies betrifft in besonderem Maße Frauen, da

---

<sup>4</sup> Gender-Datenreport Berlin Brandenburg (2018), Hochschulbildung, S. 2, online unter: [https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/kapitel/pdf/2\\_2\\_Bildung.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/kapitel/pdf/2_2_Bildung.pdf)

<sup>5</sup> Gassmann, Freya (2020), Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes S. 11. Online unter: <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdowload=&n=Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf>

<sup>6</sup> GWK (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 25. Online unter: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung\\_Heft\\_65\\_23\\_Fortschreibung\\_CHAG.PDF](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung_Heft_65_23_Fortschreibung_CHAG.PDF)

<sup>7</sup> Statistischer Bericht: Personal an Hochschulen im Land Berlin 2019, S. 9, online unter: [https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik\\_SB.asp?Ptyp=700&Sageb=21003&creg=BBB&anzwer=7](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Statistiken/statistik_SB.asp?Ptyp=700&Sageb=21003&creg=BBB&anzwer=7)

sie in Deutschland nach wie vor den Großteil der Care-Arbeiten übernehmen.<sup>8</sup> Die Kinderlosigkeit ist auf befristeten Stellen höher als auf unbefristeten.<sup>9</sup> Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Familie und akademischer Karriere<sup>10</sup> und berufliche Nachteile aufgrund von Elternschaft<sup>11</sup> weisen durchgängig einen Geschlechterunterschied zu Lasten von Frauen auf.

Aus diesen Gründen sieht die LakoF dringenden Handlungsbedarf, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen so zu gestalten, dass sie Frauen verlässliche Perspektiven und Chancengerechtigkeit bieten und eine gute Arbeit in der Wissenschaft ermöglichen. Dazu muss sich auch die kommende Berliner Regierung in ihrer Koalitionsvereinbarung bekennen und die Verpflichtung zur Schaffung guter und geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen in die neuen Hochschulverträge aufgenommen werden.

## HANDLUNGSFELDER

Gleichstellung und gute Arbeit in der Wissenschaft gehen Hand in Hand. Beides zu erreichen, setzt Veränderungen bei verschiedenen Bedingungsfaktoren voraus. Als zentrale Handlungsfelder sieht die LakoF Berlin insbesondere die Folgenden:

### 1. Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die in den Hochschulvertrag 2018-2022 aufgenommenen Maßnahmen für gute Arbeit bieten bereits gute strukturelle Ansätze für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung. Sie müssen weitergeführt und durch Personalentwicklungskonzepte ergänzt werden, die das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen in den Hochschulen festlegen<sup>12</sup> und die Finanzierung von Dauerstellen für Daueraufgaben zum Standard machen.

Bei der Planung und Besetzung von befristeten Stellen im akademischen Mittelbau sind durchgängig Zielquoten zum Frauenanteil zu vereinbaren. Juniorprofessuren mit Tenure Track und vorgezogene Nachfolgeberufungen stellen ein besonders gutes Instrument dar, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Die Erfahrung zeigt, dass nur mit einer verbindlichen Besetzungsquote Wissenschaftlerinnen angemessene Berücksichtigung finden.

### 2. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren

Darüber hinaus gilt es, Genderkompetenz und Transparenz in Personalauswahlverfahren sicherzustellen. Dies erfordert neben der Reflektion von Rollenerwartungen in den Fächerkulturen bei allen an Auswahlverfahren Beteiligten, auch ein Monitoring der Personalauswahlprozesse von Beginn an.

---

<sup>8</sup> BMFSFJ (2019): Zweiter Gleichstellungsbericht. Zusammenfassung, S. 11f, online unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/122398/9f7c1606b5c59e2da966456f1e069270/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>

<sup>9</sup> BuWin (2017): Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Abb. C2, online unter: [https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/hochschule-und-wissenschaft/shop/detail/16/\\_/O/1/6004603w/facet/buwin////////nb/O/category/1187.html?cHash=1d8eec149f7b39358464717b861a30c2?scrollto=searchresultarea](https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/hochschule-und-wissenschaft/shop/detail/16/_/O/1/6004603w/facet/buwin////////nb/O/category/1187.html?cHash=1d8eec149f7b39358464717b861a30c2?scrollto=searchresultarea)

<sup>10</sup> Ebd. Abb. C3

<sup>11</sup> Ebd. Abb. C6.

<sup>12</sup> GEW (2014): Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests. S.12. Online unter: <https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm/>

Stellenprofile und Auswahlkriterien müssen frühzeitig festgelegt und transparent kommuniziert werden. Die Auswahl selbst sollte kriteriengeleitet stattfinden und soziale Dimensionen mitberücksichtigen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen müssen berücksichtigt und Benachteiligungen durch geleistete Care-Arbeiten aufgefangen werden. Unterschiedliche Karrierewege und insbesondere auch Leistungen in der Lehre, bei der Betreuung sowie in der akademischen Selbstverwaltung müssen anerkannt werden. Zur Erhöhung des Professorinnenanteils müssen Personalgewinnungsmaßnahmen etabliert werden, die gezielt auf die Berufung von Frauen ausgerichtet sind. Dazu gehören aktive Rekrutierung, gendersensible Ausschreibungstexte sowie Genderkompetenz und eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen.

### **3. Genderkompetente Begleitung im Qualifizierungsprozess**

Der strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft muss aktiv, kreativ und beständig entgegengewirkt werden. Der Qualifizierungsphase gilt hierbei besondere Aufmerksamkeit: im strukturell asymmetrischen und bisher kaum regulierten Betreuungsverhältnis bestehen Abhängigkeiten, die Frauen besonders benachteiligen können. Daher bedarf es schriftlicher Betreuungsvereinbarungen mit klar definierten Arbeitsschwerpunkten zwischen Promovierenden und den Führungskräften. Darin muss sichergestellt werden, dass die für die Qualifikationsarbeit benötigten Zeiten in einem realistischen Umfang in der Arbeitszeit enthalten sind und Qualifizierungsphasen auch wirklich als solche genutzt werden können.

Zudem ist für die erfolgreiche Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses Genderkompetenz auf Seiten der betreuenden Professor\*innen unerlässlich. Dies schließt die Sensibilität für fachkulturelle Stereotype und geschlechtsbezogene Rollenerwartungen ebenso ein, wie ein Wissen um allgemeine strukturelle Nachteile, die beispielsweise mit Teilzeitbeschäftigung (Ressourcen, Tagungszeiten, Sitzungszeiten etc.) verbunden sein können. Zur Erfüllung dieser Erwartungen müssen die betreuenden Professor\*innen durch die Organisation unterstützt werden.

### **4. Verbesserung der Familiengerechtigkeit**

Einen weiteren wichtigen Ansatzpunkt zur Herstellung guter Arbeitsbedingungen und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft stellt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Diese ist in besonderer Weise für den wissenschaftlichen Mittelbau von Relevanz, dessen Arbeits- und Lebenssituation auch als rush hour des Lebens beschrieben wird, da gleichzeitig Familiengründung, berufliche Verankerung und vieles andere mehr zu bewältigen sind. Die Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, dass die mit der Vereinbarkeit verbundenen Herausforderungen nicht als individuelle Probleme Einzelner behandelt werden, sondern diesen strukturell begegnet wird. Die Dimension der Familiengerechtigkeit hat durch die Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie einen noch größeren Stellenwert bekommen. Studien zeigen, dass die durch Care-Arbeiten entstandene

Mehrbelastung zu großen Teilen von Frauen getragen wurde.<sup>13</sup> Dass sich dies auch auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen auswirkt, zeigt der sogenannte Gender-Publication Gap.<sup>14</sup> Neben diesen strukturellen Maßnahmenbedarf es eines grundlegenden Kulturwandels in der Wissenschaft, weg vom männlich konnotierten Bild des\*der Forschenden, die\*der uneingeschränkt verfügbar ist und allein für die Wissenschaft lebt. Es müssen Organisations- und Fachkulturen etabliert werden, die die Beschäftigten in all ihren Lebensbezügen wahrnehmen und entsprechend unterstützen. Konkret bedeutet dies, Maßnahmen und Angebote zur Kinderbetreuung auszubauen, finanziell abzusichern und an die besonderen Anforderungen der Wissenschaft anzupassen, z.B. durch Angebote zur Kinderbetreuung während Konferenzen. Weitere Standards sind flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte sowie Vertragsverlängerungen für Zeiten der Kinderbetreuung oder Pflegeverantwortung bei allen Verträgen, auch denen, die aus Drittmitteln finanziert<sup>15</sup> werden.

---

<sup>13</sup> Jessen/Spieß/Wrohlich (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie. DIW Wochenbericht. Online unter: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.812230.de/publikationen/wochenberichte/2021\\_09\\_1/sorgearbeit\\_waehrend\\_der\\_corona-pandemie\\_\\_muetter\\_uebernehme\\_\\_\\_n\\_anteil\\_\\_\\_vor\\_allem\\_bei\\_schon\\_zuvor\\_ungleicher\\_aufteilung.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.812230.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_1/sorgearbeit_waehrend_der_corona-pandemie__muetter_uebernehme___n_anteil___vor_allem_bei_schon_zuvor_ungleicher_aufteilung.html)

<sup>14</sup> Rusconi/Netz/Solga (2020): Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. Online unter: <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf>

King/Frederickson (2020): The pandemic penalty. The gendered effects of Covid-19 on scientific productivity. Online unter: <https://econpapers.repec.org/paper/osfocarx/8hp7m.htm>

<sup>15</sup> Für befristete Arbeitsverträge nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt es bereits die Möglichkeit der Verlängerung um die Dauer der Elternzeit. Für befristete Stellen in einem Drittmittel-finanzierten Projekt bestehen diese nicht.