

Berlin, 17.11.2023

Mehr Gleichstellung durch Hochschulverträge?

WICHTIGE FORDERUNGEN DER LAKOF WURDEN AUFGEGRIFFEN!

Gestern wurden die Berliner Hochschulverträge erstmals dem Abgeordnetenhaus vorgelegt. Das Kapitel Gleichstellung, eines der ersten, auf das sich die Vertragsparteien geeinigt hatten, berücksichtigt wesentliche von der LakoF eingebrachte Forderungen. Nun muss die Umsetzung realisiert werden.

STUDIE ZU GENDER PAY GAP BEI PROFESSUREN AUFSETZEN

Die Senatsverwaltung Wissenschaft und die Landeskongferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRPP) sind der Forderung der LakoF gefolgt, eine Studie zum Gender Pay Gap bei den Berliner Professuren in den Hochschulverträgen festzuschreiben.

Dreistellige Unterschiede in den Leistungsbezügen von Professoren zu Professorinnen sind Ausdruck einer Diskriminierung. Für eine wissenschaftlich fundierte Erforschung der Ursachen des Gender Pay Gap müssen die Hochschulen umfassende Datensätze zur Verfügung stellen und Einblick in ihre Verhandlungsmethoden, ihr Controlling und ihre Finanzierungsmodelle gewähren. Die Studie sollte daher an ein einschlägiges Institut der Hochschulforschung vergeben werden, um eine neutrale wissenschaftliche Erhebung, die alle notwendigen Berechnungskriterien und den Datenschutz angemessen berücksichtigt, zu gewährleisten. Die LakoF fordert zudem die Einrichtung einer Expert*innenkommission, unter Beteiligung der LakoF, zu den Zielen der Evaluation, der Begleitung von Maßnahmen und dem langfristigen Controlling der Berichtsdaten.

STANDARDS BEI DER BESETZUNG VON PROFESSUREN VERBESSERN

Der Frauenanteil an den Professuren stagniert im Land Berlin seit einigen Jahren. Ansatzpunkte zur Verbesserung sind die Standards in Berufungsverfahren und die gleichstellungs- und diversitätssensible Gewinnung von qualifizierten Kandidaten*innen.

Schulungen für Mitglieder von Berufungsverfahren sollten neben Gender- und Diversity-Bias (unbewussten Verzerrungseffekten) auch die Offenheit von Fachkulturen in Instituten und Fachbereichen und die Transparenz in Berufungsverfahren thematisieren. Für die Hochschulen wird zunehmend ein

Arbeitgeberinnenbranding relevant: nehmen Kandidat*innen sie als attraktiven Arbeitsplatz wahr? Welche Maßnahmen können zur Verbesserung der Organisationskultur ergriffen werden?

Maßnahmen zur Aktiven Rekrutierung sind eine Organisationsentscheidung, die nicht nur im Gleichstellungskonzept der Hochschulen benannt, sondern vor allem mit Expert*innenwissen und ausfinanzierten Maßnahmen unterlegt werden müssen. Ob das die Einrichtung einer Stelle im Hochschulmanagement ist, oder die Bereitstellung von Mitteln zur Kandidat*innensuche oder die Förderung von vorgezogenen Nachfolgeprofessuren. Nur so kann eine Berufungsquote von Frauen, die zehn Prozent über dem Bestand liegt, erreicht werden.

QUOTEN BEI QUALIFIKATIONSSTELLEN ERHÖHEN

Chancengerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist der Dreh- und Angelpunkt für die künftige Parität auf den Professuren der Berliner Hochschulen. Personalentwicklungskonzepte und Gleichstellungskonzepte sollten künftig miteinander verzahnt werden und Quoten für die Besetzung der Qualifizierungsstellen festgelegt werden.

GESCHLECHTERWISSEN UND GESCHLECHTERFORSCHUNG STRUKTURELL VERANKERN

Im Management, in der Verwaltung und vor allem bei Entscheidungsträger*innen und Gremien gilt es, das Wissen um strukturelle Diskriminierung zu erhöhen. Fortbildungen sollten dabei nicht nur informieren. Sie sollten Möglichkeiten zur Reflexion von Verwaltungshandeln und Entscheidungsprozessen schaffen und Veränderungspotential eröffnen.

Der Wissenschaftsrat hat sich in seinen Empfehlungen für eine bessere strukturelle Verankerung der Geschlechterforschung ausgesprochen. Entsprechend sieht der Hochschulvertrag vor, profilbezogen Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre in allen Fachrichtungen zu verankern. Das bedeutet nach Meinung der LakoF die zusätzliche Einrichtung von Geschlechterforschungsprofessuren, mehr Teildominationen dazu und die Weiterentwicklung der Curricula, insbesondere im MINT-Bereich.

GLEICHSTELLUNG WIRKLICH UMSETZEN

Die Kriterien der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden von der Senatsverwaltung reformiert: Hochschulen müssen, wenn sie ihre Gleichstellungsziele nicht erfüllen, mit Verlusten bis zu 30% der über den Gleichstellungsindikator vergebenen Mittel rechnen. In den kommenden Jahren sind die Hochschulen also dazu aufgefordert, konkrete Maßnahmen umzusetzen, um die Ziele im Bereich Chancengleichheit und Diversität zu erreichen.