Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



GENDER-KONGRESS 2020

„PLEASE MIND THE GAP …“ GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN

11. Februar 2020, Essen

SANAA-Gebäude, Gelände Zeche Zollverein

TAGUNGSDOKUMENTATION

www.mkw.nrw

GENDER-KONGRESS 2020

„PLEASE MIND THE GAP …“ GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN

11. Februar 2020, Essen

SANAA-Gebäude, Gelände Zeche Zollverein

TAGUNGSDOKUMENTATION

INHALTSVERZEICHNIS

GRUSSWORT

Isabel Pfeiffer-Poensgen, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 5

KEYNOTE

Prof. Dr. Birgitt Riegraf

Statuspassage zur Professorin: Das Geschlecht läuft immer mit?! 8

KEYNOTE

Dr. Beate Kortendiek

Zahlen bitte! Der Gender Pay Gap und weitere zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 16

PODIUMSDISKUSSION:

Reden wir über Geld – der Gender Pay Gap bei Professuren

Im Gespräch mit: Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Jutta Dalhoff, Dr. Hubert Detmer, Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Prof. Dr. Ute von Lojewski, Moderation: Jutta Neumann 27

AUS DEN WORKSHOPS 40

Workshop 1:
Entgeltdifferenz: Der unterschiedliche Wert von Arbeit und Geschlecht 40

Statement: Dr. Anke Burkhardt
Die Spitze des Eisbergs. Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen 40

Statement: Dr. Andrea Jochmann-Döll
Diskriminierungsfreie Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern – auch im Tarifvertrag 46

Protokoll zu Workshop 1:
Entgeltdifferenz: Der unterschiedliche Wert von Arbeit und Geschlecht 52

Workshop 2:
Vereinbarkeit: Die Care-Arbeit von Vätern im Kontext von Hochschule und Wissenschaft 56

Statement: Prof. Dr. Julia Reuter
Vereinbarkeitskonflikte – Betreuungsvergnügen. Zum Verhältnis von Wissenschaft und Elternschaft aus der Perspektive von Vätern 56

Statement: Stefan Goer
Aus der Praxis: Was beeinflusst väterliche Care-Arbeit? 63

Protokoll zu Workshop 2:
Vereinbarkeit: Die Care-Arbeit von Vätern im Kontext von Hochschule und Wissenschaft. 66

Workshop 3:
Sexualisierte Diskriminierung: Was Hochschulen tun (können) 69

Statement: Dr. Lisa Mense
Prävention, Intervention, Sanktion. Zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 69

Statement: Miriam Ellmann-Orlinski
Nein heißt Nein – gegen sexuelle Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch an Kunst- und Musikhochschulen. 74

Protokoll zu Workshop 3:
Sexualisierte Diskriminierung: Was Hochschulen tun (können). 78

Workshop 4:
Sichtbarkeit: Frauen in Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache 81

Statement: Interview mit Prof. Dr. Birgitt Riegraf
Frauen in der Hochschulleitung: Ausnahmen oder Vorzeichen eines Paradigmenwechsels? . . . 81

Statement: Interview mit Christine Ivanov
Zwischen unbeachtet, unbedeutend und überkommen – geschlechterbewusste Sprache an Hochschulen. 86

Protokoll zu Workshop 4:
Sichtbarkeit: Frauen in Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache 90

SCHLUSSWORT

Eva Lück-Roeder, MKW NRW 93

Impressionen Gender-Kongress 95

Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses – Angaben zur Person 99

PROGRAMM

Moderation:	Jutta Neumann
Ab 9:00 Uhr	Anmeldung & Stehcafé
	Fanfare der Folkwang Universität der Künste Prof. Laura Vukobratović und Studierende der Trompetenklasse
10:00 Uhr	**Grußwort von Kultur- und Wissenschaftsministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen**
10:15 Uhr	**Kultureller Auftakt zum UN-Tag für Frauen und Mädchen in der Wissenschaft** Rahel Budde, Jazzsängerin Tilman Wolf, Pianist
10:30 Uhr	**Statuspassage zur Professorin: Das Geschlecht läuft immer mit?!** Prof. Dr. Birgitt Riegraf, Universität Paderborn
11:00 Uhr	**Zahlen bitte! Der Gender Pay Gap und weitere zentrale Ergebnisse des Gender-Reports** Dr. Beate Kortendiek, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
11:30 Uhr	**Reden wir über Geld – der Gender Pay Gap bei Professuren** Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschule und Wissenschaft im Gespräch
12:45 Uhr	Mittagsimbiss
13:45 Uhr	**Parallele Workshops**
15:15 Uhr	Kaffeepause
15:45 Uhr	**Abschlussplenum und Schlusswort durch Eva Lück-Roeder, MKW NRW**
16:30 Uhr	Ende des Kongresses

GRUSSWORT

Isabel Pfeiffer-Poensgen, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen



Sehr geehrte Frau Professorin Riegraf, sehr geehrte Frau Dr. Kortendiek, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Hochschulangehörige, sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter der Regionen, Initiativen und Verbände, meine sehr verehrten Damen und Herren,

die Hälfte der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen ist weiblich. Frauen und Mädchen haben einen wesentlichen Anteil am Potenzial dieses Landes und sollten auch in gleichem Maß an Chancen und Errungenschaften teilhaben können.

Gleichberechtigung für alle ist die Basis für Chancengleichheit und für ein zufriedenes Zusammenleben. Die meisten Menschen erkennen Gleichberechtigung und Chancengleichheit als Ziele an – und doch manifestieren sich im Alltag Unterschiede zwischen den Geschlechtern, direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst. Die wissenschaftliche Erforschung dieser Manifestationen kann helfen, deren Ursachen aufzudecken, Bewusstsein zu verändern und Gegenmaßnahmen zu finden – um dem Ziel, Gleichberechtigung zu verwirklichen, Schritt für Schritt näherzukommen. Deshalb sind wir heute hier: Der Gender-Report und der Gender-Kongress bieten die Gelegenheit, Wissen über existierende Unterschiede auszutauschen, deren Ursachen zu reflektieren und Ansätze für Verbesserungen zu identifizieren. Dazu begrüße ich Sie alle sehr herzlich.

Das Datum für den heutigen Gender-Kongress 2020 hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen bewusst gewählt: Heute, am 11. Februar, ist internationaler Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft. Die Vereinten Nationen haben diesen Tag vor fünf Jahren eingeführt. Er steht für die Anerkennung der Rolle von Frauen und Mädchen in der wissenschaftlichen und technologischen Fachwelt. Durch diesen Tag soll ihre Teilhabe gestärkt und die Tatsache verdeutlicht werden, dass Frauen an der Herbeiführung einer nachhaltigen Entwicklung einen entscheidenden Anteil haben.

Unabhängig von der Frage der „Gerechtigkeit“ kann es sich eine Gesellschaft – erst recht eine wie der Wissenschaftsstandort Nordrhein-Westfalen – nicht leisten, auf das weibliche Potenzial für Wissenschaft und Forschung zu verzichten. Es gilt, Zukunftsfähigkeit zu wahren und auszubauen – andere Länder sind da besser aufgestellt. Dass mehr als 50 Prozent der Studienabschlüsse von Frauen gemacht werden, ist hierfür nicht allein der Gradmesser.

Es ist ebenso wichtig, dass Frauen ihre begonnenen wissenschaftlichen Karrieren fortführen können und dass sich ihre Leistung zum Beispiel im Entgelt widerspiegelt. Zu diesen Fragen bietet der Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW aktuelle Erkenntnisse. Er vermittelt

- Daten zum Stand der Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen.
- Außerdem bietet er Informationen zur Umsetzung von Steuerungsmaßnahmen und politischen Zielvorgaben an den nordrhein-westfälischen Hochschulen
- und er enthält ein Schwerpunktthema: In diesem Jahr ist dies die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern insbesondere auf Professuren an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, der sogenannte „Gender Pay Gap“.

Der Gender-Report gibt in Zahlen wieder, wie es um die Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen bestellt ist. Lassen Sie uns einen kurzen Blick darauf werfen.

Kurz nach der Schule, also unter allen Abiturientinnen und Abiturienten, sind die Mädchen knapp in der Überzahl. Das heißt, überdurchschnittlich viele Mädchen streben eine Hochschulausbildung an und qualifizieren sich dafür. Im grundständigen Studium ist nahezu Geschlechtsparität zu verzeichnen. Doch nach dem Erststudium beginnt die sogenannte „Leaky Pipeline“. Bei der Promotion fällt der Frauenanteil erstmals auf unter die Hälfte ab. Bei der Habilitation sind nur noch 27 Prozent aller Habilitierten Frauen. Der Anteil von Professorinnen liegt in Nordrhein-Westfalen bei 25 Prozent – immerhin etwas höher als im Bundesdurchschnitt. Insbesondere bei den Juniorprofessuren ist der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu den anderen Bundesländern am höchsten, nachdem er seit Mitte der 2000er-Jahre stark angestiegen ist. Hier hat es also in den letzten Jahren eine deutliche Veränderung gegeben. In den Leitungsgremien und -positionen liegt der Frauenanteil etwa bei einem Drittel. Je nach Gremium zeigen sich deutliche Unterschiede. Insbesondere der Frauenanteil in den Dekanaten ist und bleibt mit unter 20 Prozent sehr gering. Im Zeitverlauf deuten einige Zahlen und Analysen also bereits auf Verbesserungen hin, was erfreulich ist. Aber es bleibt noch viel zu tun. So zeigen die Zahlen, dass Mädchen und Frauen durchaus wissen-





schaftliche Karrieren anstreben, dass sie es aber offenkundig schwerer haben als ihre männlichen Kollegen.

Das legt auch der Teil der Untersuchung nahe, der sich mit einem Thema befasst, von dem man annehmen würde, dass es hier, weil gesetzlich geregelt, eigentlich keine Ungleichheiten mehr geben sollte: dem Entgelt. Die zentralen Ergebnisse zur Analyse der amtlichen Gehaltsdaten des Landes Nordrhein-Westfalen belegen, dass unter den vollzeitbeschäftigten, verbeamteten Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Hochschulen ein beachtlicher Pay Gap existiert. Im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen hinweg verdienen Vollzeit-Professorinnen jeden Monat 521 Euro brutto weniger als Professoren. Und je höher die Besoldungsgruppe, desto höher ist auch der Gender Pay Gap. Das Alter oder eine höhere Besoldungsgruppe erklären den Pay Gap übrigens nicht. Das Gleiche gilt für Mutter- oder Vaterschaft und damit verbundene „Auszeiten aus dem Job". Der Report macht deutlich: Im Kontext von Leistungsbezügen gibt es unterschiedliche Wertigkeiten. Das Geschlecht und die Fachbereichszugehörigkeit sind signifikante Variablen.

In Nordrhein-Westfalen sind in den letzten Jahren bezüglich des Ziels der Geschlechterparität an den Hochschulen einige große Fortschritte gemacht worden:

- Der Anteil von Juniorprofessorinnen hat sich seit 2005 mehr als verdoppelt,
- der Anteil von Frauen in Hochschulleitungspositionen hat sich leicht erhöht
- und auch die MINT-Fächer haben erreicht, dass sich mehr Mädchen für ein naturwissenschaftliches Studium entscheiden.

Das sind positive Entwicklungen, die ich für die Nachwuchsentwicklung an den Hochschulen und für ganz Nordrhein-Westfalen sehr begrüße. Es darf jedoch nicht hingenommen werden, dass Frauen bei gleicher Leistung schlechter bezahlt werden. Es gilt, an den Hochschulen und darüber hinaus das Bewusstsein dafür zu stärken, dass es dieses Problem gibt. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft wird sich dafür einsetzen, dass diese Ungleichheiten behoben werden und das Gespräch mit den Hochschulen suchen, um zu klären, wie es zu diesen Unterschieden kommt und welche Gegenmaßnahmen geeignet sind.

Dafür, dass wir heute Gelegenheit haben, diese Fragen zu vertiefen und gemeinsam darüber zu sprechen, gilt mein besonderer Dank der Koordinations- und Forschungsstelle, insbesondere der leitenden Koordinatorin, Frau Dr. Beate Kortendiek, für die Organisation des inzwischen fünften Gender-Kongresses. Vielen Dank auch an die Folkwang Universität der Künste, insbesondere an ihren Kanzler, Herrn Michael Fricke, der es unter anderem ermöglichte, dass der Gender-Kongress heute erneut in diesem schönen Gebäude stattfinden kann. Und ich danke Ihnen allen, dass Sie gekommen sind, um gemeinsam an Lösungen für mehr Gleichberechtigung zu arbeiten.

Ich wünsche Ihnen einen anregenden Austausch und dass Sie den Kongress nicht nur für Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch, sondern auch für das Knüpfen und Vertiefen neuer und alter Kontakte nutzen können. Auf den gleich folgenden kulturellen Auftakt, den wir zum UN-Tag für Frauen und Mädchen in der Wissenschaft hören werden, freue ich mich und übergebe Ihnen beiden, sehr geehrte Frau Budde und sehr geehrter Herr Wolf, hiermit das Podium.

Vielen Dank.

KEYNOTE

Prof. Dr. Birgitt Riegraf

STATUSPASSAGE ZUR PROFESSORIN: DAS GESCHLECHT LÄUFT IMMER MIT?!



1 EINLEITUNG

Jahrhundertelang entwickelten sich Wissenschaft und die Universitäten unter dem Ausschluss von Wissenschaftlerinnen. Dieser Ausschluss grub sich kulturell in das Wissenschaftssystem und seine strukturellen Gegebenheiten ein. Der Ausschluss schlägt sich zum Beispiel in Bildern und Vorstellungen davon nieder, was gute Wissenschaft ist und was gute Wissenschaftler*innen genau ausmacht (Noble 1992), er zeigt sich auch in der Organisation von Karrierewegen (Aulenbacher/Riegraf 2010, 2012). Die an Männlichkeitsvorstellungen, an männlichen Lebenskontexten und -wegen orientierten Bilder und Vorstellungen sind langlebig und zäh. Sie lassen sich lediglich mit gemeinsamen, auch politischen Anstrengungen sukzessive ändern. Seit sich das Wissenschaftssystem für Gleichstellungsfragen und für Wissenschaftlerinnen geöffnet hat, steigt der Anteil von Wissenschaftlerinnen zwar an, aber in auffällig langsamem Tempo und dies nicht auf allen Hierarchieebenen und nicht in allen Disziplinen sowie Forschungsfeldern in gleicher Weise (zum Überblick: European Commission 2013; GWK 2016). Wenn wir über die Überwindung des Gender Gap nachdenken, dann haben wir es also mit der Überwindung solch lang eingeübter Vorstellungen und struktureller Gegebenheiten zu tun.

Die Karrierewege im Wissenschaftssystem sind lang, gerade in Deutschland durch ein sehr hohes Maß an Unsicherheit und durch ein System „permanenter Bewährungsproben" (Boltanski/Chiapello 2003) geprägt. Die berühmte ‚Leaky Pipeline'[1] führt dazu, dass sich im Wissenschaftssystem auf den steigenden Qualifizierungsebenen und Karrierestufen der Gender Gap immer weiter auftut. Der Gender Gap ist in vielen Disziplinen und Fächern trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Frauen, von Gleichstellungsplänen und Gleichstellungspolitiken, Gender-Mainstreaming-Maßnahmen und gezielten Angeboten im MINT-(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik-) Bereich sowie von Mentoring-Programmen noch immer zu verzeichnen, und weist auf eine fortbestehende kulturelle und strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hin. Einige der Mechanismen, die dabei zur Geltung kommen, werden im Folgenden genauer betrachtet.

[1] Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline' wird der in der Wissenschaft absinkende Wissenschaftlerinnenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender-Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.

2 LEISTUNG, GESCHLECHT, EXZELLENZ

Hochschulen stellen sich selbst als meritokratisches System dar und werden auch als solches ‚von außen' wahrgenommen. In einem meritokratischen System zählen bei Auswahlverfahren und bei der Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen allein die von den Kandidat*innen erbrachten und objektiv beurteilbaren Leistungen. Auf das Wissenschaftssystem übertragen bedeutet die Vorstellung der Meritokratie: Bei der Besetzung von Professuren, Hochschulleitungen oder Dekanaten sind allein objektiv messbare Leistungen ausschlaggebend, wie erfolgreiche Qualifikationsabschlüsse, bahnbrechende wissenschaftliche Erkenntnisse, die sich in Veröffentlichungen oder in erfolgreichen Drittmittelanträgen bei hoch reputierlichen Drittmittelgebern, wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), niederschlagen, oder in messbaren Führungserfahrungen. Der Idee der Meritokratie zufolge garantieren allein diese als objektiv messbar geltenden Leistungen das Fortkommen der oder des Einzelnen im Wissenschaftssystem. Folgen wir dieser Idee weiter, dann dürften soziale und strukturelle Dimensionen wie Geschlecht – ob bewusst oder unbewusst – bei der Berufung auf Professuren keinen Einfluss haben, da eben allein objektiv messbare Leistung zählt. Unter diesen Bedingungen wären das Wissenschaftssystem und wären die Universitäten ein geschlechtsneutraler Raum und eine geschlechtsneutrale Bildungsinstitution, die Leistung eben unabhängig von Geschlecht anerkennt.

Die Entstehung, Definition und Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen sind aber keineswegs immer objektiv und eindeutig messbar. Vielmehr spielen stets auch andere Faktoren bei der Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen mit hinein. Herausragende oder exzellente Leistungen werden über Forschungsevaluationen, Forschungsgelder und Reputation im wissenschaftlichen Feld erfasst, gemessen und zugewiesen. In all diesen Prozessen spielen die strukturelle Organisation der Karrierewege, die im wissenschaftlichen Feld wichtigen formellen und informellen Netzwerke, Vertrauenszuschreibungen und sozialen Aufmerksamkeitsprozesse eine wesentliche Rolle. So sind Begutachtungsprozesse zur Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen von Besetzungsverfahren oder bei Evaluationsprozessen keineswegs frei von Verzerrungen. Diese Verzerrungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden, dass diese Verzerrungen geschehen, ist aus der Wissenschaftsforschung aber bereits seit langer Zeit bestens bekannt: zum einen, indem sich Verzerrungen im Bewertungsprozess durch soziale Aspekte ergeben, wie Eigeninteressen oder Konkurrenzen. Zum anderen kann es zu Verzerrungen aufgrund der Messzahlen kommen, die dem Prozess zugrunde liegen (wie Publikations- und Patentrate), welche die ‚exzellenten' Leistungen abbilden sollen. Solche Verzerrungen führen beispielsweise dazu, dass einige Forschungsrichtungen und Disziplinen bei Begutachtungsverfahren besser bewertet werden als andere, weil sie durch die zugrunde gelegten Messzahlen bevorzugt oder benachteiligt werden. Der amerikanische Wissenschaftsforscher Robert K. Merton (1985) (1910–2003) übertrug bereits in den 1980er-Jahren den Matthäus-Effekt auf das Wissenschaftssystem, um solche Verzerrungen nachzuweisen. Ursprünglich verbirgt sich hinter dem Matthäus-Effekt die generelle These, dass gegenwärtige Erfolge mehr auf der Grundlage früherer Erfolge geschehen und weniger auf gegenwärtig tatsächlich erbrachten Leistungen basieren. Demnach wird dieser Effekt durch die große Aufmerksamkeit erzielt, die Erfolge per se erzeugen. Aufgrund dieses Effektes erleichtern frühere Erfolge wiederum den Zugang zu weiteren, auch materiellen Ressourcen, mit denen zusätzliche Erfolge wahrscheinlicher werden. Kleine Anfangsvorteile einzelner Akteur*innen, wie zum Beispiel der Zugang zu relevanten wissenschaftlichen Netzwerken, können so zu großen Vorsprüngen heranwachsen. Konsequent weitergedacht bedeutet dieser Effekt für das Wissenschaftsfeld, dass eine sehr geringe Anzahl von Akteur*innen den Hauptteil aller Erfolge auf sich vereinen kann, während die Mehrheit der Akteur*innen erfolglos bleibt: Durch den Matthäus-Effekt erhöht sich für einmal erfolgreiche Wissenschaftler*innen die

Chance auf weitere Forschungsgelder und damit auf Anerkennung und auf weitere Karrierechancen. Merton betrachtete den Matthäus-Effekt zum Beispiel bei der Zitierhäufigkeit von wissenschaftlichen Veröffentlichungen, über die im wissenschaftlichen Feld zentral Reputation verteilt wird: Bekannte Autoren werden häufiger zitiert als unbekannte, bereits bekannte Autoren werden dadurch noch bekannter (*success breeds success – Erfolg führt zu Erfolg*). Wenn der Matthäus-Effekt durch gegenseitige Gefälligkeitszitate mehrerer Autor*innen aus denselben sozialen Netzwerken herbeigeführt oder verstärkt wird, wird in der Wissenschaftsforschung von Zitierkartellen gesprochen. Oder anders formuliert: „Wer schon hat, dem wird noch mehr gegeben." Um die geschlechterbezogene Seite dieses Prozesses aufzuzeigen, spricht die amerikanische Wissenschaftshistorikerin Margaret W. Rossiter von einem Mathilda-Effekt, mit dem sie die systematische Nicht-Anerkennung bzw. Abwertung des Beitrags von Wissenschaftlerinnen benennen will (Rossiter 1993). Der Mathilda-Effekt tritt bei Wissenschaftlerinnen allein aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht ein und durch zum Beispiel dadurch bedingte Barrieren, etwa beim Zugang zu den in der Wissenschaft so relevanten Netzwerken. Sie haben es demnach schwerer, mit ihren Leistungen anerkannt und zitiert zu werden, und in der Folge haben sie es schwerer, Fördermittel zu erhalten und damit ‚Exzellenz' zugeschrieben zu bekommen (vgl. Riegraf/Weber 2013).

Der Matthäus-Effekt und – dessen Kehrseite – der Mathilda-Effekt sind in einer Reihe von empirischen Untersuchungen vor allem aus der Geschlechterforschung nachgezeichnet worden. Diese Untersuchungen weisen immer wieder aufs Neue darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen die Wertschätzung für ihre wissenschaftliche Arbeit häufig versagt bleibt und dass in die vielfältigen sozialen Anerkennungsprozesse der scientific community Verzerrungen einfließen, die Wissenschaftlerinnen systematisch benachteiligen (im Überblick: Lind 2004). Christine Wennerås und Agnes Wold (1997) haben beispielsweise in ihrer vielzitierten und inzwischen stark diskutierten schwedischen Studie bereits in den 1990er-Jahren am Beispiel des Publikationsoutputs einen solchen Prozess analysiert. Sie zeigten, dass Frauen der Zugang zu relevanten Journalen bereits im Vorfeld durch die einseitige Besetzung der Entscheidungsgremien mit Gutachtern oder durch die Anlegung doppelter Standards an die Geschlechter erschwert wird (Schacherl et al. 2007). In einer Studie von 2011 analysieren Benschop und van den Brink wiederum die Zuweisung und Konstruktion von exzellenten Leistungen in Berufungsverfahren in den Niederlanden (Benschop/van den Brink 2011). In Interviews mit Kommiteemitgliedern wird Exzellenz in dieser Studie als ein „Schaf mit fünf Beinen" beschrieben. Mit dieser niederländischen Redewendung drückten die Befragten aus, dass Kandidat*innen für eine Professur sowohl formal in allen Bereichen Höchstleistung bringen müssen als auch informelle Kriterien zu erfüllen haben, um erfolgreich zu sein. In diesem Kontext wird immer wieder auf die individuellen Qualifikationen der Kandidat*innen und die subjektiven Eindrücke gegenüber den Kandidat*innen in besonderer Weise Bezug genommen. Als formales Kriterium gilt der Publikations- und Drittmittelumfang, andere Kriterien wie Lehre wurden weniger stark gewichtet, aus anderen Studien wiederum wird deutlich, dass Wissenschaftler*innen häufiger in den zuletzt genannten Kriterien punkten können. Benschop und van den Brink kommen zu dem Schluss:

> „In this context, gender practices involve the tendancy of committee members to attribute likability to men, which grant them excellence points" (Benschop/van den Brink 2011: 13).

Demnach tragen im Kontext von Berufungsverfahren die geschlechtsspezifischen Praktiken wesentlich dazu bei, dass die Mitglieder des Ausschusses Wissenschaftlern eher Sympathie als Wissenschaftlerinnen entgegenbringen und Wissenschaftlern eher Exzellenz zugewiesen wird als ihren Kolleginnen (vgl. auch: Weber 2017).

Ein eingehender Blick in das Wissenschaftssystem hilft, zu verstehen, wie sich diese Differenz erklären lässt. Um sich im Wissenschaftssystem auf dem Weg zur Professur durchsetzen zu können, ist der Zugang zu formellen und informellen Netzwerken von besonderer Bedeutung. Um von diesen Netzwerken getragen zu werden, sind weitere





Kriterien als messbare wissenschaftliche Leistungen relevant. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Professuren zunächst einmal mehr Freiräume als viele bzw. die meisten anderen gesellschaftlichen Arbeitsbereiche haben. Diese Freiräume sollen es Wissenschaftler*innen ermöglichen, ihrer „Berufung für die Wissenschaft" möglichst unabhängig und selbstbestimmt nachzugehen. Wissenschaftler*innen verfügen zudem über besonderes Expert*innenwissen. Dieses Expert*innenwissen ist in der wissenschaftlichen Community gebündelt, die wissenschaftliche Community wiederum kann und soll – auf der Grundlage dieses gebündelten Expert*innenwissens – wissenschaftliche Erkenntnisprozesse und wissenschaftliche Leistungen sowie die Definition von wissenschaftlicher Exzellenz selbst bewerten. Aufgrund des besonderen Expert*innenwissens sind demnach die wissenschaftlichen Communities am besten in der Lage, wissenschaftliche Erkenntniswege und wissenschaftliche Leistungen erfassen und erkennen, kontrollieren und regulieren zu können. Die große Freiheit wird dem Wissenschaftssystem mit dem großen Vertrauen gewährt, dass sich die wissenschaftliche Gemeinschaft nicht nur am besten selbst regulieren kann, sondern diese Aufgabe auch redlich und nach bestem Wissen und Gewissen wahrnimmt (Schimank 2005). Diese Wissenschaftsgemeinschaften sind wiederum soziale Netzwerke, in denen spezifische Rekrutierungsmuster, eigenständige Kommunikationsforen, wie Zeitschriften und eigene Sprachcodes, ausgebildet werden und deren Mitglieder sich zum Beispiel bei Veröffentlichungen über Zitationen gegenseitig (an)erkennen, gegenseitig beurteilen und in denen sich die dazugehörigen Wissenschaftler*innen gegenseitig Reputation zusprechen. Die scientific community entscheidet in ihren Foren im gegenseitigen Austausch wesentlich mit, ob eine Forschung als relevant erachtet wird oder nicht, sie erkennt in diesen Prozessen Wissenschaftlichkeit an oder ab, sie erkennt und bewertet die Relevanz von Forschungsergebnissen, herausragenden wissenschaftlichen Durchbrüchen, von Publikationen etc., sie nimmt also Reputations- und Exzellenzzuweisungen vor, und zwar indem zitiert wird, indem über Gutachten, zum Beispiel mit dem Hinweis auf die Relevanz der Forschung, eine Finanzierung bei Drittmittelanträgen empfohlen wird oder eben Ablehnungen begründet werden.

Was aber genau heißt es, Leistungen müssen erkannt und anerkannt werden?

Professor*innen und die scientific community sind – schauen wir einmal auf die bisherigen Überlegungen – im Wissenschaftssystem mit erheblicher Macht ausgestattet. Diese Macht wird dadurch gestärkt, dass die Organisation der wissenschaftlichen Karrierepfade – und dies gilt in besonderer Weise für das deutsche Wissenschaftssystem – auf dem Weg zur Professur eine lange Phase persönlicher Abhängigkeit mit sich bringt (Riegraf 2017). Gestützt wird diese asymmetrische Beziehung und Abhängigkeit auf doppelte Weise: Zum einen übernehmen Professor*innen im Verlauf des

wissenschaftlichen Werdegangs häufig Mentor*innen-Aufgaben gegenüber der nachfolgenden Generation. Diese Mentor*innen-Beziehungen können in sehr persönliche Bindungen übergehen. Zum anderen durchlaufen Wissenschaftler*innen vor allem in Deutschland eine sehr lange Phase der Bewährungsprobe mit offenem Ausgang. Diese Phase ist durch befristete Verträge gekennzeichnet. In der langen, prekären und im Ausgang offenen Phase bis zur Professur sind die Wissenschaftler*innen von der Anerkennung, der Reputationszuweisung und der Unterstützung durch die Professor*innen und die professoralen Netzwerke abhängig, die wiederum die scientific community bilden. Die Mitglieder der Netzwerke können ihnen karriereentscheidende Zugänge eröffnen oder verschließen, in diesen Netzwerken werden wichtige Informationen ausgetauscht, in ihnen werden forschungs- und stellenrelevante Entscheidungen getroffen. Professor*innen können den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs' in tragfähige wissenschaftliche Beziehungsnetzwerke einbinden, also in informelle Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen, oder aber ihm den Zugang erschweren. Die scientific community dient also nicht nur dem wissenschaftlichen Informationsaustausch sowie der Förderung und der Beurteilung wissenschaftlicher Leistung, sondern auch der Inklusion oder Exklusion beim Zugang zu Machtpositionen. Dass der Zugang zur scientific community auch eine soziale Komponente hat, darauf weist zum Beispiel Veronika Tacke hin:

> „Tagungen, und nicht zuletzt deren Pausen und Abendprogramme, sind für die Stabilisierung von Netzwerkkontakten unter Wissenschaftlern zentral" (Tacke 2008: 266).

Informelle Kooperationsbeziehungen sind daher auf dem Weg zur Professur wesentlich und die Eingebundenheit in machtvolle soziale Netzwerke entscheidet zentral mit über den Erfolg auf dem Weg zur Professur.

Da Netzwerke immer auch persönliche Beziehungsnetzwerke sind, erfolgt die Aufnahme in ein Netzwerk also nicht allein über fachliche Zuständigkeit, sondern zudem über persönliche Vertrauenszuweisungen und damit über soziale Beziehungen und über soziale Kontakte. Das Geschlecht der Teilnehmer*innen kommt in diesen Netzwerken vor allem dann zur Geltung, wenn Organisationen durch starke informelle Rekrutierungsmechanismen geprägt sind. Magdalene Deters (1995) hat Mitte der 1990er-Jahre auf den Stellenwert von Vertrauensbeziehungen bei der Bildung von Netzwerken hingewiesen. Demnach liegt die Bedeutung der Zuweisung von Vertrauen unter anderem in der Reduktion sozialer Komplexität. Die Vertrauensbeziehungen sollen die Berechenbarkeit sozialen Handelns in informellen, unsicheren und offenen Situationen erleichtern. Demnach ist Vertrauensbildung vor allem in Organisationen mit stark informeller Ausprägung als Selektionsmechanismus besonders wirkmächtig. Für die Vergabe von Vertrauen und die Aufnahme in die machtvollen informellen Netzwerke gibt es allerdings kein objektives und offizielles Kriterium. Und gerade dann, wenn über Gruppenzugehörigkeiten auf informeller Ebene entschieden wird, wenn also Vertrauensbeziehungen aufgebaut werden, die einer Stärkung in Netzwerken dienen sollen, werden personale Stereotype wirksam. Diese Stereotypisierungen führen dazu, dass von der dominanten Gruppe abweichende soziale Gruppen selektiert werden.

> „Man mag im Umfeld von Netzwerken auf sich aufmerksam machen und Interesse an Teilnahme signalisieren, aber für das Anmelden von Ansprüchen auf Teilnahme gibt es keine Grundlage" (Tacke 2008: 267).

Dies betrifft in männlich dominierten Organisationen vor allem, so die These von Deters weiter, hochqualifizierte Frauen. Frauen erfüllen in den Augen der machtvollen männlichen Netzwerke „grundsätzlich nicht die Voraussetzungen für die Vertrauensbildung" (Deters 1995: 244). Sie gelten als weniger zuverlässig auf dem Weg zur Professur, sie gelten auch deshalb als weniger stabilitäts- und machtbildend als die Kollegen für die Netzwerkbildung, so Deters. Der Ausschluss von Wissenschaftlerinnen aus diesen im Wissenschaftsbetrieb so zentralen Netzwerken lässt sich demnach keinesfalls mit objektiven Leistungen, fehlendem Engagement, fehlenden fachlichen Interessen oder einer geringen Bereitschaft erklären, eine Professur anzustreben. Vielmehr lässt sich dieser Ausschluss

vor allem mit dem Charakter dieser Netzwerke begründen, über die durch Zuschreibung qua Geschlecht rekrutiert wird (vgl. auch Kanter 1977, 1977a; Sagebiel 2010, 2013). Während in Interviews Wissenschaftler eine kontinuierliche Lehrer-Schüler-Bindung als ganz entscheidend für ihre weitere wissenschaftliche Karriere beschrieben haben, erfahren Wissenschaftlerinnen, so wird dies ebenfalls in Interviews deutlich, schwächer ausgeprägte Unterstützung und Betreuung und erhalten weniger Zugänge zu den machtvollen, männlich dominierten professionellen Netzwerken (vgl. Van Emmerik 2006). Die Geschlechter profitieren also unverkennbar unterschiedlich von den im Wissenschaftssystem zentralen Netzwerkbildungen, die sich über Jahrhunderte ohne die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen herausgebildet und institutionalisiert haben und die wiederum zentral für die Anerkennung von Leistungen und die Zuschreibung von Exzellenz sind.

3 FAZIT

Ein zentraler Faktor für die ‚Leaky Pipeline' im bisherigen Wissenschaftssystem sind also weniger die Orientierung und die Leistung der Wissenschaftlerinnen, sondern die Struktur der Karrierewege, die Anerkennungsmechanismen und Reputationskriterien im Wissenschaftssystem. In den letzten Jahren wurde dieser Zusammenhang zwischen Karrierestruktur, Leistungs- und Reputationszuweisungen nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen auch aufgrund der Forschungserkenntnisse der geschlechterbezogenen Hochschulforschung diskutiert. Vor diesem Hintergrund wurden und werden politische Interventionen entwickelt. Deshalb sind Programme, wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, oder die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die auch bei den weiteren möglichen Exzellenzinitiativen wesentlich bleiben müssen, in ihren Wirkungen nicht zu unterschätzen. Sie sind ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zur Herstellung eines symmetrischen Geschlechterverhältnisses und symmetrischer Geschlechterbeziehungen im Wissenschaftssystem, in dem sichergestellt wird, dass Leistung und Exzellenz unabhängig von Geschlecht erkannt, anerkannt und wirkmächtig werden.

Die Zusammenhänge zwischen Leistungserkennung, Exzellenzzuweisungen und Geschlecht scheinen in einigen Bereichen inzwischen auch tatsächlich etwas brüchig zu werden, wenn Gleichstellungsanliegen zum Beispiel in Exzellenzinitiativen integriert werden und Exzellenz sowie die Aufhebung der Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nicht als Gegensatz wahrgenommen werden: zum Beispiel in die Qualitätssicherung, wie sie in die Evaluation von Forschung und Nachwuchsförderung, von Lehre und Weiterbildung, in Vorgaben für die Administration und den Wissenstransfer, geschieht. Dadurch erhalten Gleichstellungsdefizite den Stellenwert eines an den Wissenschaftseinrichtungen zu bearbeitenden Mankos (vgl. hierzu: Kirsch-Auwärter 1996), und es ist nicht mehr mit dem Verweis auf Prozesse außerhalb der Universität – oder ganz allgemein „der Gesellschaft" – getan. Auch kann nicht mehr ein Gegensatz – Leistung versus Geschlecht – diskutiert werden, was regelmäßig in Aussagen wie der folgenden zum Ausdruck kommt: „Hier geht es um Leistung und nicht um Geschlecht" – und dann werden Wissenschaftlerinnen auch nicht mehr genötigt, sich gegen die Zuschreibung als „Quotenfrau" verhalten zu müssen.

Wie wirksam die bisherigen Maßnahmen sind, wie sie sich langfristig auswirken, hängt aber auch nicht unwesentlich davon ab, wie Gleichstellungsanforderungen von den einzelnen Hochschulen aufgenommen, interpretiert und umgesetzt werden, wie die Gleichstellungsmaßnahmen weiterentwickelt werden, welche Anschlussstellen sich in der jeweiligen Organisationsstruktur und -kultur zeigen und wie sie diese weiterführen (Müller et al. 2013). Werden Gleichstellungsanforderungen in den Hochschulen zum Beispiel mit Exzellenzbestrebungen verbunden, dann können sich zumindest für einige wenige, bereits sehr gut etablierte und mit den Exzellenzkriterien ausgewiesene Wissen-

schaftlerinnen die Karrierechancen erheblich verbessern. Das vermehrte Nachrücken von Wissenschaftlerinnen ist aber eine wichtige Prämisse eines dauerhaften Wandels zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, es ist bekanntermaßen genau die Phase zwischen Promotion und Professur, in der die meisten Wissenschaftlerinnen das Wissenschaftssystem verlassen.

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2010): The New Entrepreneurship in Science and Changing Gender Arrangements. Approaches and Perspectives. In: Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hg.): GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 61–73.

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2012): Economical shift und demokratische Öffnung – Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität. In: die hochschule, 21(2): 291–303.

Benschop, Yvonne/van den Brink, Marieke (2011): Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: Organization, 19(4): 507–524.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Brouns, Margo (2000): The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case. In: Higher Education in Europe, 25(2): 193–201.

Brouns, Margo (2007): The Making of Excellence – gender bias in academia. In Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln: Wissenschaftsrat, 23–42.

Deters, Magdalene (1995): Sind Frauen vertrauenswürdig? Vertrauen, Rationalität und Macht: Selektionsmechanismen in modernen Arbeitsorganisationen. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a. M.: Campus, 85–100.

European Commission (2013): She figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Communities. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf. Zugegriffen: 15. März 2020.

GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Materialien der GWK.

Kanter, Rosabeth M. (1977): Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Kanter, Rosabeth M. (1977a): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: American Journal of Sociology, 82(5): 965–990.

Kirsch-Auwärter, Edit (1996): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhältnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. In: Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen: Ist Gleichstellung lehrbar? Entwicklungslinien männlicher und weiblicher Sozialisation. Band 2: Symposium 1995 in Heidelberg. Vorträge und Statements. VBWW Rundbrief 12 (Januar 1996): 49–54.

Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia Marlene (2013): Geschlecht und Organisation. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Noble, David F. (1992): A World Without Women. The Christian Clerical Culture of Western Science. New York: Alfred A. Knopf.

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Abstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Bielefeld: Kleine.

Riegraf, Birgit (2017): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/

Lucht, Petra/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241–256.

Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2013): Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 67–85.

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. In: Social Studies of Science, 23: 325–341.

Merton, Robert K. (1985): Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft. In: Merton, Robert K. (Hg.): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 147–171.

Sagebiel, Felizitas (2010): Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-) Wissenschaftlerinnen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Barbara Budrich, 279–301.

Sagebiel, Felizitas (2013): Gender, Organisationskultur und Netzwerke(n) in den Ingenieurwissenschaften. In: Busolt, Ulrike/Weber, Sabrina/Wiegel, Constantin/Kronsbein, Wiebke (Hg.): Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum. Berlin: Logos Verlag, 66–89.

Samjeske, Kathrin (2012): Gender Bias in der Forschungsförderung – Forschungsüberblick. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, (1): 158–162.

Schacherl, Ingrid/Schaffer, Nicole/Dinges, Michael/Polt, Wolfgang (2007): Gender und Exzellenz: Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH, Institut für Technologie- und Regionalpolitik (InTeReg), http://www.joanneum.at/uploads/tx_publicationlibrary/rr66_gender_Exzellenz.pdf.

Schimank, Uwe (2005): Die akademische Profession und die Universitäten. „New Public Management" und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Klatetzki, Thomas/Tacke, Veronika (Hg.): Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 143–166.

Schiebinger, Londa (2000): Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft? München: Beck.

Tacke, Veronika (2008): Neutralisierung, Aktualisierung, Invisibilisierung. Zur Relevanz von Geschlecht in Systemen und Netzwerken. In: Wilz, Sylvia Marlene (Hg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 254–289.

Van Emmerik, IJ. H. (2006). Gender differences in creation of different types of social capital: A multilevel study. In: Social Networks, 28(1): 24–37.

Weber, Lena (2017): Institutioneller Wandel, Organisation und Geschlecht. Eine Analyse der Ökonomisierung der Universitäten und ihrer Gleichstellungspolitik in den drei ausgewählten Ländern Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim: Beltz Juventa

Wennerås, Christine/Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. In: Nature, 387: 341–343.

KEYNOTE

Dr. Beate Kortendiek

ZAHLEN BITTE! DER GENDER PAY GAP UND WEITERE ZENTRALE ERGEBNISSE DES GENDER-REPORTS



Sehr geehrte Frau Ministerin Pfeiffer-Poensgen,
sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Tagungsgäste,

Zahlen bitte! Zugegebenermaßen bereitet mir dieser ein wenig doppelbödige Vortragstitel schelmische Freude. Die Zahlen und Fakten selbst sind jedoch ernst genug, dass wir uns mit ihnen auseinandersetzen müssen. Hierfür bietet der Gender-Report über die nordrhein-westfälischen Hochschulen, den die Forschungsgruppe des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, für die ich heute spreche, erstellt hat, sehr viel an Material.

Neben der Aufbereitung von Daten von IT.NRW und dem LBV NRW konnten wir insbesondere durch die Hochschulbefragung und durch die unterstützenden Interviews mit Hochschulleitungen und Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren sowie durch die Beteiligung der rund 1.500 Professorinnen und Professoren an den Befragungen zu den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung viel Wissen aus unseren Hochschulen zusammenführen. Allen, die sich hieran beteiligt haben, gilt unser großer Dank. Danke für Ihre Unterstützung! Und danke, liebe Frau Ministerin, dass es das Wissenschaftsministerium ermöglicht, dass wir uns mit dem heutigen Kongress die Zeit und im wahrsten Sinne den Raum nehmen, einen Tag gemeinsam zentrale Ergebnisse systematisch zu beraten.

Der Gender-Report besteht aus drei Teilstudien[1]:

- Teil A: Wie sind die 37 NRW-Hochschulen aufgestellt? Fortschreibung der Daten auf Bundes-, Länder- und Hochschulebene
- Teil B: Gleichstellungspraxis an Hochschulen in NRW: Anhand welcher Maßnahmen und Strategien wird Gleichstellung gefördert?
- Teil C: Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW

1 Der Gender-Report 2019 (Lang- und Kurzfassung) steht als Download bereit unter: www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Auf dem heutigen Kongress wollen wir insbesondere vier Themen bearbeiten: die Sichtbarkeit von Frauen, die Frage der Vereinbarkeit und der Beteiligung von Vätern, die Frage nach sexueller Diskriminierung und die nach Benachteiligung im Entgeltbereich.

Im Wesentlichen stelle ich im Folgenden die Frauen- und Männeranteile vor. Dabei gilt die binäre Geschlechterordnung, die sich als mit dem Grundgesetz nicht vereinbar erwies, nicht mehr. Das Personenstandsrecht umfasst nun drei Geschlechter: männlich, weiblich und divers. Was dies für die Hochschulen bedeutet, wird uns in den kommenden Jahren beschäftigen. Hier besteht sowohl Forschungs- als auch Handlungsbedarf: Wir stehen noch am Anfang.

1 ZUR SICHTBARKEIT VON FRAUEN

Hier kann ich direkt an den Vortrag zur „Statuspassage zur Professorin“ anschließen und Ihnen die Zahlen für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes vorstellen.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2017



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2017 und Studierendenstatistik WS 2017/18; Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2015–2017); eigene Berechnungen.

Betrachten wir die aktuellen Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf (und damit auch den möglichen Verlauf bis zur Professur), so zeigt sich folgendes Bild:

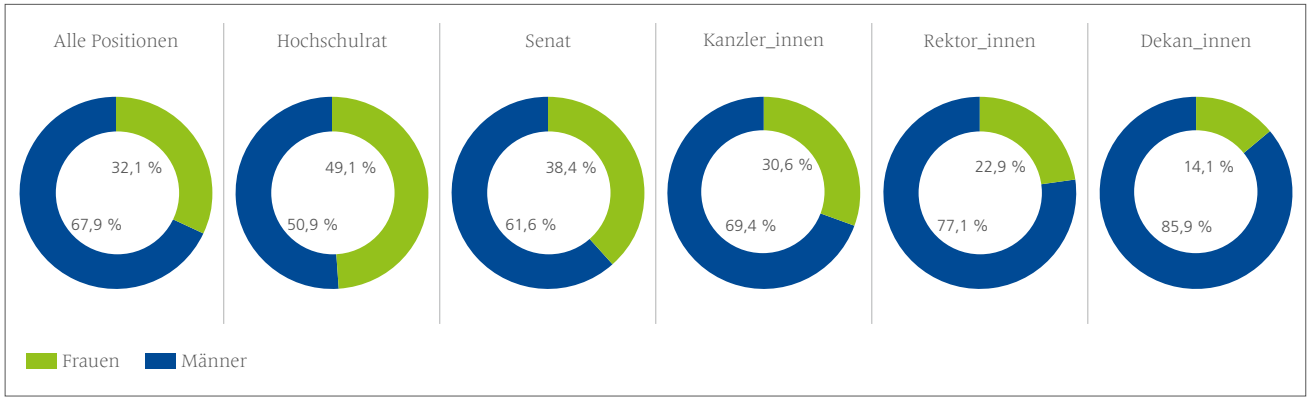
- Der Anteil von Studentinnen beträgt 47 Prozent und der von Studenten 53 Prozent. Bei den Studierenden können wir also von einer fast paritätischen Geschlechterverteilung sprechen.
- Frauen schließen anteilig häufiger ein Studium ab als Männer.

- Aber bereits in der Gruppe der Promovierten (wie bei den Habilitationen werden hier Dreijahresdurchschnitte zugrunde gelegt) beträgt der Frauenanteil 43 Prozent und der Männeranteil 57 Prozent.
- Mit der anschließenden Postdoc-Phase tut sich ein gravierender Gender Gap auf. Nur noch 28 Prozent der abgeschlossenen Habilitationen werden von Wissenschaftlerinnen und somit 72 Prozent von Wissenschaftlern erstellt. Das Habilitationsrecht von Frauen wird in diesem Jahr 100 Jahre alt: und es werden aktuell viele Vergleiche zwischen 1920 und 2020 angestellt. Hier haben wir somit einen weiteren (ernüchternden) Vergleich.
- Der Professorinnenanteil liegt bei einem Viertel – wobei es durchaus bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Hochschulen gibt: So liegt der Professorinnenanteil an den Universitäten zwischen 37 Prozent an der Universität Paderborn und 14 Prozent an der Deutschen Sporthochschule Köln, der Anteil an Professorinnen an den Fachhochschulen zwischen 53 Prozent (Hochschule für Gesundheit) und 17 Prozent (FH Aachen) und an den Kunsthochschulen zwischen 40 Prozent an der Kunstakademie Münster und 13 Prozent an der Robert Schumann Hochschule.
- Der Anteil von Frauen an den W3-Professuren insgesamt und somit in der höchsten Besoldungsgruppe beträgt 23,5 Prozent.

Dieser niedrige, nicht paritätische Professorinnenanteil hat Auswirkungen auf die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen und auf die im Hochschulgesetz vorgesehene geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien.

Der Frauenanteil an den Leitungsgremien und -positionen ist über alle Hochschularten hinweg auf gut 32 Prozent im Jahr 2019 gestiegen[2]. Nach Gremien differenziert, zeigen sich hier deutliche Unterschiede:

Abb. 2: Frauen- und Männeranteile in Gremien und Hochschulleitungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019



Quelle: eigene Erhebung (März 2019) und Berechnung. Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Während in den Hochschulräten die Parität so gut wie erreicht wird, beträgt der Frauenanteil im Senat landesweit 38 Prozent. Schauen wir nun auf die Hochschulleitung, so sehen wir, dass 31 Prozent Kanzler_innen und 23 Prozent Rektor_innen an NRW-Hochschulen Frauen sind. Hingegen sind es bei den Fakultäten und Fachbereichen lediglich 14 Prozent Dekaninnen. Warum sind die Fakultäten hier das Schlusslicht? Das ist eine spannende Frage.

[2] Die Daten zu den Frauen- und Männeranteilen an den Leitungsgremien werden jährlich durch die KoFo des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erhoben und im Statistikportal veröffentlicht: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal

Der geringe Professorinnenanteil führt zu einer stärkeren Belastung von Wissenschaftlerinnen durch eine im Vergleich zu den Männern überproportional häufigere Gremienarbeit. Zusätzlich wissen wir, dass auch die Arbeit rund um die Familie weiterhin ungleich verteilt ist. Die Hochschulen stehen vor der Herausforderung, familienfreundliche Strukturen und auch eine familienfreundliche Wissenschaftskultur zu schaffen.

Und schon sind wir bei einem weiteren Schwerpunktthema des Kongresses angelangt, der Vereinbarkeit.

2 VEREINBARKEIT UND VÄTER

Die internationale Forschung hat den Begriff „Motherhood Penalty" geprägt und zeigt einen „Fatherhood Bonus" auf (Hagemann 2016). Bereits beim letzten Gender-Report mit dem Schwerpunkt auf der Hochschulmedizin (Hendrix et al. 2019, Kortendiek et al. 2016) wurden solche Verknüpfungen deutlich und auch aktuell deuten die Ergebnisse darauf hin: Leistungsbezüge von Professoren mit Kind(ern) sind im Durchschnitt höher als diejenigen ihrer kinderlosen Kollegen. Während die Leistungsbezüge bei Frauen insgesamt niedriger ausfallen, scheint eine Vaterschaft karriereförderlich zu wirken.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Beruf und Studium gehört zu den Kernaufgaben von Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und auch das Wissenschaftsministerium hat sich diesen Aspekt zum Schwerpunkt gemacht.

Erstmalig hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Jahr 2003 die Kinderbetreuungseinrichtungen und das Platzangebot erhoben: Im aktuellen Gender-Report werden nun rund 3.500 Plätze in Kindertageseinrichtungen ausgewiesen, das heißt, dass in den letzten 15 Jahren ca. 1.500 Plätze geschaffen wurden. Wir konnten zudem eine zunehmende Verstetigung der Familienservicebüros feststellen – wobei diese an einzelnen Hochschulen weiterhin befristet projektfinanziert und somit noch nicht dauerhaft in die Struktur der Hochschule überführt sind. Eine stärkere Implementation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in die Campusstruktur ist weiterhin notwendig. Der Begriff Elternservice-Büro wird zunehmend durch Familienservice-Büro ersetzt und die Angebote werden häufig im Hinblick auf Pflegeverantwortung erweitert, da zunehmend Hochschulangehörige nicht nur für ihre Kinder, sondern auch für Angehörige, wie bspw. die Eltern, Sorge zu tragen haben.

Das heteronormative Verständnis von Familie wird dagegen nur vereinzelt hinterfragt. Und das Thema Vereinbarkeit ist selten ein spezifisches Thema für Väter. Hier braucht es vermehrt Initiativen. Ich wünsche mir eine Zeitungsschlagzeile analog zu der Schlagzeile „Riegraf ist die erste Frau an der Spitze der Hochschule" [3], die lautet: „Kanzler Mustermann geht als erstes Rektoratsmitglied ein Jahr in Elternzeit".

Hier braucht es Vorbilder, Initiativen für Führen in Teilzeit und auch Initiativen von Vätern für Väter. Umso erfreulicher ist, dass heute der Väterbeauftragte des Uniklinikums Essen im Rahmen des Workshops seine Erfahrungen weitergibt und dem Begriff der Vereinbarkeitskonflikte der Begriff des „Betreuungsvergnügens" gegenübergestellt wird. Festzuhalten ist an dieser Stelle: Eine geschlechtergerechte Hochschule ist auch eine familiengerechte Hochschule und zugleich ein Schritt in Richtung einer diskriminierungsarmen Hochschule.

Hiermit komme ich zum nächsten Schwerpunktthema des heutigen Kongresses: sexualisierte Diskriminierung.

[3] https://www.nw.de/lokal/kreis_paderborn/paderborn/22040844_Birgit-Riegraf-wird-neue-Praesidentin-der-Universitaet-Paderborn.html

3 SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG

Geschlechterdiskriminierung ist eng verwoben mit Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Debatten über Alltagssexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlangen diese auch im Hochschulkontext wieder verstärkt Aufmerksamkeit. Hierauf hat auch die Hochschulrektorenkonferenz reagiert und Empfehlungen „gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen" beschlossen. Darin fordert die HRK die Hochschulen auf, Schutzmaßnahmen für alle ihre Mitglieder zu ergreifen, wie dies die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen schon seit vielen Jahren fordern.

Trotz dieser Aktivitäten gibt es nur wenig Forschungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. So wissen wir wenig über das Ausmaß, die Vorstellungen und Sichtweisen hinsichtlich sexualisierter Gewalt, über die Wirksamkeit von Interventionen oder darüber, welche Maßnahmen Hochschulen ergreifen.

Im Gender-Report 2019 wird erstmals analysiert, wie Hochschulen mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung umgehen und welche Maßnahmen sie ergreifen. Fast alle Hochschulen ergreifen Präventionsmaßnahmen. Eine große Lücke besteht im Bereich Fortbildungen und Personalschulungen. Etwa die Hälfte der Hochschulen hat Richtlinien verabschiedet und/oder Anlaufstellen eingerichtet, wobei sich der Regelungsumfang und die Ausgestaltung in Bezug auf die Verfahrensweisen, Beratungsmöglichkeiten und Sanktionen unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls, dass spezifische Lehr- und Lernverhältnisse, wie etwa in der Medizin, im Sport oder an den künstlerischen Hochschulen, bei der Gestaltung von Maßnahmen zu berücksichtigen sind. Trotz einer verstärkten Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen verbleibt diese oftmals im Bereich der Tabuisierung, was auch für den vierten Kongressschwerpunkt gilt: Geld!

4 BENACHTEILIGUNG IM ENTGELTBEREICH

Im Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz mit dem Ziel in Kraft getreten, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu befördern. Im Rahmen der Hochschulbefragung haben wir unter anderem nach der Wirkung dieses Gesetzes gefragt. Das Ergebnis ist eindeutig: Das Entgelttransparenzgesetz entfaltet an den Hochschulen in NRW nur eine geringe Wirkung. Ein Grund dafür ist, dass das Gesetz ausschließlich für die Tarifbeschäftigten gilt. Wir unterscheiden im Gender-Report zwischen „direkter" und „indirekter" Entgeltbenachteiligung. Gerade im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (dem MTV-Bereich) und im wissenschaftlichen Mittelbau wirken sich indirekte Effekte negativ auf den Verdienst von Frauen aus. Hierbei handelt es um große Beschäftigungsbereiche der Hochschulen mit vergleichsweise hoher Anzahl an Frauen. Insbesondere für den wissenschaftlichen Mittelbau fehlt es bisher an Forschung, die diese Gruppe aus einer Geschlechterperspektive gezielt in den Blick nimmt.

Zu nennen sind insbesondere die folgenden Faktoren:

- Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, desto stärker sinkt der Frauenanteil.
- Tarifbeschäftigte Frauen im MTV-Bereich und tarifbeschäftigte Wissenschaftlerinnen arbeiten seltener in Vollzeit, was sich negativ auf ihren Verdienst auswirkt.
- Frauen sind häufiger auf befristeten Stellen vertreten
- und auch Tarifverträge (insbesondere im MTV-Bereich) können Ausgangspunkt für Entgeltbenachteiligung sein.

Zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist es statusübergreifend notwendig, für geschlechtergerechte Entgelt- und Besoldungsstrukturen zu sorgen. Dies umfasst die Erhöhung des Frauenanteils auf Leitungspositionen, eine geschlechtergerechte Eingruppierung und ein systematisches Gleichstellungscontrolling.

Wie sieht es nun mit dem Gender Pay Gap auf der Ebene der Professuren (vollzeitbeschäftigt und verbeamtet) aus? Am höchsten fällt der Gender Pay Gap in der Medizin aus: Professoren tragen hier 994 Euro mehr nach Hause. An den Universitäten (ohne Berücksichtigung der Medizin) beträgt er 746 Euro, an den Kunsthochschulen 222 Euro und an den Fachhochschulen 115 Euro. Im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten hinweg haben Professorinnen jeden Monat 521 Euro weniger im Portemonnaie als ihre Kollegen. Und ich spreche faktenbasiert, wenn ich sage: „Das haben unsere Professorinnen nicht verdient!“

Wie kommt es zu diesem Unterschied? Die Differenz lässt sich auch dadurch erklären, dass Frauen nach wie vor häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen der W- und C-Besoldung zu finden sind. Hier wirken also auch indirekte Effekte. Darüber hinaus existieren geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede auch innerhalb derjenigen Besoldungsgruppen, die die Zahlung variabler Gehaltsbestandteile vorsehen. Dies gilt insbesondere für die W-Besoldung, in deren Rahmen die Vergabe von Leistungsbezügen umfassend eingeführt wurde.

Die Leistungsbezüge nach dem Landesbesoldungsgesetz unterscheiden sich (Abb. 3). Es gibt erstens die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, die im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen ausgehandelt werden. Hier heißt es: „Für die Vergabe sind die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerbungslage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen“. Zweitens gibt es die Besonderen Leistungsbezüge für Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Und drittens die Funktions-Leistungsbezüge für Hochschulleitungen und weitere Leitungsaufgaben innerhalb der Hochschulen.

Abb. 3: Leistungsbezüge nach dem Landesbesoldungsgesetz NRW

Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 34 LBesG NRW)	Besondere Leistungsbezüge (§ 35 LBesG NRW)	Funktions-Leistungsbezüge (§ 36 LBesG NRW)
AUS ANLASS VON BERUFUNGS- UND BLEIBEVERHANDLUNGEN: Für die Vergabe sind die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerbungslage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. In der Regel werden sie unbefristet, ruhegehaltfähig und als laufender Betrag vergeben.	**FÜR BESONDERE LEISTUNGEN IN FORSCHUNG, LEHRE, KUNST, WEITERBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG:** Die Vergabe kann erfolgen, wenn über mehrere Jahre besondere Leistungen in den o. g. Bereichen erbracht wurden. In der Regel werden sie befristet über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren als laufende monatliche Zahlung vergeben. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden.	**FÜR DIE WAHRNEHMUNG VON FUNKTIONEN ODER BESONDEREN AUFGABEN IM RAHMEN DER HOCHSCHULSELBSTVERWALTUNG ODER DER HOCHSCHULLEITUNG:** Zu den Empfänger_innen zählen die hauptamtlichen Mitglieder von Hochschulleitungen sowie Mitglieder von Leitungsgremien und Gremien der Hochschulselbstverwaltung. Die minimale Höhe ist nach Größe der Hochschulen gestaffelt.

Quelle: eigene Darstellung.

Im Rahmen des Gender-Reports haben wir diese drei Zulagenarten ausgewertet. Hiermit haben wir ein Tabu – „Über Geld spricht man nicht" – gebrochen. Denn, so ein Mitglied einer Hochschulleitung im Interview:

> „Es gibt, gerade, wenn es um die Besoldung geht, immer Unfrieden, es gibt immer Neiddiskussionen und es ist auch klar, steht auch immer in den Bescheiden dann, dass über solche Dinge Verschwiegenheit zu bewahren ist."

Bisher lagen den Gleichstellungsbeauftragten keine Zahlen über einen möglichen Gender Pay Gap vor, sodass auch hier bisher kein Gleichstellungscontrolling wirksam werden konnte. Die Gleichstellungsbeauftragten waren in der Regel nur an der Entwicklung der Verfahren und Kriterien zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen beteiligt. Sie haben aber, nicht zuletzt mit Hinweis auf den Datenschutz, keine Handlungsmöglichkeiten, wie dies im Zitat einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten deutlich wird:

> „Also ich habe keine Rückmeldung darüber, wie diese transparenten Kriterien denn letztendlich angewendet werden. Und das fehlt mir. Und ich bin halt der Meinung, ich müsste auch bei diesen Sachen dabei sein, bei diesen Entscheidungen, aber das will man nicht. [...] Das fände ich halt gut, wenn da eine Transparenz ist, aber da hält man sich sehr bedeckt."

Der Gender-Report schafft hier Transparenz: Das zentrale Ergebnis ist, dass Professorinnen nicht nur seltener als Professoren überhaupt Leistungsbezüge erhalten, sondern dass diese im Durchschnitt auch niedriger ausfallen. Die Auswertung der Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) zeigt folgendes Ergebnis: 13,5 Prozent der Professorinnen und 8,9 Prozent der Professoren in NRW erhalten keine Leistungsbezüge.

Eine differenzierte Analyse der durchschnittlichen Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht lässt zudem sichtbar werden: An den Universitäten beträgt der Gender Pay Gap, der durch die unterschiedliche Höhe der Leistungsbezüge zustande kommt, durchschnittlich 505 Euro im Monat, an den Fachhochschulen sind es monatlich 156 Euro und an den Kunsthochschulen 137 Euro im Monat (Tab. 1).

Diese Durchschnittswerte sind wichtige Anhaltspunkte, dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es große Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen in NRW gibt: So beträgt der „Spitzenwert" des Gender Pay Gaps bei W3-Professuren an der „führenden" Universität 1.353 Euro und bei den W2-Professuren an der „führenden" Fachhochschule 389 Euro monatlich (vgl. Kortendiek u. a. 2019: 303f).

In der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren bestätigen die Befragten unabhängig vom Geschlecht, dass es einen hohen Zusammenhang zwischen den Leistungsbezügen und dem „Marktwert" des Fachs gibt. Zugleich sind in den Bereichen, in denen besonders hohe Leistungsbezüge gezahlt werden, auch besonders hohe Differenzen der Bezüge von Frauen und Männern zu finden. Auch für die Hochschule gilt: Dort, wo viel Geld ist, ist auch der Gender Pay Gap höher.

Die Fachzugehörigkeit und der Marktwert eines Fachs haben somit einen ganz erheblichen Einfluss auf die Verhandlungsmöglichkeiten und die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge, wie Tabelle 2 zeigt: Sichtbar wird eine hohe Spannweite zwischen den höchsten und den niedrigsten Leistungsbezügen, die je nach Lehr- und Forschungsbereich durchschnittlich gezahlt werden.

Tab. 1: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		Anzahl	Leistungs-bezüge	Anzahl	Leistungs-bezüge	Anzahl	Leistungsbezüge
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	385	1.682 €	322	833 €	707	1.295 €
	Männer	1.261	2.303 €	691	884 €	1.952	1.801 €
	LB-Differenz		**621 €**		**51 €**		**505 €**
Fachhochschulen	Frauen	11	2.548 €	453	461 €	464	511 €
	Männer	27	2.747 €	1.181	619 €	1.208	667 €
	LB-Differenz		**199 €**		**158 €**		**156 €**
Kunst-hochschulen	Frauen	20	864 €	28	459 €	48	628 €
	Männer	46	978 €	37	499 €	83	764 €
	LB-Differenz		**114 €**		**40 €**		**137 €**
Insgesamt	**Frauen**	**416**	**1.665 €**	**803**	**610 €**	**1.219**	**970 €**
	Männer	**1.334**	**2.266 €**	**1.909**	**713 €**	**3.243**	**1.352 €**
	LB-Differenz		**601 €**		**103 €**		**382 €**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professuren (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

Tab. 2: Fachkultur, Marktwert und Geschlecht – W3-Professuren an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	31	2.105 €		
	Männer	142	2.762 €		
	Gesamt	**173**	**2.644 €**	**657 €**	**23,8 %**
Mathematik	Frauen	23	2.304 €		
	Männer	94	2.517 €		
	Gesamt	**117**	**2.475 €**	**213 €**	**8,5 %**
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Frauen	9	1.777 €		
	Männer	75	2.930 €		
	Gesamt	**84**	**2.807 €**	**1.153 €**	**39,4 %**
Rechtswissenschaften	Frauen	20	1.893 €		
	Männer	61	2.528 €		
	Gesamt	**81**	**2.371 €**	**635 €**	**25,1 %**
Chemie	Frauen	15	1.696 €		
	Männer	59	2.340 €		
	Gesamt	**74**	**2.210 €**	**644 €**	**27,5%**
Physik, Astronomie	Frauen	5	1.611 €		
	Männer	63	2.155 €		
	Gesamt	**68**	**2.115 €**	**544 €**	**25,2 %**
Erziehungswissenschaften	Frauen	29	1.523 €		
	Männer	32	1.679 €		
	Gesamt	**61**	**1.605 €**	**156 €**	**9,3 %**
Informatik allgemein	Frauen	6	1.319 €		
	Männer	54	2.907 €		
	Gesamt	**60**	**2.748 €**	**1.587 €**	**54,6 %**
Biologie	Frauen	11	1.541 €		
	Männer	48	2.868 €		
	Gesamt	**59**	**2.620 €**	**1.327 €**	**46,3 %**
Germanistik	Frauen	22	1.232 €		
	Männer	32	1.648 €		
	Gesamt	**54**	**1.478 €**	**416 €**	**25,2 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Dass unter Umständen die Arbeitsmarktsituation und damit das Fach höher gewichtet werden als die wissenschaftliche Leistung, konterkariert für viele der befragten Professorinnen und Professoren allerdings den Begriff „Leistungsbezüge“. Dies zeigt die Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren zum Thema „Leistungsbezüge bei Professuren an den Hochschulen in NRW“:

> „Wenn ein Fach aufgrund seiner Größe, Studierendenzahl, Drittmittelstärke oder wie auch immer bestimmter ‚Relevanz‘ von einer Hochschulleitung als eher schwach oder marginal eingestuft wird, hat dies natürlich Folgen für die Angebote hinsichtlich Besoldung und insbesondere Ausstattung.“ (Professor)

> „Die Fachdisziplin ist viel zu wichtig, bezahlt wird nach Marktlage, nicht nach Forschungsleistung, das macht das System so ungerecht.“ (Professorin)

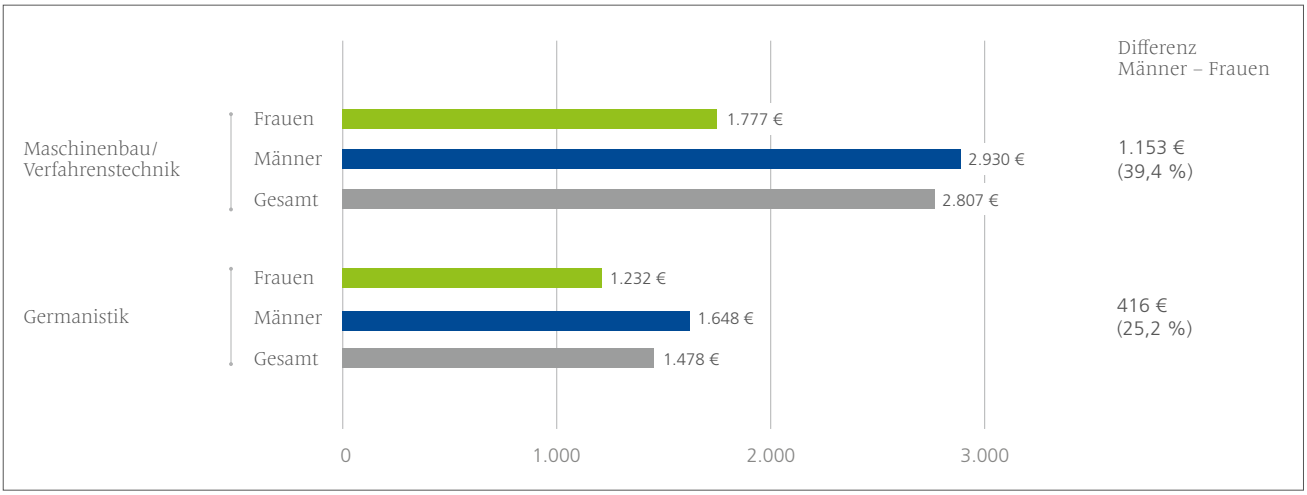
> „Es zählen einzig Drittmittel, die von der DFG nach nicht nachvollziehbaren Kriterien vergeben werden. Das frustriert sehr.“ (Professorin)

Es wird hier als ungerecht empfunden (Bezahlung nach Marktlage), was durchaus mit dem geltenden Recht übereinstimmt. Nach dem Landesbesoldungsgesetz (§ 34) heißt es ja unter anderem, dass bei der Vergabe von Leistungsbezügen „die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen“ sind.

Der Vergleich zwischen Maschinenbau/Verfahrenstechnik und der Germanistik zeigt beispielhaft die implizite Ungerechtigkeit dieser Regelung (Abb. 3). Die höchsten Leistungsbezüge in der Besoldungsgruppe W3 von im Schnitt 2.930 Euro bekommen Professoren im Lehr- und Forschungsbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik. Die niedrigsten bekommen W3-Professorinnen in der Germanistik mit 1.232 Euro, womit die Spannweite 1.698 Euro beträgt. In Fächern mit sehr hohen Männeranteilen werden besonders hohe Gehaltszulagen erzielt, während in Fachrichtungen mit höheren Frauenanteilen die Leistungsbezüge insgesamt geringer ausfallen.

Die Daten zeigen zugleich, dass die Zugehörigkeit zu einer Geschlechtergruppe stärker als die Zugehörigkeit zu einem Fach die Höhe der Leistungsbezüge bestimmt. Der Professor in der Germanistik

Abb. 3: Fachkultur, Marktwert und Geschlecht – kontrastierender Vergleich der W3-Professorinnen und -Professoren von zwei Lehr- und Forschungsbereichen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).





bezieht höhere Leistungsbezüge als die Professorin in der Germanistik, ebenso wie der Professor im Maschinenbau höhere Leistungsbezüge als die Professorin im Maschinenbau bezieht.

Die Auswertung der Online-Befragung von Professor_innen kommt zu dem Ergebnis, dass ungleiche Verhandlungspositionen zu ungleichen Ergebnissen führen. Das betrifft sowohl Berufungs- und Bleibeverhandlungen als auch die Verhandlungen um besondere Leistungsbezüge. Zusammenfassend beeinflussen die vorherige Tätigkeit vor der Berufung und die aktuell antizipierte Verdienstmöglichkeit den Verhandlungserfolg und der unterschiedliche Marktwert des Faches wirkt sich maßgeblich auf die Höhe der Leistungsbezüge aus. Darüber hinaus benennen Professorinnen weitere Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts.

Dieses Ergebnis befindet sich im Einklang mit den Analysen der amtlichen Daten: Der Gender Pay Gap an den Hochschulen ist nicht ausschließlich das Resultat indirekt wirkender Faktoren wie der Besoldungsgruppe und der Fachzugehörigkeit, die bei Frauen und Männern unterschiedlich ausfallen, sondern auch das Ergebnis direkter Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Es gibt zwar hochschulöffentliche Richtlinien und Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen, an deren Erstellung in der Regel auch die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, aber bisher besteht keine hochschulöffentliche Transparenz über das Ergebnis der Verhandlungen. Die mangelnde Transparenz ist ein stabilisierender Faktor geschlechterbezogener Entgeltbenachteiligungen und die Schaffung von Transparenz ein notwendiger und unabdingbarer Schritt zur Senkung des Gender Pay Gaps.

Somit kommen wir zu der Frage: Was ist zu tun?

Zunächst geht es insbesondere darum, die direkten Entgeltbenachteiligungen zu reduzieren. Hierzu ist es notwendig, die Strukturen der Professor_innen-Besoldung kritisch zu überprüfen. Dies schließt eine Diskussion möglicher Reformbedarfe der W-Besoldung ein.

Auf der Ebene des Rechts gilt es, insbesondere einen Benachteiligungsschutz aufgrund des Geschlechts in das Landesbesoldungsgesetz aufzunehmen und den Gleichstellungsauftrag in Bezug auf die Leistungsbesoldung verbindlich zu gestalten.

Des Weiteren sind die Vergabeverfahren von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen geschlechtergerechter zu gestalten. Dies schließt eine stärkere Beteiligung von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren ein. Unerlässlich ist es, zukünftig die Leistungsbezüge zum Bestandteil des Gleichstellungscontrollings zu machen und damit die Grundlagen für Transparenz zu schaffen – einschließlich einer regelmäßigen Veröffentlichung der Ergebnisse.

Der Anfang ist gemacht: Die Zahlen und Vorschläge liegen nun auf dem Tisch.

Herzlichen Dank!

Literatur

Hagemann, Karen (2016): Gleichberechtigt? Frauen in der bundesdeutschen Geschichtswissenschaft. In: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, Online-Ausgabe, 13(1), DOI: https://doi.org/10.14765/zzf.dok-1418.

Hendrix, Ulla/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Karrierehindernis Geschlecht? Zum Verbleib von Frauen in der Hochschulmedizin. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11(1): 47–62.

Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen. Abrufbar unter: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen. Abrufbar unter: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf



PODIUMSDISKUSSION:

REDEN WIR ÜBER GELD – DER GENDER PAY GAP BEI PROFESSUREN

Im Gespräch mit:[1] Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Jutta Dalhoff, Dr. Hubert Detmer, Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Prof. Dr. Ute von Lojewski

Moderation: Jutta Neumann

Jutta Neumann: Frau Brands, Sie sind bereits seit vielen Jahren Gleichstellungsbeauftragte an der RWTH Aachen. Ist das Ausmaß des Gender Pay Gaps eine Überraschung für Sie oder wussten Sie, dass es diese Differenzen gibt?

Brands-Proharam Gonzalez: Der Gender Pay Gap an sich war für uns nicht überraschend. Frau Riegraf hat ja das System Academia sehr gut beschrieben, es wimmelt dort von Geschlechterungerechtigkeiten. Deshalb haben wir auch in Bezug auf den Gender Pay Gap immer mit Ungleichheiten gerechnet. Dass das Problem dieses Ausmaß hat und der Gender-Report sichtbar macht, wo genau und unter welchen Bedingungen der Gender Pay Gap besonders groß ist, das hat uns aber schon in Teilen überrascht und natürlich empört.

Frau Dalhoff, ich kann mich an einen Beitrag von Ihnen erinnern, den Sie vor einigen Jahren für die Süddeutsche Zeitung geschrieben haben. Die Schlagzeile hieß: „Es ist Zeit, die Geduld zu verlieren". Das ist nun schon eine Weile her, Sie sind ja auch schon sehr lange im Amt. Wie viel Geduld haben Sie noch?

[1] Für die Dokumentation wurde ein Mitschnitt des Gesprächs lektoriert und so aufbereitet, dass auch einige Antworten aus der Diskussion mit dem Publikum entsprechend integriert wurden.



Dalhoff: Also ohne sehr viel Geduld wäre ich in beruflicher Hinsicht nicht bis zum heutigen Punkt gekommen. Geduld muss mensch haben in diesem Geschäft. Das werden die allermeisten hier bestätigen können. Auch mich haben die vorgelegten Zahlen zum Gender Pay Gap bei Professuren in NRW überhaupt nicht überrascht. Die vorangegangene Untersuchung in Niedersachsen weist in die gleiche Richtung. Es ist sehr wichtig, über solche eindeutigen und belastbaren Zahlen zu verfügen. Deshalb noch einmal einen herzlichen Dank an die Kolleginnen vom Netzwerk für diesen, wie immer, sehr guten Report. Auf der Grundlage dieser Zahlen und der sehr klaren Analysen bleibt kein Zweifel, was wir zu tun haben. In dieser Richtung müssen wir weiterarbeiten, leider tun das zu wenige der verantwortlichen Institutionen und Entscheidungsträger*innen in diesem Land. Insofern: Ja, meine Geduld ist weiterhin strapaziert.

Herr Detmer, bei Ihren Rankings zur Besoldung von Professorinnen und Professoren hat jüngst auch der Deutsche Hochschulverband einen Gender Pay Gap festgestellt. Der Gender-Report und auch die erwähnte Studie aus Niedersachsen zeigen, dass diese Gehaltsunterschiede eben nicht ausschließlich auf Fächerunterschiede oder die Marktlage zurückzuführen sind, sondern eben auf das Geschlecht. Hat Sie diese Deutlichkeit überrascht? Haben Sie dafür eine Erklärung?



Detmer: Ich denke, den Ansatz einer Erklärung habe ich schon. Und überrascht hat es mich eigentlich sehr, sehr wenig. Denn wir sind tagtäglich in der Praxis mit diesen Fragen befasst. Wenn es um dasselbe Fach geht, habe ich zwei große Erklärungsansätze. Der erste Punkt ist der, dass ich natürlich eine völlig ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungsgruppen habe. Punkt 2 – und das ist dann auch der kleine Kritikpunkt am Gender-Report – betrifft die Marktlage. Die Marktlage ist aus Sicht der Hochschulleitung ein ganz entscheidender Punkt, der entscheidet, ob die Leitung ein Angebot von 8.000 Euro oder 6.000 Euro unterbreitet. Und Sie können sich vorstellen, wie dies das Ergebnis beeinflusst: So wie ich in die Verhandlungen hineingehe, so gehe ich dann – und das kann man beklagen – auch wieder raus aus der Verhandlung.

Und die Hochschulleitungen bilden die Geschlechterverhältnisse ja nicht paritätisch ab. Vielleicht fehlen hier den Hochschulleitungen weibliche Mitglieder, insbesondere in den Universitäten.

Frau von Lojewski, Sie sind langjährige Präsidentin der FH Münster und stellvertretende Sprecherin der Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Haben die Hochschulen den Gender Pay Gap übersehen und sind die schwarz auf weiß vorliegenden Zahlen auch für Sie eine Überraschung?

von Lojewski: Es ist schon überraschend – wobei wir ja gerade gehört haben, dass zwischen den Universitäten und den Fachhochschulen ein großer Unterschied besteht. Es hat mich trotzdem überrascht und ich habe es für unsere Hochschule gar nicht glauben können. Natürlich habe ich sofort „Zahlenforschung“ gemacht. Das Herstellen von Transparenz über die Situation der einzelnen Hochschulen finde ich so gut, dass ich direkt anbiete, dass sich die FH Münster als Prototyp für ein entsprechendes Controlling zur Verfügung stellt. Denn ich will jetzt ganz genau wissen, wie es bei uns ist. Denn spontan hätte ich behauptet, bei uns gibt es keinen Gender Pay Gap.

Und in welchen Fächern gibt es ihn bei Ihnen?



von Lojewski: Wir sind noch nicht bei einer detaillierten Auswertung, aber die Zahlen zeigen, dass auch bei uns ein – im Vergleich eher geringer – Gender Pay Gap existiert. Das ist ja immer ein bisschen aggregiert und ich habe natürlich Ursachenforschung gemacht. Hierbei ist ziemlich deutlich geworden, an der Grundbesoldung kann es nicht liegen. Die Ungleichheit entsteht durch die Leistungsbezüge. Da gibt es ja verschiedene Arten von Leistungsbezügen. Die Funktions-Leistungsbezüge sind natürlich ein Thema, da es bei uns an der Hochschule aktuell keine Dekanin gibt – bei zwölf Fachbereichen.

Dann gibt es besondere Leistungsbezüge, auch da würde ich vermuten, dass unsere Kollegen höhere besondere Leistungsbezüge haben als die Damen. Aber nicht, weil sie eine andere Verhandlung hatten, sondern weil man bei uns die SWS, d. h. die Stundenreduktion, die wir für Drittmittelforschung und andere Aktivitäten gewähren, in Geld umwandeln kann. Diese Stundenreduktion ist unsere eigentliche Währung. Die Frauen nehmen die Stundenreduktion wegen ihrer Situation, die Männer nehmen das Geld. Ich glaube, das sind die beiden wesentlichen Punkte, warum auch bei uns ein Gap existiert.

Sie haben ja gerade selber den Unterschied zwischen Universitäten und Fachhochschulen angesprochen. Als Präsidentin einer Fachhochschule, die in der Landesrektorenkonferenz vertreten ist, stehen Sie ja im Austausch mit Universitätsprofessorinnen und -professoren. Haben Sie eine Idee, warum der Unterschied so gravierend ist?

von Lojewski: Es wurde ja gerade schon angesprochen. Es ist die Suche nach dem perfekten Kopf, also der große Wissenschaftler, der große Forschende. Und da gibt es eben einfach die Wissenschaftlerin nicht so sehr. Zugleich wird nach einem anderen Kriterium ausgewählt. Es wird nicht geguckt, ob Professuren paritätisch mit Frauen und Männern an der Hochschule besetzt sind, sondern es wird danach geschaut, wie ich noch den allerletzten Forscher von sonst wo rekrutiere und das lasse ich mich dann auch etwas kosten. Da wird nicht nach der Gleichstellung geschaut. Und dieses Phänomen ist an den Universitäten wesentlich ausgeprägter als an Fachhochschulen.

Herr Michaelis, Sie sind Rechtswissenschaftler und haben eine Professur für Staats-, Europa- und Beamtenrecht. Was bedeuten die Ergebnisse des Gender-Reports für eine beamten- und gleichstellungsrechtliche Beurteilung der W-Besoldung? Es wurde ja schon thematisiert, dass hier eventuell Reformbedarf besteht.



Michaelis: Zunächst muss ich sagen, dass auch mich die Ergebnisse des Reports nicht sonderlich überrascht haben, weil sie in hohem Maße mit den Ergebnissen meiner Forschung zum Beurteilungswesen übereinstimmen. Ich komme von der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, wir bilden im Wesentlichen die angehenden Beamtinnen und Beamten des Landes aus. Dabei haben wir festgestellt, dass in vielen Studiengängen bei unserer Studierendenschaft Frauen in der Mehrheit sind. Frauen haben zugleich im Durchschnitt die besseren Abiturnoten und die besseren Abschlussnoten. Allerdings fängt es in den Behörden des Landes Nordrhein-Westfalen schon bei den ersten Beförderungen an, dass anteilig mehr Männer befördert werden – eine Tendenz, die von Beförderungsamt zu Beförderungsamt sogar noch zunimmt. Und da hat sich uns die Frage gestellt, woran das liegen könnte. Das Oberverwaltungsgericht hat im Februar 2017 in einem Beschluss zur Gleichstellungsklausel bei Beförderungen im Landesbeamtengesetz (§ 19 Abs. 6 LBG NRW), in dem es

Teile der damaligen Regelung für verfassungswidrig erklärt hat, die Vermutung aufgestellt, dass Kolleginnen und Kollegen anders dienstrechtlich beurteilt werden, dass Frauen schlechter beurteilt werden und infolge der schlechteren Beurteilungsergebnisse nicht befördert werden. Bei der Beurteilung werden Leistung, Eignung und Befähigung eingeschätzt und beurteilt und ein Preisschild drangemacht, ähnlich wie bei den Leistungsbezügen, insbesondere bei den besonderen Leistungsbezügen auf der Ebene der Professuren. Von daher hat mich der Gender Pay Gap überhaupt nicht überrascht, weil man auch bei der Beurteilung sehen kann, dass deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gemacht werden. Die Beurteilungsergebnisse der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen offenbaren beispielsweise meines Erachtens ein Teilzeitproblem. Vielleicht kann dieser Punkt später noch vertieft werden.

Überrascht haben mich dann aber doch die konkreten Zahlen aus unserer Hochschule, die ich mir zur Vorbereitung auf diese Veranstaltung angeschaut habe. Die Hochschulleitung hat mir die aktuellen Ergebnisse offengelegt. Da möchte ich ein großes Kompliment aussprechen, dass hier jetzt tatsächlich Transparenz geschaffen wird. Die Top-Stufen der Leistungsbezüge in unserem System erreichen fast nur Männer, in der obersten Stufe sind es sogar ausschließlich Männer. Überrascht war ich deswegen, weil wir an unserer Hochschule versucht haben, zumindest was die besonderen Leistungsbezüge anbetrifft, ein objektiviertes System zu schaffen. Wir haben sehr viele Kriterien geschaffen und die Vergabe zentralisiert, über die bei uns nicht in den Fachbereichen entschieden wird. Es gibt einen Fragebogen mit 33 Items, um eine Vergleichbarkeit über die Leistungen herzustellen. Gleichwohl sind die Ergebnisse auf den ersten Blick ernüchternd.

Bleiben wir beim Thema der Kriterien für Leistungsbezüge. Ab wann ist das eigentlich erstens transparent, zweitens gerecht? Frau Brands, was muss aus Ihrer Sicht in dieser Hinsicht getan werden?



Brands-Proharam Gonzalez: Der Gender-Report macht die Ursachen für diesen riesigen Gender Pay Gap sichtbar. Am Ende bleibt wirklich der Unterschied Geschlecht übrig. Bei den W3-Professuren in den Universitäten führen die Leistungsbezüge zu großen Ungleichheiten, da sie sehr stark den Marktwert in die Universität reinholen. Dies geschieht vor allem über Zulagen, die bei der Berufung und im Zuge der Bleibeverhandlungen gezahlt werden. Eine weitere wichtige Erkenntnis betrifft Ungleichheiten mit Bezug zu unterschiedlichen Fächern. In der Medizin werden die höchsten Leistungsbezüge gezahlt, an zweiter Stelle kommen die Ingenieurwissenschaften. Ich selbst arbeite an einer ingenieurwissenschaftlichen Hochschule, und der Fächervergleich macht klar, dass auch innerhalb der Ingenieurwissenschaften wiederum die Frauen schlechter bezahlt sind als die Männer. Und das, obwohl in der Diskussion immer wieder kolportiert wird, dass der geringe Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften deren Marktwert enorm steigern würde, und dass eine sehr große Konkurrenz um diese Frauen herrscht. Dann heißt es manchmal: „Ja diese Frau konnten wir jetzt wirklich nicht mehr gewinnen, weil eine andere große Technische Hochschule einfach noch mehr draufgelegt hat." Deshalb ist es wirklich verblüffend, dass dieser Gender Pay Gap existiert. Insofern fordern wir hier, dass Transparenz hergestellt wird, anders können wir dieser Ungleichheit nicht beikommen. Zugleich ist die Anzahl der W3-Professorinnen auch an einer so großen Hochschule wie der RWTH überschaubar. Eine Forderung von uns ist es deshalb, dass wir uns deren Situation im Einzelnen anschauen und auch Nachverhandlungen führen.

Bei den Bleibeverhandlungen vermuten wir, dass es zu mittelbaren Diskriminierungen kommt. Auch da muss transparent werden, mit wie vielen Frauen und mit wie vielen Männern Verhandlungen ge-

führt werden. Es ist durch Studien gut belegt, dass Frauen etwas weniger mobil sind, weil sie anders als die Männer eben auch noch zum großen Teil die Careaufgaben vereinbaren müssen. Möglicherweise besteht deshalb auch gar nicht so oft die Gelegenheit zur Nachverhandlung. Die W-Besoldung bietet aber kaum andere Möglichkeiten für Gehaltssteigerungen.

Ein weiterer Punkt sind natürlich die Richtlinien für die besonderen Leistungsbezüge. Ich bin erst jetzt im Zuge der Vorbereitung auf die Webseite vom DHV gestoßen, die ich sehr gut fand, auf der die Richtlinien der Hochschulen über die Vergabe von Leistungsbezügen veröffentlicht sind. Ich bin dann darauf gestoßen, dass in Nordrhein-Westfalen eine Hochschule so etwas wie Leistungsstufen oder Erfahrungsstufen in die W-Besoldung eingebaut hat, was ja ansonsten eigentlich abgeschafft ist. Und dann habe ich geschaut, wo steht diese Hochschule, wie hoch ist deren Gender Pay Gap, und er liegt etwas unterhalb des NRW-Durchschnitts, vielleicht ist das auch ein Mechanismus, der zum Abbau des Gender Pay Gaps beiträgt.

Welche Rolle können Gleichstellungsbeauftragte bei den Verhandlungen spielen? Herr Michaelis, Sie hatten im Vorfeld von einer Kollegin berichtet, die sich in ein Bundesland beworben hat, wo eine Gleichstellungsbeauftragte auch bei der Bezügeverhandlung präsent war.

Michaelis: Ja, ganz genau. Eine Bekannte ist nach Hessen gewechselt und dort/an dieser Hochschule sind wohl die Gleichstellungsbeauftragten an den entscheidenden Gesprächen mit der Hochschulleitung direkt beteiligt. Und sie sagte, die Gespräche seien zunächst sehr enttäuschend verlaufen. Aber irgendwann hat die Gleichstellungsbeauftragte, die mit am Tisch saß, einfach mal auf den Tisch gehauen und gesagt, es könne nicht sein, dass die Hochschulleitung, nur weil es hier um eine Frau geht, der Dame einen völlig anderen finanziellen Spielraum darstelle als in einem vorherigen Gespräch gegenüber einem männlichen Mitbewerber. Und plötzlich, sagte die Kollegin, ging das Portemonnaie doch noch ein Stück weit auf und man habe eine finanzielle Lösung gefunden. Häufig wird gesagt, dass in den Gesprächen sehr vertrauensvolle Informationen ausgetauscht werden. Oft wird auch der Datenschutz angeführt. Ich sehe die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten allerdings nicht als Datenschutzprobleme an.

Zudem wird oft die Überlastung der Gleichstellungsbeauftragten angeführt, weshalb sie bei diesen ganzen Terminen nicht dabeisitzen könnten. Ich habe gerade gestern eine Berufungskommission abgeschlossen als Vorsitzender. Wir haben vier Stellen zu besetzen gehabt und wenn ich mir die Zahl der Anhörungen anschaue, die vielen Termine in der Kommission – und dann ist bei dem letzten, entscheidenden Termin, bei dem es um die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen geht und der Gender Pay Gap eine große Rolle spielt, die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr dabei. Also diesen einen Termin könnte man vielleicht auch noch wahrnehmen. Denn es geht nicht nur darum, die Frauen zu berufen, sondern sie auch genauso auszustatten wie Männer. Und das ist dann dementsprechend auch ein ganz wichtiger Termin. Es wird auch juristisch argumentiert, die Verhandlung gehöre gar nicht mehr zum Berufungsverfahren dazu, von daher haben Gleichstellungsbeauftragte qua Recht dort keine Kompetenzen. Ich sehe das anders. Die Berufung ist noch nicht abgeschlossen, sondern erst mit dem Berufungsakt. Und gerade in diesen Gesprächen kann die Berufung ja auch noch scheitern. Von daher sind diese ganz wichtig für die Berufung und dementsprechend würde ich schon appellieren, die Gleichstellungsbeauftragten auch in NRW an diesen Gesprächen zu beteiligen.

Vielen Dank, Herr Michaelis, für diese Einschätzung. Die Frage der Beteiligung wird ja sehr kritisch diskutiert und ich weiß auch von vielen Gleichstellungsbeauftragten, dass sie das – aus den verschiedensten, schon genannten Gründen – nicht möchten. Nichtsdestotrotz scheint es ja durchaus Wirkung zu erzielen. Frau von Lojewski, was würden Sie davon halten, wenn jetzt bei Ihren Verhandlungen die Gleichstellungsbeauftragte dabei wäre?

von Lojewski: Damit hätte ich überhaupt kein Problem, auch wenn dies bei uns derzeit nicht der Fall ist. Aber ich bespreche alle Fragen, die ein bisschen knifflig sind, z. B. die Berufungsliste, vorab, sodass ich die Einschätzung der Gleichstellungs-



beauftragten höre. Da geht es aber eher um die Frage, ob ich die Person auf Platz eins berufen will oder Platz zwei doch besser geeignet ist, wenn man mit etwas Abstand auf das Verfahren guckt. Über die Frage der Besoldung muss bei uns in Berufungsverfahren nicht geredet werden, weil wir eine Ordnung haben, die die Leistungsstufen genau festgelegt. Wir sagen allen Kandidat_innen beim ersten Gespräch im Fachbereich, wie viel sie demnächst bei uns verdienen. In dieser Leistungsbezügeordnung, die über unsere Website abgerufen werden kann, steht genau drin, wie viel Geld jemand bekommt. Das Schöne an dieser Ordnung ist, dass sie erstens bekannt ist, und dass sie zweitens auch mich bindet. Ich kann mich also auch von niemandem einwickeln lassen, so nach dem Motto, aber ich bin doch jetzt die „große Nummer". Ich kann sagen, das tut mir leid, der Senat hat mich gefesselt, ich muss dem folgen, was unser Selbstverwaltungsgremium mir vorgegeben hat. Das ist auch für mich eine Entlastung, damit ich eben nicht doch umkippe sozusagen. Denn mit meiner langjährigen Erfahrung mit dem Abschluss von Berufungsverfahren stelle ich schon fest, dass sich die Verhandlungstaktik von Männern und Frauen sehr unterscheidet. Da bin ich immer ganz froh, dass ich sagen kann, bei uns gibt es Leistungs- und Erfahrungsstufen. Die Erfahrungsstufe ist die Berufungszulage und entspricht der vorherigen Berufserfahrung. Alle fünf Jahre, wenn man normal performt, gibt es weitere Leistungsstufen, bis man fünf hat und mit diesen fünf geht man in Rente, sodass alle sicher wissen, wenn sie kurz vor der Pensionierung stehen, haben sie üblicherweise ihre fünf Leistungsstufen. Da beißt die Maus keinen Faden ab. Das entspricht vielleicht nicht ganz diesem Leistungsgedanken, aber es wirkt sehr entlastend für alle Seiten. Die Ordnung ist gemeinsam von einer Gruppe von W-Besoldeten – Frauen und Männern – erarbeitet worden, und diese Ordnung ist im Senat beschlossen worden. Unsere Vorgehensweise führt zu einem unheimlichen Frieden in der Hochschule. Über Geld wird zwischen den Kolleg_innen nicht geredet, weil alle wissen, so viel verdient die Kollegin oder der Kollege. Man muss nur gucken, wie viel Berufserfahrung da ist, und dann ist das erledigt. Ich halte dieses Konzept für einen guten Ansatz für die zukünftigen Überlegungen zu dieser Thematik.

Ja, danke, ich finde, es klingt erst mal vernünftig, was sagen Sie?

Dalhoff: Ich würde gerne von den sehr positiven Beispielen, von denen hier berichtet wurde und die wahrscheinlich auch im Raum versammelt sind, weggehen und von dieser individuellen Ebene auf die strukturelle Ebene wechseln. Der Gender-Report hat ja sehr gut gezeigt, dass die immer

gern angeführten Gründe für diesen Gender Pay Gap oftmals nicht ausschlaggebend sind. Deshalb sollte die Antwort auf diese Argumentation nicht sein, dass die Frauen sich in individuellen Trainings oder ähnlichem auf diese Verhandlungssituation vorbereiten müssen. Ja, das müssen sie machen, aber damit allein wird sich nichts ändern. Und an der Stelle möchte ich nochmal auf die Rede der Ministerin zurückkommen, die Wissenschaftlerinnen aufgefordert hat, auch Dekanin werden zu wollen und den Weg durch die Institutionen auch wirklich anzugehen und sich anzustrengen. Das haben die Wissenschaftlerinnen schon länger erkannt, dass sie sich da auf jeden Fall engagieren müssen. Die Statistik zeigt heute schon, dass sie dabei das Amt der Dekanin überspringen und gleich Rektorin werden. Das ist nach der letzten Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz auch deren empfohlene Strategie. Macht das so, Frauen, sonst stagniert die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen. Aber was macht die Hochschulrektorenkonferenz zugleich? Und da komme ich zur Frage, was die Politik wirklich aus dieser Veranstaltung heute und aus dem Gender-Report mitnehmen, lernen, aber vor allen Dingen umsetzen sollte. In ihrer Entschließung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft" vom November 2019 fordert die Hochschulrektorenkonferenz ganz klar, dafür zu sorgen, dass mehr Frauen schneller in die höheren Positionen kommen. Aber bei der Frage, wie sich die Hochschulrektorenkonferenz die entsprechende Umsetzung vorstellt, bleibt diese Empfehlung in ihrer Diktion den Neunzigerjahren verhaftet und ist keineswegs auf dem aktuellen Forschungsstand von 2020. Da steht doch tatsächlich, dass die Hochschulleitungen sich dafür einsetzen sollten – nicht sollen, sondern sollten –, dass Frauen einflussreiche Positionen übernehmen. „Einsetzen – was bedeutet das genau? Das gesamte Papier ist dadurch gekennzeichnet, dass an keiner Stelle irgendein konkreter Vorschlag, eine gesetzliche Verpflichtung, für alle Hochschulen bindende Richtlinien etc. formuliert werden. Die gesamten Empfehlungen bleiben absolut hinter den Desideraten zurück und übrigens auch hinter den durchaus aktuellen Analysen des Papiers selbst. Und an dieser Stelle möchte ich nochmal auf die Einschätzung von Birgitt Riegraf zurückkommen, die einen Zusammenhang zwischen Gender Pay Gap und Exzellenzinitiative feststellt. Das sehe ich genauso, weil alle Bund-Länder-Programme, die für die 2020er-Jahre neu aufgelegt wurden, meiner Einschätzung nach durch das Manko gekennzeichnet sind, dass das wissenschaftspolitische Ziel der Gleichstellung entscheidend an Relevanz für die Programmumsetzung verloren hat. Insofern beobachten wir generell eine deutliche Rückentwicklung der Zielstellung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Es fehlt an der verbindlichen Umsetzung all dieser Analysen und Forschungsergebnisse. Daran fehlt es und da gehen wir einfach insgesamt nicht ran. Also wir als Gleichstellungsakteur*innen schon, aber die meisten Entscheidungsträger*innen eben nicht.

Vielen Dank für diese Einschätzung! Jetzt möchte ich das Wort an Herrn Detmer übergeben.

Detmer: Zunächst möchte ich in Richtung Frau von Lojewski sagen, dass ich das außerordentlich gut fand, dass Sie erläutert haben, wie Ihr Besoldungssystem funktioniert. Bislang wurde hier noch nicht explizit angesprochen, dass die Universities of Applied Sciences auf der einen und die Universitäten auf der anderen Seite seit deren Einführung zwei völlig unterschiedliche Herangehensweisen an die W-Besoldung haben. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Verhandlungen. Fachhochschulen verhandeln eigentlich sehr, sehr wenig und meist über sehr geringe Beträge. Deshalb haben sie auch sehr häufig das Problem, nicht die geeigneten Bewerber zu finden. Ich pointiere jetzt ein bisschen. Universitäten haben seit jeher historisch die Dominanz der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge goutiert. Die Verhandlungssituation, also der Zeitpunkt, zu dem ich jemanden gewinnen oder jemanden halten will, hat eine wesentlich größere Bedeutung in besoldungsrechtlicher, in monetärer Hinsicht, als dies an der Fachhochschule der Fall ist. Zweitens ist die W-Besoldung ein System, das von Anfang an sehr stark auf den Markt abgestellt hat. Die W-Besoldung hatte das politische Motiv, in Einzelfällen auch Big-Shots gewinnen zu können. Dies wird auch getan – natürlich mit schwerwiegenden Folgen für viele, viele andere. Wenn ich jemandem 300.000 Euro Jahresbrutto außerhalb der Chefarztverträge gebe, bedeutet das für alle anderen, dass es weniger Geld gibt. Das

ist sehr banal. Wenn man ein Besoldungssystem hat, das zuvorderst auf die Verhandlungssituation abstellt, muss man überlegen, ob das gut austariert ist. Die eine Seite ist eine Orientierung am Markt, am freien Markt, am freien Wettbewerb. Die andere Möglichkeit wäre, um es mal ganz pointiert zu sagen, ein bisschen mehr Ordnungspolitik. Und eigentlich rufen Sie mir zu, ich brauche mehr Ordnungspolitik, ich brauche ein bisschen mehr Sicherheit für Menschen, die aus einem schwachen Markt herauskommen, vielleicht brauche ich einen garantierten Berufungsleistungsbezug und so weiter und so fort. Da ist, wenn man die Realität betrachtet, ganz viel dran.

Ich will jetzt nochmal auf die Hochschulleitungen eingehen. Ungefähr parallel zur Einführung der W-Besoldung wurden in Deutschland New-Public-Management-Konzepte an den Hochschulen implementiert. Hierbei gibt es eine Korrelation. In der W-Besoldung wird von Anfang an im Bereich der Universitäten deutlich, dass in der Verhandlungssituation individuelle Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit monetären Elementen verbunden werden. Diese individuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen operieren, wen wundert es, mit quantifizierbaren Kennziffern: betreute Abschlussarbeiten, Publikationen, Triple Peer reviewte Publikationen und natürlich Drittmittel. Das können wir heute auch an Ausschreibungstexten ablesen, wenn wir die mal ganz genau analysieren. Das Wort Drittmittel kommt heute zwölfmal häufiger darin vor als vor 15 Jahren. Das ist auch ein Grund für den Gender Pay Gap und da muss man vielleicht auch daran arbeiten, indem man sagt: Okay, eine Hochschulleitung muss auch einmal von sich aus auf Ziel- und Leistungsvereinbarungen in Berufungs- und Bleibeverhandlungen verzichten. Das wäre doch so ein erster Punkt, den man unternehmen könnte. Zudem: Was hält den Landesgesetzgeber davon ab, die Proportionen zwischen Grundgehältern und Leistungsbezügen zu verändern und die Grundgehälter zu erhöhen. Dann sind doch alle zufrieden. Das ist der zweite Punkt. Und der dritte Punkt wäre tatsächlich das Signal von den Hochschulleitungen zu sagen, wir haben auch kein Problem damit, wenn da die Gleichstellungsbeauftragte bei den Verhandlungen dabei ist. Doch der derzeit ausschlaggebende Faktor ist, dass wir ein Besoldungssystem haben, das sehr stark auf den Markt orientiert ist.

Wie erklären Sie sich dann, dass die Germanistikprofessorin, wie wir bereits gehört haben, deutlich weniger verdient als ihr Kollege? Also Germanist_innen sind jetzt auf dem Markt nicht die Gefragtesten, nicht diejenigen, die gepusht werden. Da würde man ja Parität bei den Gehältern erwarten.

Detmer: Soweit wir dies in unserer ständigen Praxis als Beraterinnen und Berater in unserem Team miterleben, kommen hier unterschiedliche Erwerbsbiografien zum Tragen. Und auch die Situation, mit der ich in die Verhandlung reingehe, ist unterschiedlich. Das entscheidet sehr, sehr viel. Und der bereits genannte Punkt in Bezug auf die Bleibeverhandlungen ist völlig richtig. In Bleibeverhandlungen wird von Kanzlern, von Präsidentinnen oder von Rektoren, zum Teil überhaupt nicht camoufliert, das Argument gebracht: „Die Frau geht nicht, weil erstens, zweitens, drittens …“. Und somit bestehen für Frauen und Männer ganz unterschiedliche Ausgangssituationen für den Wettbewerb.

Michaelis: Ich würde sehr gerne etwas Grundsätzliches zur W-Besoldung sagen, da ich gerade von Frau von Lojewski gehört habe, dass an der FH Münster das eigentlich gerade durch die W-Besoldung abgeschaffte Senioritätsprinzip durch die Hintertür zum Teil wieder eingeführt wird. Ich überlege mir tatsächlich gerade als Beamtenrechtler, wie ich das finde. Ich bin so ein bisschen gespalten. Ich finde es zum einen gut und zum anderen schlecht. Nicht so gut finde ich das aus folgendem Grund: Ich war eigentlich immer ein großer Freund der W-Besoldung und der Einführung der leistungsorientierten Besoldung. Denn wir leben an Hochschulen in einem System, in dem man zumindest innerhalb der Hochschule relativ wenig Wertschätzung erfährt für das, was man tut. Und seien wir einmal ganz ehrlich, es sind doch in den Selbstverwaltungsgremien auch immer dieselben Personen, die sich da engagieren. Und dieselben Kolleginnen und Kollegen, die sagen: „Das ist ein Ehrenamt, ich mach das nicht!“ Oder es gibt zum Beispiel bei uns auch sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die viel in der freien Wirt-



schaft tätig sind und für große DAX-Konzerne Rechtsgutachten schreiben etc. Dann sollen die sich im Rahmen von Nebentätigkeiten dort engagieren und von mir aus schöne Nebeneinkünfte erzielen. Auf diese Weise geben sie aber ihren Anteil an den Leistungsbezügen frei, der dann auf diejenigen verteilt werden kann, die sich innerhalb der Hochschule engagieren. Von daher finde ich es eigentlich immer gar nicht schlecht, dass man die leistungsorientierte Besoldung eingeführt hat. Und nicht einfach aufgrund der Tatsache, dass Kolleg_innen älter sind, verdienen sie mehr Geld, obwohl er oder sie sich in der Hochschule vielleicht gar nicht engagiert.

Ich möchte noch eine Bemerkung zu den Kriterien, wie man Leistung beurteilen kann, machen. Wir haben an unserer Verwaltungshochschule einen ganz ausgeklügelten Kriterienkatalog. Viele Hochschulen haben jedoch keine solchen Kriterien. Die Kriterienkataloge sind oftmals sehr, sehr stark auf Forschung abgestellt und auf Drittmittel. Viel zu kurz, selbst auch in der Leistungsbezügeverordnung des Landes, kommen zum Beispiel Leistungen in der Lehre und auch Leistungen in der Selbstverwaltung. Dies wird viel zu wenig einbezogen. Vor ein paar Jahren wurde ins Gleichstellungsgesetz des Landes NRW eingefügt, dass ein zwingendes Leistungskriterium für Führungspersonen die Frage ist, wie sie die Gleichstellung in ihrem Führungsbereich fördern. Das ist bei Beamt_innen mit Führungsaufgaben also ein zwingendes Beurteilungskriterium. Dies könnte entsprechend auf den Hochschulbereich übertragen werden, da die Professor_innen ja nicht beamtenrechtlich beurteilt werden. Ich habe mir mal unseren Kriterienkatalog genau angeschaut. Er enthält 33 Kriterien und ich muss alle drei bis fünf Jahre darlegen, was ich die zurückliegenden Jahre gemacht habe. Von diesen 33 Kriterien sind 25 rein quantitativ, genau wie es Herr Detmer gesagt hat. Da wird einfach abgefragt, wie viele Promotionen, wie viele Bachelor- oder Masterarbeiten habe ich betreut, wie viele mündliche Prüfungen, wie viele Klausuren habe ich korrigiert, bei wie vielen Sitzungen habe ich teilgenommen, wie viele Fachvorträge habe ich gehalten. Es wird einfach geschaut, wie viele Publikationen ich habe. Es wird gar nicht geguckt, ob es sich um einen Archivbeitrag oder die „Apotheken-Umschau“ handelt. Es wird einfach nur gezählt. Also nichts gegen die Apotheken-Umschau, die Auflage ist sicher toll. Und jetzt stelle ich mir die Frage, wie sich dies auf Teilzeitkräfte auswirkt. Das sind bei uns nur zehn Prozent der Kolleginnen und Kollegen, aber weit überwiegend Frauen. Wie sollen die jetzt diese Quantifizierung erreichen? Denn es werden Teilzeitkräfte bei uns an der Hochschule, ich glaube, in vielen anderen auch, schlicht und ergreifend mit den Vollzeitkräften verglichen. Da wird einfach



nur geguckt die Anzahl an Promotionen, ohne zu schauen, ob das jetzt eine 50-%-Stelle oder eine 70-%- oder eine 80-%-Stelle ist. Und dann erfolgt später nach dem Landesbesoldungsrecht quasi nochmal eine weitere Benachteiligung, weil die gezahlten Leistungsbezüge um den Anteil der Beschäftigung gekürzt werden. Wenn ich also beispielsweise eine 50-%-Stelle habe und ich bekomme 400 Euro Leistungsbezüge, bekomme ich 200 Euro ausgezahlt. Dies ist ja eine zweite Benachteiligung. Also sind Teilzeitkräfte doppelt benachteiligt. Ich finde gerade bei den Leistungsbezügen haben wir ein echtes Teilzeitproblem.

Es gibt jedoch ein weiteres Problem mit der W-Besoldung. Bei der Einführung der W-Besoldung wurde von allen Seiten – im Bundestag und auch im Landtag in NRW – ganz eindrücklich gesagt: „Es ist kein Sparmodell. Es geht nicht darum, die Grundbezüge so stark zu senken und dann hinterher in den Leistungsbezügen zu sparen." Und genau das ist aber passiert. Schauen Sie sich etwa meine Situation an. Ich bin in W2 eingestuft und der Gap zur C3 beträgt in der höchsten Altersstufe aktuell bei den Grundbezügen 1.140 Euro brutto. Der Unterschied der C-Stufen zur W-Grundbesoldung müsste dann doch eigentlich genau der Durchschnitt der Leistungsbezüge an unserer Hochschule sein. Und zwar der besonderen Leistungsbezüge, weil es Berufungs-, Bleibe- und funktionsbezogene Leistungsbezüge auch in der C-Besoldung gibt. Tatsächlich beträgt der Durchschnitt der besonderen Leistungsbezüge an unserer Hochschule aber nur 330 Euro. Die Differenz zwischen C-Besoldung auf der einen und W-Besoldung plus besondere Leistungszulage auf der anderen Seite ist offensichtlich und dann eben doch ein Einsparmodell. Die Hochschulen und auch die Fakultäten haben einfach nicht das Geld, um da vernünftig, wie Herr Detmer es auch schon gesagt hat, zu wirken und den angemessenen Ausgleich zur C-Besoldung wiederherzustellen. Obwohl es vom Gesetzgeber so gewollt war. Die nächsten Klagen stehen mit Sicherheit bevor. Fachhochschulprofessor_innen haben ja das Bundesverfassungsgericht bereits 2012 bemühen müssen, um erst mal eine amtsangemessene Alimentierung der W-Grundbesoldung zu erreichen. Im Rahmen dieses Verfahrens hat das Verfassungsgericht zu erkennen gegeben, dass W2 schon in der Grundbesoldung wenigstens mit A 15 vergleichbar sein muss. Und das sehe ich in Nordrhein-Westfalen aktuell nicht, sodass man sich die Frage stellen muss, ob ein erneuter Verstoß gegen diese Vorgaben vorliegt.

von Lojewski: Ich möchte kurz Herrn Michaelis beruhigen. Wir haben natürlich geguckt, dass das sauber ist. Auch bei uns wird alle fünf Jahre eine Leistungsbeurteilung vorgenommen. Die besteht darin, dass die Kandidatin/der Kandidat aufschreibt, was sie/er in den letzten fünf Jahren im Bereich Forschung, Lehre, Weiterbildung und Sonstiges, z. B. Transferaktivitäten, getan hat. Und daraus wird eine Leistungsstufe generiert. Ich bin ja BWLerin. Das heißt, eigentlich habe ich auch ein Herz für dieses Wettbewerbliche. Nur in diesem konkreten Fall kann ich aus Erfahrung sagen, es hat Riesenvorteile, wenn man das so verkürzt, weil die Wirkung ähnlich ist. Die Kollegen wissen, es wird auf ihre Leistung geguckt. Das hat eine unglaubliche psychologische Wirkung im Vergleich zur C-Besoldung. Und mir ging es da immer darum, dass man den wenigen Schwachleistern auch mal sagen kann, wenn es wirklich hart auf hart kommt: Du kriegst jetzt deine nächste Leistungsstufe nicht, und das können wir – im Gegensatz zur C-Besoldung – auch wirklich machen. Ich habe es noch nie gebraucht, aber allein, dass die Möglichkeit existiert, hat psychologisch ganz viel bewirkt. Das heißt, die Wettbewerbs-, die Leistungsidee kann mit einem für Frauen sehr sicheren System verbunden werden, wenn man nicht 33 Kriterien hat. Ich meine, Sie sind der Jurist. Aber ich sag mal, bei der Einführung der Besoldung hat jeder Jurist gesagt, setzt euch lieber abends mit einem Glas Rotwein hin und würfelt die Bezüge aus, bevor ihr Kriterien macht, die sind immer gerichtlich angreifbar. Und deswegen glaube ich, ist das nicht das Thema. Ich werbe immer für unser Modell, weil es zu viel Ruhe führt. Wenn es bei uns, das wollte ich ja noch genauer analysieren, Unterschiede gibt, dann hat das vermutlich vor allem mit diesen besonderen Leistungsbezügen zu tun, mit den Möglichkeiten der Umwandlung von Stundenreduktionen in Geld, die eben die Kolleginnen weniger nutzen als die Kollegen. Ein weiteres Element ist bislang noch gar nicht angesprochen wurden, das wahrscheinlich auch in die ganzen Bruttobezüge reinfließt, die da ausgewertet wurden. Nämlich die Möglichkeit in der W-Besoldung, Forschungs- und Lehrzulagen zu erhalten. Das wird in unserer Hochschule intensiv genutzt für bestimmte Aktivitäten. Und auch hier vermute ich mal, dass das die Männer eher machen als die Frauen, weil das eben eine zusätzliche Aktivität ist. Das müsste man bei den verschiedenen Arten der Leistungsbezüge auch nochmal berücksichtigen.

Ich möchte noch einen Aspekt zur Teilzeit ergänzen: Ich finde, jetzt bekommt diese Idee, in Teilzeit arbeiten zu können und dann natürlich auch nur teilzeitgemäß zu verdienen, gerade so einen Negativ-Touch. Wir haben doch alle sehr dafür gekämpft, dass es möglich ist, in unseren Hochschulen zu reduzieren und Teilzeit zu arbeiten. Also insbesondere auch den Frauen die Chance zu geben, im Beruf weiter tätig zu sein, die Familien- und Care-Arbeit leisten. Jetzt muss man aufpassen, dass man das nicht ins Negative verkehrt und beklagt, dass die Teilzeit-Leute weniger verdienen. Ich würde sehr dafür plädieren, dass man das auch entsprechend berücksichtigt.

Noch arbeiten überwiegend die Frauen in Teilzeit. Vielleicht wäre das Problem geringer, wenn auch die Väter vermehrt in Teilzeit arbeiten würden?

von Lojewski: Selbstverständlich. Die Regelung ist natürlich für alle gemacht. Und ich glaube auch, dass bei uns jetzt viel mehr Professoren diese Angebote annehmen. Aber man muss immer beachten, dass Teilzeit erst mal eine Chance für jemanden ist. Und für die Fachhochschulen ist es im Übrigen auch ein Riesenwerbethema: Bei uns kannst du flexibel arbeiten, du kannst reduzieren, egal ob Mann oder Frau. Das ist für uns ein wichtiges Argument. Und das darf man nicht umdrehen, finde ich.

Brands-Proharam Gonzalez: Ich würde abschließend gern noch einmal auf die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten in Verhandlungen und auf ihre Funktion als „Watch-Dog" für das Thema zurückkommen: Die Hochschulen haben einen Gleichstellungsauftrag, der ist über das Hochschulgesetz verankert. Und den haben sie zu erfüllen. In Bezug auf den Gender Pay Gap ist nun ein Diskriminierungstatbestand dargelegt worden, und die Ungleichheiten sind ganz klar zurückgeführt worden auf Geschlechterdiskriminierung. Und gegen diesen Tatbestand muss angearbeitet werden. Deshalb fordern wir als LaKof, dass wir zum einen analysieren, wo Frauen im Hochschul-

system tatsächlich schlechter gestellt worden sind, um dies zu beheben. Zugleich setzen wir uns aber für eine strukturelle Verbesserung ein. Damit im nächsten Gender-Report ein solcher Gender Pay Gap nicht noch mal festgestellt wird, sondern wir da vielleicht schon von wesentlich geringeren Zahlen oder vielleicht auch von keinen Ungleichheiten, man darf ja noch hoffen, lesen kann. Und was die strukturelle Richtung angeht, müssen wir einfach die Transparenz herstellen. Geert Hofstede, ein sehr bekannter Kulturwissenschaftler, der viel in den 1990er-Jahren und auch in den 2000er-Jahren publiziert hat, hat Deutschland als eine sehr maskulin geprägte Kultur analysiert. Und oh Wunder, das Sprechen über die eigenen Einkünfte ist ein ganz großes Tabuthema. Hängt das vielleicht irgendwie zusammen? Wir sollten dieses Tabuthema wirklich aufbrechen und über Geld sprechen. Wir müssen das transparent machen. Wir möchten gerne, dass die Leistungsbezüge in das Gendercontrolling der Hochschulen einbezogen werden. Das kann zum Beispiel über die Gleichstellungspläne passieren. Das kann aber natürlich auch über die Richtlinien passieren. Und wir müssen als Gleichstellungsbeauftragte lernen, nicht nur danach zu fragen, wie viele Männer und wie viele Frauen Leistungsbezüge bekommen. Das führt ansonsten bereits zu einem Bias. Wir müssen zugleich fragen, wie hoch sind die Leistungsbezüge, für welchen Zeitraum werden sie gezahlt und sind sie im Einzelnen auch ruhegehaltsfähig.

Und in Bezug auf die Berufungsverhandlungen? Was würden Sie da vorschlagen, damit es von vornherein, ganz von Anfang der Berufung gerechter zugeht?

Brands-Proharam Gonzalez: Also zum einen könnte man natürlich die Gleichstellungsbüros entsprechend ausstatten, dass sie bei den Verhandlungen auch dabei sein können. Verheerend wäre es, wenn sie nur bei den Verhandlungen der Frauen mit der Hochschulleitung dabei sein könnten. Wenn, dann müssten sie ja überall dabei sein. Eine weitere Sache wäre es, auch die verhandelnden Personen stärker in den Blick zu nehmen. Sind die überhaupt geschult und sensibilisiert für die Thematik Gender Pay Gap? Ich wage es zu bezweifeln. Ich würde auch infrage stellen, ob man in eine Verhandlung die drei Sorten von Verhandlungen reinbringt. Es geht ja nicht nur um die individuellen Leistungsbezüge, sondern auch um die Ausstattung der Professur, und es geht oftmals auch um die Platzierung der gesamten Familie, die an der zu berufenden Person hängt, also Dual-Career-Versorgung mit Kinderbetreuung. Und da hat ja auch die Analyse sowohl im Gender-Report als auch die Analyse in Niedersachsen ergeben, dass Frauen im Schnitt stärker dazu tendieren, eher bei den persönlichen Leistungsbezügen zurückzustecken, wenn sie an anderer Stelle gut verhandelt haben. Aber das sind ja unterschiedliche Paar Schuhe, so sehen das ja auch die meisten Männer. Und deshalb sollte auch gefragt werden, ob das alles in einer Hand bleiben sollte.

Inwieweit könnte die Veränderung einer Struktur auch dazu beitragen, dass sich in den Köpfen und in den informellen Prozessen etwas ändert?

Dalhoff: Kurz zu Frau Brands: Zur Erfüllung der dann neuen Aufgabe der umfassenden Berufungsverhandlungsbegleitung müssen – nicht könnten – die Gleichstellungsbüros personell besser ausgestattet und die damit betrauten Personen entsprechend qualifiziert werden, sonst wäre dieser hier heute andiskutierte Lösungsvorschlag ein Papiertiger. Die Einkommenstransparenz, die hier so sehr beschworen wird, die wird sich nicht durch die Einsicht einiger weniger einstellen, die dann vorzugsweise hier im Raum sind, sondern die muss man durch eine entsprechende Gesetzgebung erzwingen. Anders geht das nicht. Darüber hinaus möchte ich an ein weiteres Thema anknüpfen, das im Gender-Report auch untersucht wird, nämlich die Frage, wie weit sind wir eigentlich mit der Quote bei der Berufung auf Professuren in NRW gekommen. Und der Gender-Report beleuchtet sehr kritisch, dass diese Gesetzgebung, die wir diesbezüglich im Hochschulgesetz haben in NRW, eben nicht zu den gewünschten Ergebnissen geführt hat. Und die Analyse ist ebenfalls deutlich: Die entsprechenden Zielquoten-Regelungen der Hochschulen in NRW beinhalten keinerlei Konsequenzen, wenn die selbstgesetzten Ziele nicht erreicht werden. Und der Gender-Report sagt ganz klar, ohne Konsequenzen, die mit der Nichtzielerreichung verbunden sind, kommen wir nicht weiter. Und das

gilt für alle Institutionen, die in verschiedenen Bundesländern entsprechende Vorgaben umsetzen, wenn sie sich nicht mit der Aufrechterhaltung des Status quo begnügen wollen. Das ist es nämlich, was zum Beispiel mit der Quote für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen passiert. Da ändert sich überhaupt nichts, weil die außeruniversitären Forschungseinrichtungen vonseiten ihrer Zuwendungsgeber überhaupt nichts zu befürchten haben, wenn sie diesen selbstauferlegten Bedingungen nicht nachkommen und keinen Erfolg haben. All diese hier beschworene Transparenz wird sich nicht freiwillig einstellen, so funktioniert der Mensch leider nicht. Hier schließt sich der Kreis: Ohne verbindliche, sanktionsbewährte und wissenschaftsadäquate Zielquotenregelungen steigt der Frauenanteil an Professuren zu langsam, die Wissenschaftlerinnen erreichen in vielen Fächern nicht die „kritische Masse", um in nennenswertem Umfang Führungspositionen in der Wissenschaft bekleiden und dem Gender Pay Gap erfolgreich entgegenwirken zu können.



RESPONSE AUS DEM PUBLIKUM

„Ich bin Rektor der Hochschule für Musik in Detmold, die finden Sie in den Tabellen auch relativ weit unten – leider – und ich bin Sprecher der Landesrektorenkonferenz der Kunst- und Musikhochschulen. Ich war während der Diskussion, die ich hochspannend fand, an einigen Stellen etwas unglücklich, weil es darin viel um den Sinn und den Unsinn der W-Besoldung ging. Ich möchte mich dazu jetzt gar nicht äußern, obwohl ich auch vieles des Gesagten teile. Aber ich möchte verhindern, dass wir nur darauf verweisen, dass die W-Besoldung problematisch ist und früher alles besser war. Stattdessen möchte ich auf den entscheidenden Aspekt gucken: Ob ich als Rektor eine Berufungszulage vergebe oder nicht, und in welcher Höhe ich diese vergebe, das ist meine Entscheidung. Und wenn da etwas nicht stimmt, dann ist das meine Verantwortung als Rektor, und ich muss mich fragen, wie ich zu diesem Schluss komme. Und deshalb fände ich es sehr gut, wenn da die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft dabeisitzen würde. Ich habe im Vorfeld sehr lange mit Frau Kortendiek diskutiert und Gespräche geführt, und mir ist klar geworden, je mehr ich das verteidigt habe, und ich habe sehr gute Gründe dafür, warum ich den meisten Männern höhere Leistungsbezüge gewähre als Frauen, ich trotzdem falsch liege und dass ich auch bei mir etwas ändern muss. Wir müssen alle an diesem System etwas ändern und das ist etwas, was man transportieren muss."
(Prof. Dr. Thomas Grosse)

AUS DEN WORKSHOPS

WORKSHOP 1:

Entgeltdifferenz: Der unterschiedliche Wert von Arbeit und Geschlecht

Eine nach Geschlecht ungleiche Bewertung von Arbeit, Tätigkeiten und Leistungen lässt sich auch an Hochschulen finden. Welche Maßnahmen sind notwendig, um den Grundsatz der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit für alle Personalgruppen an den Hochschulen zu verwirklichen?



Moderation:
Birgit Weustermann,
Hochschule Ruhr West

STATEMENT:

Dr. Anke Burkhardt

Die Spitze des Eisbergs. Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen

1 Forschungsanliegen und -konzept

Inwieweit der Gender Pay Gap in der höchstqualifizierten und leistungsmäßig hochselektiven Gruppe der Professorinnen und Professoren eine Rolle spielt, welche Gründe dafür ausschlaggebend sind und wie der Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann, war Gegenstand eines vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) beim Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) in Auftrag gegebenen Forschungsprojektes (Laufzeit 11/2017 bis 8/2019) (Burkhardt et al. 2019). Das Projekt wurde im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (MWK 2014) realisiert. Basierend auf dem 2013 abgeschlossenen Hochschulentwicklungsvertrag wurde 2014 die gemeinsam von den niedersächsischen Hochschulen, der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten und dem MWK getragene Initiative ins Leben gerufen. Sie konzentriert sich auf die drei Handlungsfelder „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“, „Geschlechtergerechte Führungskultur“ und „Geschlechtergerechte Beteiligungskultur“. Letzteres nimmt neben dem Themenkreis „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ auch den Themenkreis „Gender Pay Gap“ in den Blick. Dem Auftrag des MWK lag die Intention zugrunde, durch

- die Sichtbarmachung konkreter Gender-Pay-Gap-Effekte,
- die initiierte Auseinandersetzung hochschulischer Entscheidungsträger_innen mit den Befunden und
- die Ableitung von Schlussfolgerungen für die zukünftige Gestaltung der Vergabepraxis

einen Beitrag zur Ausprägung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zu leisten.

Die besondere Aufmerksamkeit sollte der Klärung folgender Fragestellungen gelten:

- Inwieweit besteht eine unterschiedliche Vergabepraxis in den verschiedenen Fächergruppen bzw. Fächerkulturen? Welches sind die jeweils bestimmenden Faktoren?
- Sind Unterschiede zwischen Berufungs- und Bleibeverhandlungen festzustellen?
- Welche Bedeutung kommt dem Faktor „Alter" zu (Lebensalter bzw. Dienstalter bei/seit Erstberufung)?
- Lassen sich Unterschiede im Antragsverhalten bei Professorinnen und Professoren feststellen?
- Gibt es Unterschiede in der Verhandlungsstrategie/im Verhandlungsverhalten zwischen Männern und Frauen?
- Wie ist die Transparenz der Verfahren, z. B. hochschulinterne Regelungen zur Vergabe von Leistungsbezügen, einzuschätzen?

Das Forschungskonzept setzte auf eine Kombination quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung. Im Fokus der statistischen Analyse standen die Leistungsbezüge der an staatlichen niedersächsischen Hochschulen tätigen verbeamteten Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W2 und W3. Die Angaben wurden von den Hochschulen mit Stichtag 01.12.2016 bereitgestellt und vom MWK als anonymisierte Rohdaten an HoF Halle-Wittenberg weitergeleitet. Die Analyse umfasste 1.900 Vollzeitprofessorinnen und -professoren mit und ohne Leistungsbezüge. Teilzeitbeschäftigte (Professorinnen 3,8 %, Professoren 0,8 %) blieben unberücksichtigt.

Vorgenommen wurde eine deskriptive Analyse zu Höhe und Struktur der Leistungsbezüge sowie zum Gender Pay Gap. Differenziert wurde nach Hochschulart (mit Konzentration auf Universitäten und Fachhochschulen), Besoldungsgruppe (W2, W3), Fächergruppe, Altersgruppe (unter bzw. über 50 Jahre) sowie Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§ 3 der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete, Hochschul-Leistungsbezügeverordnung NHLeistBVO) sowie Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§ 4 NHLeistBVO). Funktionszulagen sowie Forschungs- und Lehrzulagen wurden ausgeklammert. Mittels bivariater Analysen und zweifaktorieller-sequenzieller Varianzanalyse wurde überprüft, ob die erfassten Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge haben und welche Effektstärke ihnen zuzuschreiben ist. Um Aussagen zur Entwicklung im Zeitverlauf treffen zu können, wurde ein Vergleich mit den zentralen Befunden der vom MWK mit Stand 2013 durchgeführten Untersuchung zu den Leistungsbezügen und zum Gender Pay Gap vorgenommen. Die Ergebnisse wurden im Mai 2018 auf einem vom MWK organisierten Workshop unter Teilnahme der Hochschulleitungen diskutiert. Im Anschluss wurden den Hochschulleitungen Einzelauswertungen mit den Ergebnissen für die jeweilige Hochschule zur Verfügung gestellt.

Ergänzend zu der landesweiten Erhebung wurden an sechs ausgewählten Hochschulen, koordiniert durch das MWK, Zusatzerhebungen zu denjenigen Professoren und Professorinnen durchgeführt, die zum o. g. Stichtag an der Hochschule beschäftigt waren und deren Berufung im Zeitraum 2006–2016 stattgefunden hatte. Zusätzlich einbezogen wurden solche Angaben wie Alter bei Erstberufung, Alter bei Berufung an die derzeitige Hochschule, Anzahl der Rufe und Anzahl der geführten Bleibeverhandlungen. Durch die Zusatzerhebung wurden 614 Professorinnen und Professoren erfasst.

Im Anschluss an die statistischen Analysen wurde die Vergabepraxis einer qualitativen Untersuchung unterzogen. An den sechs ausgewählten Hochschulen wurden Sondierungsgespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten, leitfadengestützte Experteninterviews mit den Hochschulleitungen (4 Präsident_innen, 2 Vizepräsident_innen) und berufsbiografische Interviews mit 24 Professorinnen und Professoren verschiedener Besoldungs- und Fächergruppen (12 Männer, 12 Frauen) geführt. Das besondere Interesse galt dem Meinungsbild zu den Gründen für den festgestellten Gender Pay Gap und Vorschlägen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen. Flankierend wurden die Richtlinien und Verordnungen der Hochschulen für die Vergabe von Leistungsbezügen und die Gestaltung des Verfahrens einer vergleichenden Analyse unterzogen.

2 Forschungsbefunde

2.1 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung

Auf der Basis der von den Hochschulen bereitgestellten Daten für 2016 wurde ein flächendeckender Gender Pay Gap ermittelt, der sich mit wenigen Ausnahmen auf die verschiedenen Hochschularten, Fächergruppen, Besoldungsgruppen und Altersgruppen erstreckt. Besonders betroffen sind Universitäten. Während der Gender Pay Gap an Fachhochschulen im unteren einstelligen Bereich liegt, beträgt er an Universitäten (ohne Medizin) im Durchschnitt 27 Prozent (423 Euro monatlich). Die Benachteiligung fällt hier bei W3-Professorinnen deutlich höher aus als bei W2-Professorinnen. In der Altersgruppe über 50 Jahre ergab sich in der Besoldungsgruppe W3 ein Gender Pay Gap von 30 Prozent. Außerdem erhalten Männer an Universitäten in beiden Besoldungsgruppen anteilig häufiger als Frauen unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge.

Während an Fachhochschulen Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§ 4 NHLeistBVO) überwiegen, werden an Universitäten (ohne Medizin) gut drei Viertel der Leistungsbezüge von W2- und W3-Professor_innen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§ 3 NHLeistBVO) gewährt. Nennenswerte Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren konnten lediglich in der Besoldungsgruppe W3 festgestellt werden, wo der Anteil der Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen bei Frauen höher lag (82 % vs. 76 %).

Differenziert nach Geschlecht kann festgestellt werden, dass übereinstimmend die Besoldungsgruppe die stärksten Effekte im Hinblick auf die Höhe der Leistungsbezüge auslöst, gefolgt von der Altersgruppe. Das Geschlecht übt jedoch auch unabhängig von den anderen untersuchten Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge aus.

Bezogen auf die Berufung im Zeitraum 2006–2016 wurde festgestellt, dass Männer zwar etwas jünger als Frauen sind, sowohl bei der Ersternennung in Deutschland als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule, der Unterschied jedoch relativ gering ausfällt. Er beträgt nur wenige Monate. Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen und den Hochschularten sind nicht zu erkennen.

Mit steigender Anzahl der Rufe seit der Ersternennung in Deutschland erhöhen sich die Leistungsbezüge. Das gilt gleichermaßen für Frauen und Männer. Allerdings treten ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Das betrifft vor allem Fachhochschulen und die Besoldungsgruppe W2 an Universitäten. Bei Professoren fällt der Zuwachs pro Ruf durchschnittlich neun- bzw. siebenmal so hoch aus wie bei Professorinnen. Auch im Hinblick auf den bezügesteigernden Effekt von Bleibeverhandlungen schneiden Männer besser ab als Frauen. An Universitäten erreicht die Steigerung bei Professoren (451 Euro W2/464 Euro W3) das Mehrfache gegenüber dem durchschnittlichen Anstieg bei Professorinnen (138 Euro W2/202 Euro W3).

Da die Mehrzahl der einbezogenen Professorinnen und Professoren neben der Ersternennung in Deutschland keine weiteren Rufe erhalten hat und nur 11 Prozent Bleibeverhandlungen an der derzeitigen Hochschule geführt haben, kann geschlussfolgert werden, dass in erster Linie die Berufungsverhandlungen ausschlaggebend für die Höhe der Leistungsbezüge sind. Daneben spielt die Erfahrungsdauer als Professorin/Professor eine wichtige Rolle. Je länger die Erstberufung zurückliegt, desto höher sind die Leistungsbezüge. Ermittelt wurde, dass mit jedem Erfahrungsjahr die Höhe der Leistungsbezüge durchschnittlich um 73 Euro steigt. Während sich aber für Professoren eine Erhöhung von durchschnittlich 83 Euro berechnen lässt, erreicht der Anstieg bei Professorinnen lediglich 37 Euro. Am größten fällt der Unterschied in der Besoldungsgruppe W3 an Universitäten aus. Hier profitieren Männer deutlich stärker als Frauen von ihrer Erfahrungsdauer.

2.2 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Gefragt nach den Gründen für den festgestellten Gender Pay Gap, wurde von den Hochschulleitungen übereinstimmend den Fachspezifika besondere

Bedeutung beigemessen. Die Hochschulen stünden in Konkurrenz zu Arbeitgebern in der Wirtschaft, die in Abhängigkeit von der Fachrichtung Beschäftigungsbedingungen böten, die deutlich attraktiver als die W-Besoldung wären. Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit bei der Personalrekrutierung müsse die Hochschule das Gehaltsniveau durch die Gewährung umfänglicher Leistungsbezüge im Rahmen von Berufungsverhandlungen anheben. Das beträfe vor allem Fächer mit überdurchschnittlichem Professorenanteil wie die Ingenieurwissenschaften. Frauen wären dagegen vor allem in Fächern bzw. Berufen mit deutlich geringerem Gehaltsniveau auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt vertreten. Oft fehle es an ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen in der freien Wirtschaft. Dadurch wären sie in einer schlechteren Verhandlungsposition als Männer. Ein Blick auf die im Projekt gewonnenen statistischen Befunde zeigt, dass dieser Argumentation nur bedingt gefolgt werden kann. Zwar ist die unterschiedliche Fächerstruktur der Professorinnen und Professoren mitentscheidend für den Gender Pay Gap auf der Hochschulebene, jedoch wurde innerhalb jeder einzelnen Fächergruppe ein Gender Pay Gap nachgewiesen. Außerdem erreicht der Gender Pay Gap prozentual an Universitäten (ohne Medizin) in den Sprach-und Kulturwissenschaften mit Abstand den höchsten Wert (34,5 %), d. h. in einer Fächergruppe mit einem überdurchschnittlichen Professorinnenanteil.

Vonseiten der Hochschulleitungen wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass sich im Gender Pay Gap „Relikte der Vergangenheit“ widerspiegeln würden. So wären Leistungsbezüge beim Übergang von der C- zur W-Besoldung zum finanziellen Ausgleich von Besoldungsunterschieden eingesetzt und im Anschluss fortgeschrieben und entsprechend der Besoldungserhöhung angepasst worden. Da zum damaligen Zeitpunkt der Professorenanteil wesentlich höher gewesen sei als heute, würden davon überwiegend Männer profitieren. Dagegen spricht, dass für die Gruppe der im Zeitraum 2006–2016 berufenen Professorinnen und Professoren ein Gender Pay Gap in ähnlicher Größenordnung nachgewiesen wurde wie für die Gesamtheit der W-Professor_innen.



Angenommen wurde, dass das Berufungsalter und die Dauer der Zugehörigkeit zur Hochschule Einfluss auf die Höhe der Besoldung haben. Frauen würden bedingt durch Schwangerschaft und Kinderbetreuungszeiten oft ein höheres Erstberufungsalter aufweisen als Männer, sodass die Zugehörigkeit zur Hochschule kürzer ausfiele, was sich restriktiv auf die Höhe der Leistungsbezüge auswirken würde. Im Widerspruch zu dieser Annahme steht, dass der statistisch ermittelte Altersunterschied zwischen Frauen und Männern sowohl bei der Erstberufung als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule nur wenige Monate beträgt.

Professorinnen und Professoren stimmten dahingehend überein, dass es familiär bedingt zu einer Benachteiligung von Frauen kommt. Noch immer trügen sie die Hauptlast der Kinderbetreuung, was oft mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit und Teilzeitarbeit verbunden sei. Dadurch käme es zu Verzögerungen der beruflichen Karriere mit Langzeitwirkung auf die Höhe der Leistungsbezüge.

Professorinnen führten relativ häufig Mobilitätshemmnisse an. Aus Rücksicht auf die Familie würden sie von Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren an anderen Hochschulen Abstand nehmen und damit auf Bleibeverhandlungen verzichten. Weitere Gründe für den Verzicht auf Bewerbungen an anderen Hochschulen und damit auf die Chance, Bleibeverhandlungen führen zu

können, liegen in der ausgeprägten Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation, dem Verantwortungsgefühl Studierenden und Promovierenden gegenüber sowie der Verbundenheit mit der Hochschule und dem Kollegenkreis. Professoren sind nach eigener Aussage in stärkerem Maße bereit, Bleibeverhandlungen strategisch einzusetzen, selbst wenn kein ernsthaftes Interesse an einem Hochschulwechsel besteht.

Die mit Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten, Professorinnen und Professoren geführten Gespräche und Interviews lassen darauf schließen, dass Frauen und Männer bei der Karriereplanung sowie in Berufungs- und Bleibeverhandlungen unterschiedliche Prioritäten setzen. Den finanziellen Aspekten wurde von Männern stärkere Bedeutung beigemessen. Frauen zeigten dagegen größeres Interesse an der personellen Ausstattung und legten mehr Wert auf ein flexibles Arbeitsregime. Um in diesen Punkten gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen, scheinen sie Abstriche bei den Leistungsbezügen in Kauf zu nehmen.

Weitgehend einig war man sich darin, dass Unterschiede in der Verhandlungsführung mitentscheidend für die Höhe der Leistungsbezüge sein könnten. Von Professoren kam in diesem Zusammenhang mehrfach der Hinweis auf biologisch bedingte Verhaltensunterschiede. Männer würden „testosterongesteuert" aggressiver verhandeln. Sie wären wettbewerbsorientierter, würden mehr Wert auf Status und Einkommen legen, ihre Leistungen stärker in den Vordergrund rücken als Frauen und den festen Willen haben, ihre Forderungen durchzusetzen. Frauen thematisierten dagegen vor allem ihre spezifische Verhandlungssituation und die geschlechterdifferenzierten Verhaltensmuster der hochschulischen Verhandlungsführenden. Insbesondere in den Berufungsverhandlungen kämen die vorherrschenden Machtstrukturen zum Tragen. Männer könnten generell mit mehr Verständnis rechnen. Da ihnen von den zumeist älteren männlichen Verhandlungsführern nach wie vor die tradierte Rolle als „Ernährer" der Familie zugeschrieben würde, träfen ihre Forderungen eher auf Akzeptanz, als dies bei Frauen der Fall wäre. Diese stünden unter Erklärungsdruck, wie sie den beruflichen Anforderungen trotz familiärer Belastung gerecht werden können.

3 Lösungsvorschläge und Handlungsoptionen

In Zusammenführung der Befunde der statistischen Analyse mit den Aussagen der Gesprächs- und Interviewpartnerinnen und -partner wurden abschließend zentrale Handlungsfelder der Gegensteuerung identifiziert, wobei der Fokus auf der Hochschulebene lag.

Informationsbereitstellung: Im Vorfeld der Berufungsverhandlungen sollten den Verhandlungspartnerinnen und -partnern Informationen über den formalen Ablauf der Verhandlungen sowie die dafür geltenden Verordnungen und Richtlinien zur Verfügung gestellt werden. Es sollte bekannt gemacht werden, wer die Verhandlungsführenden vonseiten der Hochschulleitung sind und welche Rolle die Fakultäten/Fachbereiche in den Verhandlungen spielen. Außerdem könnten Frauen über eine aktive Ansprache durch die Leitung und die Bereitstellung der Antragsunterlagen motiviert werden, im selben Maße wie Männer Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen.

Transparenz des Vergabeverfahrens: Vorzuschlagen ist die Etablierung eines geschlechterdifferenzierten Monitorings, das die Ergebnisse von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen erfasst und damit aktuelle Aussagen zum Gender Pay Gap ermöglicht. Die Daten sollten zentral erhoben und jährlich ausgewertet werden. Neben der Thematisierung der Befunde in den Leitungsgremien sollte eine hochschulöffentliche Diskussion in Gang gesetzt werden.

Erweiterung des Leistungskatalogs: Speziell für die Leistungsbezüge für besondere Leistungen ist eine Überprüfung des hochschulspezifischen Kriterienkatalogs und der Wertigkeit der Leistungskriterien anzuregen. Bisher werden nur im Einzelfall Gleichstellungsbelange und -aktivitäten in den Verfahrens- und Vergaberichtlinien der Hochschulen ausgewiesen. Die Berücksichtigung von Gleichstellungsarbeit, Kompetenzerwerb in den Bereichen Diversity Management oder Gender Mainstreaming, gezielter Förderung von Doktorandinnen, Engagement in der Frauen- und Ge-

schlechterforschung, Transfer von Erkenntnissen der Genderforschung in die Lehre sollten zukünftig zum Standard gehören. Überdenkenswert erscheint auch die an Universitäten gängige Höherbewertung von Forschungsleistungen im Vergleich zu Lehrleistungen.

Praxisnahe Fördermaßnahmen: Fördermaßnahmen wie Mentoring, Coaching und Networking wurden von den Professorinnen rückblickend als sehr hilfreich empfunden. Sie sollten verstärkt darauf ausgerichtet werden, Frauen möglichst praxisnah auf Berufungsverhandlungen vorzubereiten und in die Lage zu versetzen, den Verhandlungsrahmen zu erkennen und auszuschöpfen. Außerdem sollten Frauen motiviert werden, Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen, sich auf ausgeschriebene Professuren zu bewerben und Bleibeverhandlungen zu führen. Sinnvoll könnte es sein, kürzlich berufene Professorinnen und Expertinnen mit Verhandlungserfahrung als Gesprächspartnerinnen zu gewinnen.

Ausbau der Forschung: Ergänzend sollte die im Rahmen von Berufungs-und Bleibeverhandlungen vereinbarte Ausstattung analysiert werden. Der im Projektverlauf gewonnene Eindruck lässt auf große Unterschiede zwischen den Fächern schließen. Es ist zu vermuten, dass die Fächer, in denen die Zahlung überdurchschnittlicher Leistungsbezüge üblich ist, auch ausstattungsmäßig privilegiert sind, sodass Frauen zweifach benachteiligt wären. Die vorliegenden statistischen Analysen auf der Basis einer Stichtagserhebung stellen eine Momentaufnahme dar. Schlussfolgerungen zur Entwicklung im Zeit-und Karriereverlauf tragen somit den Charakter von Vermutungen. Verlaufsstudien würden eine längerfristige Erkenntnisperspektive in Bezug auf das Einkommensniveau eröffnen. Erkennbar sind Forschungslücken im Hinblick auf den Einfluss familiärer Aspekte. Die Interviews mit den Professorinnen und Professoren geben Anlass zu der Vermutung, dass sich Unterbrechungszeiten aufgrund von Kinderbetreuung, diskontinuierliche Karrieren, Mobilitätseinschränkungen, kürzere Praxiserfahrung u. ä. restriktiv auf die Höhe der Leistungsbezüge auswirken. Anzunehmen ist, dass sich die aus familiär bedingten Verzögerungen und Unterbrechungen erwachsenden Nachteile im weiteren Berufsverlauf nur schwer ausgleichen lassen. Hier wäre eine Untersetzung mit repräsentativen und belastbaren empirischen Befunden wünschenswert. Die Hochschulen sollten darin bestärkt werden, hochschulinterne Studien zum Gender Pay Gap durchzuführen. Anreize könnten über entsprechende Festlegungen in den Zielvereinbarungen gesetzt werden.

Verstärkte Kooperation und Einbindung von Genderexpertise: Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten sollte von der Hochschulleitung bei der Entwicklung einer Strategie zum Abbau von Gender Pay Gap verstärkt berücksichtigt werden. Gleichstellungsbeauftragte sollten die Möglichkeit erhalten, in Gremien und Kommissionen mitzuwirken, die sich mit der Gestaltung von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen beschäftigen. Außerdem ist eine regelmäßige Bereitstellung von Übersichten zum Stand der Vergabepraxis differenziert nach Geschlecht durch die Hochschulleitung zu empfehlen. Welche Informationen konkret benötigt werden, sollten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam klären. Bei landesweiten Erhebungen und Forschungsprojekten zu gleichstellungspolitisch relevanten Themen sollte das MWK weiterhin auf eine enge Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) Wert legen und diese zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in den Entscheidungsprozess und die Konzeptionsphase einbinden.

Literatur

Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußer, Philipp Rediger (2019): „Wie auf einem Basar". Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg. Abrufbar unter: https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf.

STATEMENT:

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Diskriminierungsfreie Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern – auch im Tarifvertrag

1 Tarifvertragsparteien tragen Verantwortung für Entgeltgleichheit

Nicht nur Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie betriebliche Interessenvertretungen, sondern auch Tarifvertragsparteien tragen Verantwortung für eine diskriminierungsfreie Bezahlung von Frauen und Männern. Dies ist seit 1955 rechtlich eindeutig, denn in diesem Jahr entschied das Bundesarbeitsgericht, dass Artikel 3 des Grundgesetzes mit dem bekannten Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt." auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau umfasst und die Tarifvertragsparteien bindet. Auch nach dem Entgelttransparenzgesetz werden in § 6 Abs. 1 „Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen aufgefordert, an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken." Leider ist dies nach meiner Erfahrung in vielen Diskussionen und Argumentationen nicht präsent. Wahrscheinlich deshalb, weil das Gesetz im Zusammenhang mit dem individuellen Auskunftsanspruch die Eingruppierung in den Tarifverträgen zugleich mit einer Angemessenheitsvermutung versieht, nach dem Motto: „Was die Tarifvertragsparteien gemacht haben, wird wohl angemessen sein, das müssen wir nicht mehr überprüfen."

2 Was heißt diskriminierungsfreie Bewertung?

Das Entgelttransparenzgesetz enthält in seinem allgemeinen Teil Bestimmungen zum allgemeinen Gleichheitsrecht und Entgeltgleichheitsrecht. So viel Kritik man an ihm möglicherweise auch haben mag, dieser erste Teil, die ersten neun Paragrafen, bieten eine gute Grundlage für alle, die sich über Entgeltgleichheit informieren und für sie eintreten wollen. Denn hier werden zentrale Begriffe erläutert und juristisch definiert. Für unser Thema enthält § 4 Abs. 4 EntgTranspG wichtige Bestimmungen. Denn hier wird allen Tarifvertragsparteien klar dargelegt: Wie müsste ein Tarifvertrag, wie müsste die Entgeltordnung eines Tarifvertrags gestaltet sein, damit sie als diskriminierungsfrei gelten kann.

Die Anforderungen an diskriminierungsfreie Eingruppierung und Entgeltordnungen liegen also in Deutschland mittlerweile in einem Gesetz vor. Und sie sind nicht den Köpfen unserer deutschen Gesetzgebungsinstitutionen entsprungen, sondern sie fassen die arbeitsrechtlichen Vorgaben aus dem europäischen Recht, also aus dem Europäischen Vertrag, der Europäischen Genderrichtlinie (Richtlinie 2006/54/EG) und auch aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ganz wunderbar zusammen. Und zwar wie folgt:

§ 4 Abs. 4 EntgTranspG: benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

Verwendet der Arbeitgeber (...) ein Entgeltsystem, müssen dieses Entgeltsystem als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss es insbesondere

1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,
3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
4. insgesamt durchschaubar sein.

Insofern lässt sich zunächst positiv festhalten: Nach dem Entgelttransparenzgesetz muss ein Eingruppierungssystem diskriminierungsfrei sein. Dies ist erstens dann gegeben, wenn die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigt wird. Also wenn objektiv berücksichtigt wird, welche Tätigkeiten verrichtet werden und welche Anforderungen sie stellen. Zweitens muss das Eingruppierungssystem auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen. Beschäftigtengruppen dürfen also nicht „auseinanderdividiert" werden, indem zum Beispiel im weiblich dominierten Pflegebereich eines Pflegeheims oder Krankenhauses körperliche Belastungen nicht bewertet und bezahlt werden, bei den überwiegend männlichen Hausmeistern derselben Einrichtungen jedoch schon. Drittens müssen die einzelnen Differenzierungskriterien, also die Anforderungen der Tätigkeiten, die für die Bewertung herangezogen werden, diskriminierungsfrei gewichtet sein. Und viertens muss das ganze System insgesamt durchschaubar sein, d. h., dass die Entgelthöhe nachvollziehbar und überprüfbar sein muss.

3 Ein Instrument zur Prüfung der Diskriminierungsfreiheit: eg-check.de

Die rechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung waren die Grundlage für ein Instrument, mit dessen Hilfe überprüft werden kann, ob sie erfüllt werden. Dieses Instrument ist Teil des Prüfinstrumentariums „eg-check.de"[1], mit dem die Verwirklichung von Entgeltgleichheit in Betrieben oder in Tarifverträgen überprüft werden kann. Spezifisch ist darin das Instrument „Regelungs-Check Grundentgelt" enthalten, das Fragen umfasst, die an Tarifverträge zu stellen sind, um überprüfen zu können, ob sie die rechtlichen Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung erfüllen. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben meine Kollegin Karin Tondorf und ich mithilfe dieses Instrumentes die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) analysiert und überprüft (ADS Bund 2018).

[1] www.eg-check.de



4 Erfüllt der TV-L die Anforderungen an diskriminierungsfreie Bewertung?

Wir wollten wissen, ob die Entgeltordnung des TV-L den rechtlichen Anforderungen (objektive Berücksichtigung der Art der Tätigkeit, gemeinsame Kriterien für Frauen und Männer, diskriminierungsfreie Gewichtung, Durchschaubarkeit) entspricht. Das Ergebnis der Analyse enthält gute und weniger gute Nachrichten.

Die gute Nachricht zuerst: Es gibt in der Entgeltordnung des TV-L keine unmittelbare Benachteiligung von Männern und Frauen. Die wäre dann gegeben, wenn Männer und Frauen explizit unterschiedlich behandelt würden, wenn also Frauen andere Entgelte erhielten als Männer. Dies gibt es in Deutschland seit Mitte der 1950er-Jahre nicht mehr, und auch nicht in der Entgeltordnung des TV-L.

Nun zur schlechten Nachricht: Wir haben in der Entgeltordnung des TV-L einige Potenziale für mittelbare Benachteiligungen entdecken müssen. Das heißt, es gibt im TV-L Regelungen, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, die aber in ihrer Wirkung ein Geschlecht benachteiligen können. Dies ist die Definition für mittelbare Diskriminie-

rung. Wir haben vier größere Blöcke von Diskriminierungspotenzial identifiziert.

Nichtbewertung von Anforderungen an frauendominierte Arbeitsplätze

Erstens kommen die Anforderungen, die typischerweise an frauendominierte Arbeitsplätze an Hochschulen gestellt werden, in den Texten der Entgeltordnung zu den verschiedenen Entgeltgruppen überhaupt nicht vor. Das bedeutet, dass viele Anforderungen an frauendominierte Arbeitsplätze nicht berücksichtigt, nicht bewertet und damit nicht bezahlt werden. Das kann man besonders gut erkennen, wenn gegenübergestellt wird, welche Anforderungen einerseits in Stellenausschreibungen genannt werden und welche Anforderungen andererseits in der zutreffenden Entgeltgruppe erwähnt werden. Wir haben dies am Beispiel einer Stelle in einem Hochschulsekretariat gezeigt. In der Stellenausschreibung wurden Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein gefordert. Für die Stelle war die Entgeltgruppe 5 vorgesehen. Doch wenn man sich anschaut, welche Anforderungen der TV-L für die Entgeltgruppe 5 voraussetzt, dann steht dort noch nichts von Selbstständigkeit und Verantwortung. Diese Anforderungen finden sich erst ab den Entgeltgruppen 8 und 9. Wird also bezahlt, was gemäß der Stellenausschreibung gefordert wird?

Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe in den Teilen der Entgeltordnung

Zweitens wird die Anforderung an einheitliche Bewertungskriterien in der Entgeltordnung des TV-L nicht erfüllt. Die Entgeltordnung des TV-L besteht vielmehr aus vier Teilen, in denen unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe existieren. In Teil I wird die Vergütung für die Beschäftigten in der Verwaltung geregelt. Dann gibt es Teil II, der die Eingruppierung für eine bunte Sammlung verschiedener Tätigkeitsgruppen definiert. In Teil III wird die Vergütung für Beschäftigte mit handwerklich-gewerblichen Tätigkeiten festgelegt und in Teil IV findet sich die Vergütung für Beschäftigte in der Pflege. Alle vier Teile der Entgeltordnung haben unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe, Bewertungslogiken und Bewertungskriterien, sodass von gleichen Bewertungsmaßstäben der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder nicht die Rede sein kann. Unsere Analyse von einzelnen Beispielen (auf die ich hier im Einzelnen nicht eingehen kann) hat gezeigt, wie dadurch männlich dominierte und weiblich dominierte Tätigkeiten unterschiedlich bewertet werden. Die Ausdifferenzierung der Entgeltordnung in ihre vier Teile trägt dazu bei, den Status quo der Entgelthierarchie der verschiedenen Beschäftigten zu reproduzieren.

Eingruppierung ohne Benennung der Anforderungen

Drittens nimmt die Entgeltordnung auch Eingruppierungen vor, ohne die Anforderungen der Tätigkeiten zu beschreiben und damit die Eingruppierung zu begründen. Insbesondere in Teil II, der die Eingruppierung für viele verschiedene Tätigkeiten regelt, wird die Eingruppierung oftmals gesetzt: „Apotheker_innen sind in der Entgeltgruppe 13." Aber warum? Und warum ist eine andere Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 oder 14 eingruppiert? Dies lässt sich in der Entgeltordnung nicht nachvollziehen. Die Anforderung von Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit ist keineswegs erfüllt. Dabei kann es durchaus gerechtfertigt sein, dass Apothekerinnen und Apotheker im Vergleich zu anderen Tätigkeiten in die Entgeltgruppe 13 einzugruppieren sind, aber es ist nach der Entgeltordnung nicht durchschaubar und nicht nachprüfbar. Von dieser Art gibt es in Teil II noch weitere Beispiele.

Ein weiteres Diskriminierungspotenzial sind Tätigkeitsbezeichnungen, in denen bereits wertende Bezeichnungen enthalten sind, bspw. „Aufzugstechniker mit besonders schwierigen Aufzügen". Was ein besonders schwieriger Aufzug ist, bleibt dabei zwar offen, doch suggeriert die Bezeichnung einen hohen Arbeitswert und scheint damit eine hohe Eingruppierung zu legitimieren.

Fehlende oder uneindeutige Definitionen von Anforderungsmerkmalen und ihrer Stufung

Viertens fehlen in der Entgeltordnung des TV-L eindeutige Definitionen von Anforderungsmerkmalen oder ihrer möglichen Ausprägungen (Stufung). Hierauf weist das Beispiel der „besonders schwierigen Aufzüge" hin. Weitere Beispiele: Anforderungen an Verantwortung sind entweder „niedrig", „höher" oder „ganz hoch". Was dies bedeutet, ist ebenso wenig klar wie der Begriff der Verantwor-

tung selbst: Welche Verantwortung wird damit erfasst? Fachkenntnisse gibt es in der Ausprägung „gründlich", „umfassend" und „tiefgehend". Um zu verstehen, was damit konkret gemeint ist, müssten Beschäftigte wissen, ob es Gerichtsurteile gibt, in denen bereits Definitionen dieser Begriffe vorgenommen wurden. Das bedeutet aber, dass diese Begriffe von sich aus nicht klar und eindeutig verständlich sind und deshalb Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit, auch für die Beschäftigten, hier nicht gegeben sind.

5 Vom Diskriminierungspotenzial zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung

Es lassen sich also vier größere Bereiche ausmachen, in denen die Entgeltordnung des TV-L nicht frei von Diskriminierungspotenzial ist. Es ist wichtig, von Diskriminierungspotenzial zu sprechen, weil es letztendlich darauf ankommt, wie der Tarifvertrag in der jeweiligen Hochschule oder Universität konkret ausgelegt wird, wie bestimmte Tätigkeiten tatsächlich eingruppiert werden. Es gilt demzufolge: Die Entgeltordnung enthält ein Potenzial für Diskriminierung, und wenn die jeweiligen entscheidenden Menschen in den Organisationen hier nicht gegensteuern, dann wird die Diskriminierung möglicherweise real.

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung ist kein Erkenntnisproblem, sondern ein Handlungsproblem. Es gibt nämlich bereits eine Reihe von Arbeitsbewertungsverfahren, die entwickelt worden sind, um die Anforderungen von Diskriminierungsfreiheit und Anforderungsgerechtigkeit, auch mit Blick auf unterschiedliche frauen- und männerdominierte Tätigkeiten, zu erfüllen. Diese Verfahren sind in verschiedenen Ländern entwickelt worden. Ursprünglich gehen sie zumeist auf das Abakaba-Verfahren aus der Schweiz zurück (analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (1996)). Es gibt ein Verfahren im Vereinigten Königreich, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Gewerkschaften in der National Joint Commission gemeinsam entwickelt haben (Hastings 2002). Es gibt ein Verfahren in Schweden, das insbesondere für kleinere Organisationen entwickelt wurde (Harriman/Holm 2000). Dort müssen Arbeitgeber_innen schon lange mit entsprechenden Arbeitsbewertungsverfahren nachweisen, dass sie gleichwertige Tätigkeiten gleich bezahlen. Die internationale Arbeitsorganisation hat einen wunderbar praxisorientierten Leitfaden zu diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung herausgegeben (Chicha 2016). Auf diesen Grundlagen aufbauend gehört zu dem Prüfinstrumentarium eg-check.de auch ein einfaches analytisches Arbeitsbewertungsinstrument, das versucht, die Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen: der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit aus eg-check.de

Das Instrument des Paarvergleichs aus eg-check.de kann sowohl als eigenständiges Bewertungsinstrument benutzt als auch für die Überprüfung von Bewertungsergebnissen anderer Bewertungsverfahren und Entgeltordnungen eingesetzt werden.

Mit dem Paarvergleich werden eine männlich dominierte Tätigkeit und eine weiblich dominierte Tätigkeit bewertet und miteinander verglichen. Kommt der Paarvergleich zu dem Ergebnis, dass beide Tätigkeiten gleichwertig sind, müssen sie gleich vergütet werden. Wenn die betreffenden Tätigkeiten in der Entgeltordnung des Tarifvertrages derselben Entgeltgruppe zugeordnet sind, ist das Ergebnis positiv, denn gleichwertige Arbeit wird gleich bezahlt. Wenn jedoch als gleich bewertete Tätigkeiten in der aktuell geltenden Entgeltordnung nicht derselben Entgeltgruppe zugeordnet sind und dementsprechend unterschiedlich vergütet werden, dann besteht der Verdacht auf eine Unterbewertung der niedriger bezahlten Tätigkeit durch die geltende Entgeltordnung.

Prüfergebnisse aus dem Hochschulbereich

Der Paarvergleich wurde bereits häufig in betrieblichen Prüfprojekten eingesetzt, zwei davon fanden an Hochschulen statt – eines an der FernUniversität in Hagen, ein weiteres an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Im Folgenden werden Informationen dargestellt, die für die Öffent-

lichkeit bestimmt sind und auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfügbar sind.[2]

An der FernUniversität in Hagen wurden zwei Paarvergleiche durchgeführt, also zwei weiblich dominierte mit zwei männlich dominierten Tätigkeiten miteinander verglichen. In einem Vergleich konnte festgestellt werden, dass die höher vergütete Tätigkeit auch tatsächlich den höheren Arbeitswert erzielt hat. Insofern lag hier kein Fall von Entgeltdiskriminierung vor. Bei dem zweiten Paarvergleich wurde jedoch festgestellt, dass die weiblich dominierte Tätigkeit aus der Universitätsbibliothek höhere Arbeitswertpunkte erzielt hatte, aber zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert war als die männlich dominierte Tätigkeit aus dem IT-Bereich. Wie wurde darauf reagiert? Eine Änderung der Entgeltordnung war lokal nicht möglich, da der Tarifvertrag von einzelnen Arbeitger_innen nicht direkt änderbar ist. Es kann allerdings versucht werden, die Entgeltordnung anders anzuwenden, anders zu interpretieren. Die Ergebnisse des Prüfprojektes wurden in den Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht von Universitätskanzlerinnen und -kanzlern eingebracht, um es dort weiter zu bearbeiten.

Das Prüfprojekt an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin hatte zwei Teilprojekte. In einem Teilprojekt wurden Leistungsbezüge von Professuren untersucht. Die Leistungsbezüge für besondere Leistungen zwischen männlichen und weiblichen Professuren waren sehr ausgewogen, was auf eine sehr ausgefeilte, auf Objektivität bemühte Richtlinie zur Vergabe dieser besonderen Leistungsbezüge zurückgeführt wurde, die auch Beurteilungen der Studierenden von Veranstaltungen sowie die Anzahl von Veranstaltungen berücksichtigt hat. Leistungen in Lehre und Forschung sind also integriert und die Vergabeentscheidung beruht nicht ausschließlich auf der Selbstauskunft der Professuren, sondern auch auf Auswertungen, die einfach nicht veränderbar waren. Jedoch wurde bei der Berufungszulage eine ähnlich hohe Geschlechterdifferenz festgestellt, wie sie auch der Gender-Report herausgearbeitet hat. Dort spielen genau die Fragen des Spielraums, des Marktwerts, der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Sensibilisierung der Hochschulleitung für den Gender Pay Gap eine Rolle. Das zweite Teilprojekt behandelte die Vergütung von Tarifbeschäftigten, für die in Berlin die Entgeltordnung des TVÖD/VKA und nicht der TV-L gilt. Es konnten vier Paarvergleiche durchgeführt, also vier weibliche mit jeweils vier männlich dominierten Tätigkeiten verglichen werden. Zweimal wurde eine Unterbewertung der weiblich dominierten Tätigkeit erkannt, beide Male ging es um Tätigkeiten aus dem Bereich der Studierendenverwaltung auf der einen und eher technisch-gewerbliche Tätigkeiten auf der anderen Seite. Beim dritten Paarvergleich war die männlich dominierte Tätigkeit unterbewertet und der vierte Paarvergleich stellte sich als ein Sonderfall heraus, der nicht weiter betrachtet wurde.

6 Handlungsoptionen für eine gerechtere Bewertung

Handlungsansätze, um Entgeltdiskriminierung einzudämmen, lassen sich auf vier Ebenen verorten: Auf der politischen Ebene benötigen wir mehr und schärfere rechtliche Strukturen mit Konsequenzen und Sanktionen bei Verletzungen des Grundsatzes der Entgeltgleichheit. Letztlich mündet dies in eine Schärfung des Entgelttransparenzgesetzes sowie eine Ausweitung seines Geltungsbereiches. Auf der tariflichen Ebene dürfen sich die Tarifvertragsparteien nicht aus ihrer Verantwortung stehlen. Sie müssen ihre Tarifverträge auf das Vorliegen von Entgeltdiskriminierungen überprüfen oder überprüfen lassen sowie Reformprozesse in Gang setzen, die das Ziel haben, geschlechterbezogene Entgeltdiskriminierung wirksam einzudämmen. Auf der betrieblichen Ebene braucht es Transparenz, aussagekräftige Daten und Statistiken, Sensibilisierung der betrieblichen Akteurinnen und Akteure, betriebliche Prüfprojekte und ganz allgemein Menschen, die aus den unterschiedlichsten Funktionen heraus in ihrer jeweiligen Hochschule für Entgeltgleichheit einstehen und das Thema auf der Tagesordnung halten. Schließlich braucht es auf der persönlichen Ebene natürlich Engagement für das Thema, aber auch den Mut, für diese materiellen, finanziellen Interessen tatsächlich einzustehen. Sollte diese noch existieren, ist es auch an der Zeit,

[2] https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Was_ist_eg-check/Praxiserfahrung/_node.html





eine vielleicht immer noch anerzogene, materielle Bescheidenheit über Bord zu werfen. Wir müssen parallel auf allen vier Ebenen ansetzen, sonst kommen wir nicht voran, oder werden durch Blockaden auf den jeweils anderen Ebenen, an denen wir nicht arbeiten, gehemmt.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (ADS Bund) (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder auf dem Prüfstand. Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf, Berlin. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_GleichheitTV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Chicha, Marie-Thérèse (2016): Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen: Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung. Internationale Arbeitsorganisation (Hg.). Genf.

Harriman, Anita/Holm, Carin (2000): Lohn unter der Lupe. Einfache und schnelle Methode zur Bewertung von Arbeitsanforderungen. Stockholm.

Hastings, Sue (2002): Entwicklung weniger diskriminierender Arbeitsbewertung am Beispiel „National Joint Council". In: BMFSFJ (Hg.): Dokumentation. Equal Pay: Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit. Bonn, 18–20.

Katz, Christian P./Baitsch, Christof (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.). Zürich.

PROTOKOLL ZU WORKSHOP 1:

Entgeltdifferenz: Der unterschiedliche Wert von Arbeit und Geschlecht

Protokollantinnen: Ulla Hendrix, Jennifer Niegel (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung

Die beiden Vorträge zielten auf unterschiedliche Statusgruppen innerhalb der Hochschule: auf den MTV-Bereich und den wissenschaftlich-künstlerischen Mittelbau (Andrea Jochmann-Döll) sowie auf Professorinnen (Anke Burkhardt). Da für diese Beschäftigtengruppen mit Blick auf die Entgeltgestaltung sehr unterschiedliche Themen relevant sind, wird die Diskussion entlang der Statusgruppen dargestellt. Für den MTV-Bereich und den Mittelbau wurden die von Andrea Jochmann-Döll vorgeschlagenen Handlungsebenen – politisch, tariflich, betrieblich, persönlich – auch in der Diskussion aufgenommen. Die Schwerpunkte bildeten dabei die tarifliche Ebene und die ‚betriebliche' Ebene der Hochschule. Für die Gruppe der Professor_innen ging es hauptsächlich um die Handlungsmöglichkeiten im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen.

Zentrale Themen

1. Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)
2. Wissenschaftlich-künstlerischer Mittelbau
3. Professor_innen

Zu 1: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Für die tarifliche Ebene bestand bei den anwesenden Akteur_innen aus den Bereichen Gleichstellung und Personalvertretung große Übereinstimmung mit dem Befund von Andrea Jochmann-Döll, dass der an Hochschulen in NRW geltende Tarifvertrag der Länder (TV-L) Diskriminierungspotenziale beinhalte und geändert werden müsse. Dabei wurde – ebenfalls im Anschluss an den Input von Andrea Jochmann-Döll – zunächst allgemein eine Vereinheitlichung der vier Teile des TV-L gefordert, um objektive und gleichwertige Kriterien für alle Berufsgruppen festzuschreiben. In diesem Zusammenhang wurde auch die grundsätzliche Frage nach der Wertigkeit von Abschlüssen aufgeworfen, die viele Frauenarbeitsplätze betrifft: Ist ein Bachelor als Abschluss nicht gleichzusetzen mit einem staatlich anerkannten (Ausbildungs-)Abschluss? Darüber hinaus ging es darum, der speziellen Situation an Hochschulen gerecht zu werden. Dabei wurde auch die laufende Diskussion um einen Wissenschaftstarifvertrag aufgegriffen. Die Forderung nach einer Änderung des TV-L wiurde nicht nur von Gleichstellungs- und Personalvertretungs-Akteur_innen geäußert, sondern bisweilen auch von der Leitungsebene der Hochschulen: Eine Personalrätin berichtete, dass sie in der Landespersonalrätekonferenz von einem Kanzler adressiert wurde: „Schauen Sie doch mal zu, dass wir besser bezahlen können!"

Auf Hochschulebene bestand Einigkeit darin, dass es – als Grundlage für alle weiteren Schritte – eines breiten Monitorings bedürfe, d. h. Daten zu erheben und Statistiken zu erstellen sind, um Beschäftigte differenziert nach Eingruppierung, Geschlecht und weiteren Merkmalen zu erfassen. Darüber hinaus wurden vor allem die Bewertung und Eingruppierung von Arbeitsplätzen diskutiert. Ein zentraler Aspekt der Diskussion waren die Spielräume sowohl im Tarifvertrag als auch an den Hochschulen, die zuungunsten von „Frauen(arbeitsplätzen)" genutzt würden. Ein Kritikpunkt bestand darin, dass der Tarifvertrag zwar Spielräume lasse, diese in der Praxis aber sowohl positiv als auch negativ genutzt würden. Auch würden die Beschäftigtengruppen je nach Tätigkeitsfeld sehr unterschiedlich behandelt. So berichtete ein Kanzler, er müsse den IT-Beschäftigten „Geld hinterherwerfen", damit sie an der Hochschule blieben. Auch in anderen technischen Bereichen, in denen mehrheitlich Männer arbeiten, ist nach Erfahrung einer Personalrätin häufig eine

höhere Eingruppierung möglich. So werde beispielsweise in einer Werkstatt argumentiert, die dort Beschäftigten würden mehr leisten, deswegen sei die ‚kleine E9' möglich, während an anderen Hochschulen eine solche Tätigkeit eher in E7 eingruppiert wird. Breite Zustimmung fand der Appell an die Hochschulen, bei der hochschulseitigen Anwendung des TV-L Diskriminierung zu verhindern und dabei auch mit den anderen Hochschulen gemeinsam zu handeln. Als Handlungsmöglichkeit wurde der von Andrea Jochmann-Döll angeregte EG-Check mit Paarvergleich zwischen einer frauen- und einer männerdominierten Tätigkeit und deren Eingruppierung diskutiert. Die Auswahl der Kandidat_innen sollte (lt. Referentin) durch die Frage erfolgen, wo an der Hochschule gerade Diskussionsbedarf bestehe.

Der Wunsch nach Vereinheitlichung betrifft nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern wurde auch auf die Gruppe der Hochschulbeamt_innen ausgedehnt: TV-L und Beamtenrecht sollten angeglichen und gleichwertige Kriterien verankert werden. Im Beamtenrecht müsse insbesondere das Thema Beurteilung mit Blick auf Diskriminierungspotenziale durchforstet werden. Moniert wurde darüber hinaus, dass es keine (einheitlichen) Kriterien für die Dienstpostenbewertung gebe und jede Hochschule diese selbst gestalten müsse. Hier gehe es auch darum, die bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen auszuschöpfen. Laut Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist die Gleichstellungsbeauftragte zwar Mitglied der Dienstposten- bzw. Stellenbewertungskommission, aber in kaum einer Hochschule gebe es ein solches Gremium.

Auf der politischen Ebene wurde der Landesrechnungshof als „Hemmschuh" benannt, der die Höherstufung von Personen zum Teil verhindere, was jedoch nicht einheitlich gehandhabt würde. So gebe es immer wieder begründete Fälle, in denen Personen mehr verdienen könnten als üblich. Insgesamt müsse mehr Geld für Tarifentgelte bereitgestellt werden, damit Höhergruppierungen auch für die von Frauen bevorzugten Arbeitsfelder möglich seien.

Zu 2: Wissenschaftlich-künstlerischer Mittelbau

Entgeltungleichheiten im Mittelbau wurden – gegenüber dem MTV-Bereich und den Professor_innen – deutlich weniger diskutiert. Hier wurde vor allem die tarifliche Ebene adressiert. Ein Kritikpunkt lautete, dass die wissenschaftlichen Berufsgruppen unvollständig erfasst seien: Im Tarifvertrag gibt es „wissenschaftliche Mitarbeiter_innen" nicht, es werden in der Beschäftigtengruppe 6 (Teil II des TV-L) nur ‚Beschäftigte in der Forschung' definiert; es fehlten Lehre und Wissenschaftsmanagement als weitere Tätigkeitsfelder, die häufig von Frauen wahrgenommen werden. Dadurch entstünden auch Ungerechtigkeiten zwischen Fachdisziplinen je nach Verhältnis von Forschung und Lehre. Daraus abgeleitet wurde die Empfehlung, im Tarifvertrag die relevanten Berufsgruppen im Mittelbau sichtbar zu machen und zu benennen, etwa auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Auch hier wurde der Vorschlag eines Wissenschaftstarifvertrags zur Diskussion gestellt. Zudem existierten auf Hochschulebene landesweit große Unterschiede in der Eingruppierungspraxis, die auch zu einer unnötigen Konkurrenz zwischen Hochschulen führten. Diesbezüglich lautet die Forderung: Gleiche Tätigkeiten – gleiche Bezahlung!

Ein weiterer Kritikpunkt betraf die häufige Teilzeitbeschäftigung im Mittelbau, die Frauen noch stärker betrifft, und die in dieser Beschäftigtengruppe besonders häufig vorkommende Mehrarbeit. Dabei würden Teilzeitbeschäftigte diskriminiert, weil sie entweder unbezahlte Mehrarbeit oder Mehrarbeit ohne Zuschläge leisteten, während Vollzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge erhalten könnten.

Zu 3: Professor_innen

Die von Anke Burkhardt vorgestellten Studienergebnisse zum Gender Pay Gap bei Professuren wurden schwerpunktmäßig auf Hochschulebene diskutiert. Der Akzent lag dabei auf der Verantwortung der Hochschulleitung. Vor allem die anwesenden Gleichstellungsbeauftragten schilderten ihre Erfahrung, dass Gleichstellungsthemen häufig an sie delegiert würden, ohne hochschulseitig die entsprechenden Ressourcen

(z. B. aussagekräftige und auswertbare Daten) bereitzustellen.

Eine zentrale Forderung aus dem Publikum zielte deshalb zunächst auf Transparenz, die als ein umfassendes Monitoring durch die Hochschule verstanden wurde. Die Zusammenstellung und Aufbereitung der Daten sollte nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sein, sondern Aufgabe der Hochschule, befördert durch die Hochschulleitung. Die anwesenden Gleichstellungsbeauftragten sahen sich häufig mit Ausreden konfrontiert („die Uni hat keine Zeit"). Jedoch ging es dem Publikum nicht nur um Transparenz innerhalb der Hochschule: Gerade das landesweite Öffentlichmachen durch den Gender-Report in Nordrhein-Westfalen oder die von Anke Burkhardt vorgestellte Studie in Niedersachsen seien erste wichtige Schritte. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) in NRW sollte die Hochschulen über die Ergebnisse solcher Studien informieren und Stellungnahmen einfordern. Darüber hinaus wurde angeregt, Verdiensterhebungen ins Hochschulstatistikgesetz aufzunehmen, damit diese Daten dauerhaft berichtet werden. Als weitergehender Schritt auf der politischen Ebene wurde gefordert, das Entgelttransparenzgesetz auf Landesbeamt_innen auszudehnen, damit es auch für Professor_innen gelte, die in der Regel verbeamtet sind.

Anwesende Gleichstellungsbeauftragte betonten jedoch, dass es nicht ausreiche, Daten zu erhalten. Es müsse auch klar sein, was damit passiert. Die Daten sollten innerhalb der Hochschule, etwa im Senat, öffentlich gemacht werden. Mit detailliert aufbereiteten Daten könnten übliche Erklärungen der Hochschulleitungen für den Gender Pay Gap systematisch widerlegt werden – etwa das Alter, die Fachzugehörigkeit und die Annahme, dass Frauen schlechter verhandelten. Auch das „Abschichten" des Gender Pay Gaps nach Fächergruppe sei nicht legitim, denn bereits in der unterschiedlichen Bewertung von frauen- und männerdominierten Fächergruppen liege eine Diskriminierung.

Neben Transparenz bildeten Verhandlungen über Leistungsbezüge mit Blick auf den Gender Pay Gap ein zentrales Thema. Die anwesenden Akteur_innen bekräftigten die Diagnose, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen diskriminiert würden. Insbesondere in Berufungsverhandlungen fänden sich deutliche Unterschiede in den Leistungsbezügen zuungunsten von Frauen, berichtet ein Mitglied einer Hochschulleitung. Die häufig angenommene schlechtere Verhandlungstaktik von Frauen wurde als Erklärung zurückwiesen. Eine Teilnehmerin kritisierte Formen des Verhandlungstrainings, bei denen Frauen aggressive Durchsetzung beigebracht wird: „Man kann nicht immer von Frauen verlangen: ‚Ihr müsst so werden wie Männer'. Ich will so bleiben, wie ich bin!" Eine weitere Forderung zielte darauf, neben dem monetären Ergebnis der Berufungsverhandlung auch die Ausstattung in den Blick zu nehmen und zu untersuchen, was allerdings eine methodische Herausforderung darstelle.

Als wesentliche Konsequenz aus den vorliegenden Studien wurde die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten an den Verhandlungen gefordert. Bereits die Präsenz dieser Akteurinnen könne zu einem Bewusstsein für das Thema Entgeltungleichheit und zu einer Verstärkung für Frauen führen. Insgesamt müssten Gleichstellungsbeauftragte für ihre gewachsenen Aufgaben (Monitoring, Teilnahme an Verhandlungen) besser ausgestattet werden. Andererseits wurde davor gewarnt, die Verringerung des Gender Pay Gaps als alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten zu betrachten. Die Hochschulleitungen müssten die Beseitigung von Geschlechterdiskriminierung als Teil wissenschaftlicher Exzellenz begreifen und hierzu Qualitätsstandards entwickeln. Dazu sei es hilfreich, so eine weitere Anmerkung, den Professorinnenanteil durch aktive Rekrutierung zu erhöhen, denn mehr Professorinnen führten wiederum zu mehr Berufungen von Frauen. Dabei seien allerdings kleine Hochschulen benachteiligt, denn aktive Rekrutierung sei sehr aufwändig. Des Weiteren sollten Gleichstellungsaspekte in Ausschreibungen von Professuren berücksichtigt werden.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Für alle Statusgruppen sollte Transparenz in Bezug auf Entgelt und Geschlecht hergestellt werden. Das beinhaltet, Daten auf Hochschul- und Landesebene zu erheben, aufzubereiten und zu veröffentlichen, flankiert durch gesetzliche Regelungen.
- Politische Ebene: Das Entgelttransparenzgesetz sollte geschärft und auf Landesbeamt_innen ausgedehnt werden. Darüber hinaus sollte für die Höhergruppierung von typischen Frauenarbeitsplätzen mehr Geld zur Verfügung gestellt werden.
- Tarifliche Ebene: Es ist notwendig, den TV-L auf geschlechterbezogene Diskriminierungspotenziale zu prüfen und entsprechend anzupassen. Einerseits sollen einheitliche, objektive Kriterien über alle Berufsgruppen hinweg definiert werden, andererseits geht es darum, wissenschaftsspezifische Berufsgruppen zu benennen und in ihrer Besonderheit zu berücksichtigen. TV-L und Beamtenrecht sollten angeglichen werden.
- Persönliche Ebene: Es braucht noch immer viel Mut und Engagement, um mehr Geld zu fordern. Auf Hochschulebene sollten die bestehenden Eingruppierungsspielräume im MTV-Bereich und Mittelbau stärker zugunsten von Frauen(arbeitsplätzen) genutzt werden. Die Hochschulen sollten sich untereinander abstimmen und zu einem einheitlichen Vorgehen finden.
- Die Verringerung des Gender Pay Gaps bei Leistungsbezügen ist eine Aufgabe der Hochschulleitung und sollte Teil der Standards von Qualität und wissenschaftlicher Exzellenz werden.
- Verhandlungen über Leistungsbezüge von Professor_innen sollten für Gleichstellungsbeauftragte geöffnet werden.
- Grundsätzlich sollte die Verantwortung für die Durchsetzung der Abschaffung des Gender Pay Gaps stärker an die Hochschulleitung adressiert und durch die politische Ebene sichergestellt werden.



WORKSHOP 2:

Vereinbarkeit: Die Care-Arbeit von Vätern im Kontext von Hochschule und Wissenschaft

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wird an der Hochschule zumeist als Problemstellung für Frauen bearbeitet. Zugleich findet aktuell ein Wandel hin zu inklusiveren Familienbildern statt. Was heißt dies für Väter und wie können Hochschulen unterstützend wirken?



Moderation:
Markus Tünte,
Universität Duisburg-Essen

STATEMENT:

Prof. Dr. Julia Reuter

Vereinbarkeitskonflikte – Betreuungsvergnügen. Zum Verhältnis von Wissenschaft und Elternschaft aus der Perspektive von Vätern

Das Thema Care Work von Vätern, insbesondere von hochqualifizierten Vätern wie bspw. Wissenschaftlern, ist bislang nur vereinzelt Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschungen zu Elternschaft und Vereinbarkeit. Dies ist umso erstaunlicher, als die Männlichkeits- und Väterforschung bereits seit Jahren auf die breite Resonanz eines neuen Vaterschaftsideals hingewiesen hat, das nicht allein in der Ernährerrolle aufgeht, sondern von der Idee eines partnerschaftlichen Erziehungsmodells und einer aktiven Elternschaft getragen wird und sich bis heute zu einem regelrechten „Trend" ausgewachsen hat (BMFSFJ 2018): Der Väterforscher Wassilios Fthenakis prägte Ende der 1990er-Jahre hierfür den Begriff der „engagierteren Vaterschaft" (Fthenakis 1999), wenngleich er darauf hinwies, dass neue Vaterschaftsideale mit der konkreten Vaterschaftspraxis nicht immer deckungsgleich seien (Fthenakis/Minsel 2002). Auch im Spiegel milieutheoretisch inspirierter Forschungen zu Vaterschaftskonzepten (vgl. Wippermann et al. 2009) taucht der aktive Vater und partizipative Erzieher seit den 1990er-Jahren zunehmend auf; zumeist in den Milieus der oberen gebildeten Mittelschicht, wenngleich auch hier auf die Kollision von Ideal und Wirklichkeit, etwa angesichts der Anforderungen der Arbeitswelt und insbesondere in hochqualifizierten Berufen, hingewiesen wird.

Umso erstaunlicher ist, dass Vaterschaftsideale und Vaterschaftspraxen von Wissenschaftlern bislang nur sehr vereinzelt Thema sind, und dann vor allem auf den unteren Qualifikationsstufen (Neumann 2012) oder sogar noch während der Ausbildung (Wehner 2009). Dabei wird die Diskussion um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft längst geführt (exempl. Lind/Samjeske 2010), nur eben nicht unbedingt als Thema von Vätern. Vorrangig finden sich hier Studien zur Frage der „Familienfreundlichkeit" von Hochschulen und akademischen Karrierestrukturen – unabhängig vom Geschlecht, oder aber es wird kein nennenswerter Unterschied zwischen dem Vater- und Muttersein

im Hochschulalltag gemacht (vgl. Stiehler 2013). Ein Ergebnis der Studien ist, dass die weitgehend fehlende Infrastruktur der Kinderbetreuung Ausdruck der wenig kinder- und elternfreundlichen Haltung der Wissenschaft in ihrer gegenwärtig institutionalisierten Form ist (Metz-Göckel et al. 2009: 195f.), aber auch, dass Wissenschaft als Lebensform so „gefräßig" ist, dass das persönliche Leben völlig von der Leidenschaft für die Wissenschaft eingenommen wird und keinen bzw. wenig Raum für andere Leidenschaften und Verpflichtungen lässt (ebd. 2009: 70). In anderen Worten: „Das ‚ernste Spiel' der Wissenschaft duldet kein anderes ernsthaftes Engagement neben sich, weder die Sorge um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige noch ein zeitraubendes Hobby oder gar anspruchsvolle politische Ehrenämter" (Krais 2008: 188). Entsprechend hoch ist der Anteil an Kinderlosen bzw. entsprechend niedrig ist die Kinderzahl beim akademischen Mittelbau und der Professor*innenschaft (vgl. Metz-Göckel et al. 2009); entsprechend gering mag aber auch das zivilgesellschaftliche Engagement von Wissenschaftler*innen sein und unausgeglichen ihre Work-Life-Balance. Literaturen in Form von Erfahrungsberichten (vgl. Piechulla 2011; Biller-Adorno et al. 2005) dokumentieren u. a. den schwierigen Spagat, den Wissenschaftler*innen leisten (müssen), wenn sie Beruf und Familie in einem Arbeitskontext vereinbaren wollen, in dem wissenschaftliche Karrieren als Hasard verlaufen (Reuter et al. 2016; Kreckel/Zimmermann 2014) und die Subjektivierung von Arbeit, also die vollkommene Identifizierung und Indienstnahme persönlicher Ressourcen, üblich ist: Nicht selten ist eine hochgradig rationalisierte und disziplinierte Lebensführung in Beruf und Familie im Modus eines „48-Stunden-Tages" (Hochschild/Machung 1993) der Preis für die (fehlende) Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Und auch hier sind es vor allem die Frauen, die als Protagonistinnen und Adressatinnen von Vereinbarkeitsmanagement und/oder Vereinbarkeitskonflikten in den Blick geraten (vgl. bspw. Hess/Pfahl 2011). Oder anders formuliert: So wie Kinderlosigkeit scheint auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein „Frauenthema" und folglich das „Problem" von Wissenschaftlerinnen zu sein. Möglicherweise liegt dies nicht nur an dem einseitigen Blick der Forschung, sondern auch an einer gewissen Schweigsamkeit der Männer selbst, denn sie melden sich als Väter selten zu Wort. Exemplarisch sei hier auf den mittlerweile dokumentierten Dialog der Jungen Akademie der Wissenschaften (2016) verwiesen, der in Form eines BLOGs Erfahrungsberichte und Kommentare von Nachwuchswissenschaftler*innen zur Familiengerechtigkeit an Hochschulen postet. Interessanterweise waren nur 7 der 57 veröffentlichten Erfahrungsberichte von Männern. Nichtsdestotrotz wurde vor allem in den anonymen Kommentaren deutlich, dass auch Wissenschaftler ein „Vereinbarkeitsproblem" haben, vor allem dann, wenn sie sich als aktive Väter exponieren, etwa durch Absichtserklärungen, eine längere Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierung in Anspruch nehmen zu wollen. Sie empfinden – womöglich noch stärker als Wissenschaftlerinnen – eine fehlende Akzeptanz ihres Wunsches nach Care-Arbeit. Im Fazit der Broschüre zur Dialogplattform heißt es entsprechend: „So wird die Familienarbeit und die Sorge um die Kinder nach wie vor wie selbstverständlich bei der Mutter verortet. Männer, die als Väter zunehmend ihre Rolle aktiv wahrnehmen wollen, stoßen demgegenüber auf Unverständnis und/oder Schwierigkeiten. Überzeugende Vorbilder fehlen, die diesen aktiven Vätern, aber auch Führungskräften und Personalabteilungen Orientierung geben könnten." (Die Junge Akademie 2016: 64)

In unserer eigenen, wenige Jahre zuvor erschienenen Pilotstudie zur Frage von Vereinbarkeit von Wissenschaft und Vaterschaft stellten wir uns ebenfalls die Frage nach den Erfahrungen von Vätern im Wissenschaftssystem und ihren möglichen Rollenkonflikten oder auch Vorbildfunktionen. Gemeinsam mit Günther Vedder und Brigitte Liebig dokumentierten wir in einem vom Land Rheinland-Pfalz und der Universität Trier unterstützten Forschungsprojekt 20 Erfahrungsberichte von Professoren unterschiedlicher Fachrichtungen und Altersgruppen aus Deutschland und der Schweiz zu ihrem Vatersein (Reuter et al. 2008). Es ging uns bei dem Buchprojekt zunächst einmal darum, männliche Wissenschaftler als Väter sichtbar zu machen und ihnen die Frage zu stellen, wie sie die eigene wissenschaftliche Karriere mit Kind/ern gemeistert haben, wie sie sich selbst als Vater sehen, wie familienfreundlich sie die Hochschule erleben und was sie sich von der zukünftigen Hochschul-

bzw. Familienpolitik wünschen. Angeregt durch einen Kommentar Michael Meusers (2005), der schon früh die systematische Ausblendung von Vaterschaft in der Vereinbarkeitsdiskussion in der Wissenschaft kritisierte, wollten wir überprüfen, ob Wissenschaftler mit Kindern eher zu den „Lebensstilpionieren" (ebd.) oder traditionellen Bewahrern einer universitären Arbeitskultur zählen. Auch wenn aus früheren Arbeiten bekannt ist (vgl. Zimmer et al. 2007), dass sich deutsche Professoren durch ein hohes Maß an Befürwortung konservativer Normen und Werte auszeichnen und eine Mehrheit ein eher traditionelles Familienmodell lebt, waren wir zunächst einmal über die Diversität an Vaterschaftstypen und Männlichkeiten in unserem Sample überrascht, die unterschiedliche Grade an Konfliktpotenzial im Hinblick auf die Frage der Vereinbarkeit mit sich bringen: So erleben vor allem diejenigen Väter die Vereinbarkeit als Belastung, die sich als ganzheitlicher Vater nicht ausschließlich mit der Ernährerrolle identifizierten und das Modell einer geteilten Elternschaft favorisieren (vgl. Ross 2011). In unserem Fall waren dies vor allem die ‚jüngeren' Väter im Sample, die selbstverständlich Care-Arbeit im Familienalltag übernehmen und dies ebenso wie ihre Berufstätigkeit als identitätsstiftend erleben. Die engagierten Väter, so war der Eindruck aus den Berichten, befinden sich in einer ähnlichen Situation wie berufstätige Mütter. Sie erleben die Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft als tiefgreifenden Konflikt, der vor allem durch eine extreme Form der Zeitflexibilisierung und das Downsizen und Rationalisieren eigener Bedürfnisse individuell, nicht strukturell gelöst wird, bspw. indem die Väter regelmäßig Nacht- und Wochenendarbeitsschichten einplanen bzw. Freizeitaktivitäten aussetzen oder auf wenige Zeitfenster begrenzen. Diese Väter positionieren sich durch die Übernahme der als ‚weiblich' konnotierten Tätigkeiten auch als „neuer Mann". Gleichzeitig sind es genau diese Männer, die weitaus stärker als Mütter kollektiven Sanktionen in Form von Entwertung und Ausgrenzung ausgesetzt sind, wenn sie von traditionellen Mustern von Männlichkeit abweichen. Letztere gelten immer noch als Ideal wissenschaftlicher Persönlichkeiten, insbesondere in Disziplinen, deren narrative Symbolik und praktische Karrierestrukturen stark vom Ideal „hegemonialer Männlichkeit" geprägt sind. Dies trifft neben der Mathematik und Medizin vor allem für die Ingenieur- und Technikwissenschaften zu. So rekonstruiert bspw. Paulitz (2012), wie sehr das Narrativ des Homo faber als „Mann der Tat" die Technikwissenschaften als Distinktions- und Selektionsprinzip akademischer Karrieren bis heute bestimmt. Man könnte dies so weiterdenken, dass damit andere Narrative – etwa die von Reproduktions- und Sorgearbeit – in den Ingenieur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen systematisch verdrängt werden, denn „Männer der Tat" überwinden Naturgewalten, sind tatkräftig, mutig, ausdauernd und willensstark und setzen sich damit von einer „Verweibung" aktiv ab (ebd.). Vogel und Hinz (2004) konnten zudem zeigen, dass eine Reflexion von vergeschlechtlichten Karrierestrukturen vor allem dort stattfindet, wo das Thema Geschlechterrollen und -ungleichheiten zum disziplineigenen „reflexiven" Instrumentarium zählt, wie bspw. in den Sozialwissenschaften. In diesen Disziplinen, so ihre empirische Einsicht, findet sich eine andere, nämlich aufgeschlossenere Einstellung zu Familienarbeit, nicht zuletzt, weil diese die ‚weibliche' Zuständigkeit für die Familie grundsätzlich hinterfragten. Aufgeschlossenheit und Reflexivität führen aber nicht zwangsläufig zu einer nachhaltigen Umkehrung der traditionellen Aufgabenteilung. Auch in unserem Projekt erschien eine teilzeitige Beschäftigung oder gar vorübergehende Erwerbslosigkeit aufgrund von familiären Verpflichtungen keinem der Befragten unabhängig von seiner fachlichen Zugehörigkeit als eine ‚echte Alternative' (vgl. Liebig 2008: 238); womöglich auch, weil explizit an Väter adressierte familienpolitische Maßnahmen zum Zeitpunkt ihrer Elternschaft noch fehlten (vgl. BMFSFJ 2018: 16). Dabei ist es gerade die Reduzierung von Arbeitszeit oder die wiederholte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinder, die als Merkmal neuer Vaterschaft und als Eigenschaft neuer Männlichkeit gilt (vgl. Oberndorfer/Rost 2002).

Auch wenn es bislang wenig empirische Anzeichen dafür gibt, dass Wissenschaftler eine „aktive Vaterschaft" nicht nur anstreben, sondern auch aktiv leben, zeigt sich in den Schilderungen der von uns befragten Männer, dass Väter – ebenso wie Mütter – Sorgearbeit nicht nur als „Belastung", „Konflikt" oder „Arbeit" empfinden, sondern

auch persönliches Vergnügen und Sinnhaftigkeit daraus ziehen oder sie stellenweise als wichtiges Korrektiv zur beruflichen Tätigkeit erleben. Hier lenkt der Begriff des „Vereinbarkeitskonflikts“ bzw. der „Carework“ möglicherweise zu sehr den Blick auf die konflikthaften oder belastenden Aspekte von Elternschaft, aber mit der nicht-intendierten Nebenfolge, dass z. B. die gewonnene Lebensqualität durch Kinder unsichtbar gemacht wird. Hochschulische Orte und/oder offizielle Diskurse, die es Vätern in der Wissenschaft erlauben würden, ausdrücklich zu ihrer Lebensqualität durch Kinder zu stehen oder konkrete Anliegen zu formulieren, fehlen aber nach wie vor (Liebig 2008: 244). Väterberatungsstellen oder Väterbeauftragte, wie am Berliner oder Essener Universitätsklinikum, bleiben eine seltene Ausnahme, gleichwohl die Erfahrung zeigt, dass diese Einrichtungen, gemessen an der Nachfrage und dem Bewusstsein von aktiver Vaterschaft, erfolgreich sind (vgl. den Beitrag von Goer in diesem Band). Neben der Institutionalisierung kommunikativer Strategien und kollegialer Beratungsangebote fehlt es zudem an attraktiven Instrumenten der Beschäftigungs- und Personalpolitik, um wissenschaftliche Karrieren insgesamt familiengerechter zu gestalten: etwa, indem mehr Optionen der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren geschaffen werden oder auch alternative Karrierewege, die neben teilzeitiger Beschäftigung etwa auch andere, vom monodirektionalen Ziel der Professur abweichende Ziele ins Auge fassen. Denn auch wenn Karriereratgeber für Nachwuchswissenschaftler*innen häufig nur die Professur als legitimen Endpunkt wissenschaftlicher Karrieren benennen (Academics 2016), wünschen sich Nachwuchswissenschaftler*innen, und hier vermutlich gerade solche mit Kind (Neumann 2012), ebenso planbarere Laufbahnen unterhalb der Professur wie andere Führungslaufbahnen, die in eine Dauerstelle münden (vgl. Reuter/Vedder 2016). Nicht zuletzt müsste offensiver als bisher auf der Ebene der Professur über (vorübergehende) Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung nachgedacht werden.

Akademische Karrierestrukturen und Laufbahnmodelle orientieren sich auch gegenwärtig noch stark an traditionell männlichen Normalbiografien und angesichts zeitdiagnostischer Beschreibungen einer Vermarktlichung des Wissenschaftssystems



(vgl. exempl. Münch 2011) ist nicht unbedingt von einer raschen Änderung auszugehen. Kind(er) sind in männlichen Normalbiografien in der Wissenschaft zwar vorgesehen, nicht unbedingt aber eine gelebte aktive Vaterschaft und, damit verbunden, neue Männlichkeitsentwürfe. Diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die den Schritt wagen, von den hegemonialen Entwürfen etwa durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, teilzeitige Beschäftigungen oder eine abgeschwächte Berufsorientierung abzuweichen, spüren die Diskrepanz von Lebensentwurf und Arbeitsanforderungen in Form einer „inneren Zerrissenheit“ oder plagen sich mit „Exit-Gedanken“, weil sie dem Ideal nicht gerecht werden (Neumann 2012: 55f.). Aber auch diejenigen, die Wissenschaft als Lebensform verinnerlicht haben, spüren angesichts der Entwicklung der Wissenschaft zum „Karrierejob“ eine große Unsicherheit darüber, inwiefern sie angesichts der Konkurrenz und fehlenden Planbarkeit dauerhaft ihrer professionellen Motivation nachkommen (Funke et al. 2015: 207), geschweige denn Familien- und Sorgearbeit adäquat in den intensiven Karrierephasen leisten können. Denn natürlich bringt der soziokulturelle Wertewandel es mit sich, dass auch Männer dem Privatleben mehr Beachtung schenken und/oder sich der tatkräftigen Unterstützung der Frau durch deren Übernahme der häuslichen und familiären Verpflichtungen sicher sein können (vgl. ebd.: 219). Gleichzeitig bleibt es bei vielen hochqualifizierten Beschäftigten beim punktuellen Hinterfragen des traditionalistischen

Rollenmodells, eben weil es in den Strukturen von Hochschule und Wissenschaft noch keine attraktiven Gelegenheitsstrukturen gibt, die nachhaltig Einstellungs- und Verhaltensänderungen unterstützen. Solange wissenschaftliche Karrieren den „ganzen Mann" fordern bzw. eigentlich auf den Schultern von anderthalb Personen (Beck-Gernsheim 1987) beruhen, gehören nicht aktive Väter (und Mütter), sondern nachweislich verheiratete Männer (mit Kindern) in traditionalistisch orientierten Partnerschaftsformen zu den erfolgreichsten Wissenschaftlern – übrigens auch zu den am besten verdienenden, wie der aktuelle Gender-Report (Kortendiek et al. 2019) zeigt. Auch frühere Studien haben diesen Gender Gap in der Besoldung bzw. Leistungsvergütung im Hinblick auf Elternschaft festgestellt: Anders als Frauen werden Männer von der Geburt des ersten Kindes beruflich nicht beeinträchtigt – gemessen z. B. an ihrem durchschnittlich höheren Einkommen scheinen sie sogar zu profitieren (vgl. Abele 2013).

Im Gegensatz zu Frauen in der Wissenschaft stellt sich für Wissenschaftler – so das Fazit unserer Studie über Professoren mit Kind(ern) (Reuter et al. 2008) – weniger die Frage, ob sie überhaupt Kinder haben wollen, sondern eher, was für ein Vater sie sein wollen. Auf der Ebene der Einstellungen sind Potenziale einer engagierten Vaterschaft durchaus erkennbar, ihre Umsetzung bzw. aktive Einforderung gegenüber und innerhalb der Hochschule bleiben jedoch noch sehr zaghaft. Dabei sind vor allem Professoren als Männer wie Väter den beruflichen Handlungsbedingungen nicht nur unterworfen, sondern schon aufgrund ihrer großen Zahl im Wissenschaftssystem mächtige Akteure, wenn es um die Transformation der institutionellen Rahmenbedingungen für akademische Karrieren und Arbeit geht. Was viele im Kleinen – am eigenen Lehrbereich etwa durch gewährte Spielräume für und/oder informelle Absprachen mit Mitarbeiter*innen im Hinblick auf Arbeits- und Präsenzzeiten – individuell umsetzen, könnte auch gezielter, als gemeinsame Forderung an die Hochschulleitung adressiert werden. Aber hierzu müssten sich die Wissenschaftler mit Kind zunächst einmal solidarisch zeigen, was nicht zuletzt angesichts fehlender offizieller Diskurse sowie ihrer internen Diversität eine Herausforderung für die



Zukunft bleibt. Wird die Diskussion um Vaterschaft in der Wissenschaft einmal geführt, muss im selben Atemzug auch über die Intersektionalität von Vaterschafts- und Erziehungspraxen, Männlichkeits- und Familienentwürfen nachgedacht werden, die gezielt auch diversitätsbewusste Angebote der Väterarbeit vorhält (vgl. Tunç 2018).

Literatur

Abele, Andrea (2013): Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich: warum entwickelt sich die ‚Schere' immer noch auseinander? In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 5(3): 41–59.

Academics (2016): Auf dem Weg zur Professur: Die Postdocfibel.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1987): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt a. M.: Fischer.

Biller-Adorno, Nikola/Jakovlevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (Hg.) (2005): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt a. M.: Campus.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Väterreport 2018. Vater sein in Deutschland heute. Abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf.

Die Junge Akademie (2016): Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Wir haben nachgefragt. Abrufbar unter: https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Aktivitaeten/Wissenschaft_Gesellschaft/JA_Publikation_Wissenschaft Familie_Webansicht.pdf.

Fthenakis, Wassilios/Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung der Forschungsergebnisse. Abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/94966/eafebe974a83e345e5025dbf29f6c405/prm-24420-sr-band-213-data.pdf.

Fthenakis, Wassilios (1999): Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie. Opladen: Leske + Budrich.

Funke, Christiane/Rogge, Jan-Christoph/Hörlin, Sinje (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel von Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft. Frankfurt a. M.: Campus.

Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011): „Under pressure ...!?" Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie. In: Rusconi, Allessandra/Solga, Heike (Hg.): Gemeinsam Karriere machen: die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Barbara Budrich, 117–145.

Hochschild, Arlie R./Machung, Anne (1993): Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern. München. Droemer Knaur.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr 31. Essen. Abrufbar unter: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf.

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a. M.: Campus, 177–211.

Kreckel, Rainer/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Liebig, Brigitte (2008): Vaterschaft und Professur – Männerbiographien zwischen Familie und Wissenschaft. In: Reuter, Julia/Vedder, Günther/Liebig, Brigitte (Hg.): Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt a. M.: Campus, 237–250.

Lind, Inken/Samjeske, Kathrin (2010): Schlussbericht zum Projekt, Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE). Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung (CEWS). Abrufbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44138/ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2010-lind_et_al-Schlussbericht_zum_Projekt_Balancierung_von.pdf.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.) (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.

Meuser, Michael (2005): ‚Alles im Griff haben' – Geschlecht, Karriere und Elternschaft. In: Biller-Adorno, Nikola/Jakovlevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (Hg.): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt a. M.: Campus, 323–328.

Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus. Über die politische Akademie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.

Neumann, Kristin (2012): „... es ist ein Hardlinerkurs, Familie und Promovieren": zum Grenzmanagement zwischen Universität, Familie und dem eigenen Selbst von Vätern im wissenschaftlichen Mittelbau. In: Soziologiemagazin: publizieren statt archivieren; Sonderheft, 2: 42–63.

Oberndorfer, Rotraud/Rost, Harald (2002): Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. (ifb-Forschungsbericht, 5). Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). Abrufbar unter: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113402.

Paulitz, Tanja (2012): ‚Hegemoniale Männlichkeiten' als narrative Distinktionspraxis im Wissenschaftsspiel. Wissenschaftssoziologische Perspektiven auf historische technikwissenschaftliche Erzählungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 37: 45–64.

Piechulla, Birgit (Hg.) (2011): Professorin und Mutter – Wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.) (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a. M.: Campus.

Reuter, Julia/Vedder, Günther (2016): Nachwuchssorgen? Wissenschaftliche Karriere mit Kind oder was die Wissenschaft von anderen Beschäftigungssystemen lernen kann. In: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hg.): Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung. Frankfurt a. M.: Campus, 235–264.

Reuter, Julia/Vedder, Günther/Liebig, Brigitte (Hg.) (2008): Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt a. M.: Campus.

Ross, Eva (2011): Professoren als Väter. Männlichkeit im Kontext von Wissenschaft und Vaterschaft. Unveröffentlichte Magisterarbeit, Universität Trier.

Stiehler, Brigitte (2013): Wissenschaftliche Karriere mit Kind. Elternschaft trotz Professur. Opladen: Barbara Budrich.

Tunç, Michael (2018): Väterforschung und Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft. Rassismuskritische und intersektionale Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS.

Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine Verlag.

Wehner, Nina (2009): Studentische Väter – Pioniere neuer Vaterschaft? Vaterschaftskonstruktionen und die Bedeutung des Zeitpunkts der Familiengründung in einer ungewöhnlichen Lebensphase. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1(2): 90–106.

Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja/Calmbach, Marc (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen: Barbara Budrich.

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich.

STATEMENT:

Stefan Goer

Aus der Praxis: Was beeinflusst väterliche Care-Arbeit?



Wie sieht Väterarbeit in der Praxis aus? Und wie sieht väterliche Praxis aus? Das sind die großen Fragen, in die ich direkt einsteigen möchte. Meine eigene praktische Arbeit als Väterbeauftragter mache ich nicht alleine, sondern teile sie mir an der Uniklinik Essen mit drei weiteren Väterbeauftragten. Die Arbeit ist zwar ehrenamtlich, dass wir so viele sind, ist aber gerade deswegen ein Luxus. Inzwischen habe ich drei Jahre Praxiserfahrung, die zu einem großen Teil aus dem „Brot- und Butter-Geschäft", wie wir es nennen, nämlich der Beratung besteht. Hier bestehen z. B. Fragen wie: „Ich werde Vater, was kann ich überhaupt machen in der Elternzeit? Was sind die gesetzlichen Grundlagen? Was steht mir finanziell zu? Und bitte berechnen Sie mir das auch." Die Berechnung können wir allerdings, spätestens seit der Einführung des Elterngeld Plus, nicht vornehmen. Aber es lässt sich über die Zeit eine Verteilung der Elternzeit zeigen, die einen gewissen Rückschluss auf die monetäre Situation zulässt. Die monetäre Situation steht nämlich, abhängig von der Laufbahn – wir beraten eben nicht nur Wissenschaftler bzw. Ärzte, sondern eben auch einen guten Teil von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern, auch aus den eher unteren Lohngruppen –, in einer gewissen Korrelation zur Inanspruchnahme von Elternzeit. Diese Einschätzung basiert nicht auf belastbaren Daten, sondern auf unserer Erfahrung und ist eine Tendenz, die sich schon über längere Zeit zeigt und vor allen Dingen beleuchten soll, wie das Gehaltsgefüge entsprechend eine Rolle spielt.

Unserer Erfahrung nach lassen sich die Beratung suchenden Väter nach ihrem finanziellen Hintergrund grob in zwei unterschiedliche Gruppen einteilen. Die Gruppe, die ein eher niedriges Familieneinkommen aufweist, zeigt eher Tendenzen zu tradierten Rollenbildern. Hier sind es vor allem finanzielle Gründe – unabhängig vom Geschlecht –, welcher Elternteil weiter berufstätig ist.

Bei der zweiten Gruppe – diejenige, in der das Familieneinkommen tendenziell höher ist – stellt nicht den repräsentativen Bereich einer Hochschule dar. Es handelt sich mit überwältigendem Anteil um ärztliches Personal. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Hochschulpersonal und ärztlichem Personal ist die deutlich höhere zeitliche Belastung durch Präsenz- und Bereitschaftsdienste. Besonders in der Assistenzarztzeit sind durchschnittliche Arbeitszeiten von 70 bis 80 Stunden pro Woche keine Seltenheit. Daher sind Erfordernisse, z. B. Kinderbetreuung, anders, aber gleichzeitig nicht repräsentativ für die Hochschullandschaft allgemein.

Nun kommen wir zu den Elternpaaren, bei denen das Geld weniger eine Rolle spielt. Da treten nämlich ganz andere Aspekte in den Vordergrund.

Der erste Aspekt ist ganz sicherlich: Nicht zu lange aus dem Betrieb sein. In der Medizin und auch in der sonstigen Wissenschaft sind fünf Jahre eine Ewigkeit. Wer nach fünf Jahren wieder in den Beruf eintritt, fängt bei null an.

Eine weitere Problematik, die immer häufiger vorkommt und immer wieder, auch in unserer Netzwerkarbeit abseits unseres Universitätsstandortes, eine Rolle spielt, besteht in der Kinderbetreuungssituation: Sind Kinderbetreuungsplätze vorhanden und nach welchen Kriterien werden sie vergeben? Von allen Beratungen, die ich durchgeführt habe, geht es zu 95 % darum, möglichst viel Zeit zu schinden, bis ein Kitaplatz gefunden ist. Eine feste Zusage für eine Kinderbetreuung zu Beginn der Elternzeit haben die wenigsten Eltern.

Wenn die Betreuungssituation geklärt ist, dann erst tritt die Familie in den Vordergrund, und dann geht es darum: Wie kann ich Zeit mit meinen Kindern verbringen? Und dieser Aspekt spielt interessanterweise bei den jüngeren Ärzten weniger eine Rolle, da stehen die Karriere und das Zeitmanagement im Fokus.

Vor allem im Bereich der Krankenpflege war hingegen eher eine Tendenz zur Reduzierung beruflicher Belastungen zu erkennen. Gleichzeitig bedeutet das für die Betroffenen einen erheblichen finanziellen Verlust. Häufig liegt die Bereitschaft, berufliche Belastungen zugunsten der Familie zu reduzieren, in den täglichen Erfahrungen im Berufsbild und den damit verbundenen Erfahrungen. Nicht wenige dieser Pfleger versorgen sterbenskranke Menschen und die häufigste Aussage sterbender Menschen, vor allen Dingen sterbender Männer, ist: „Hätte ich mehr Zeit mit meinen Kindern/meiner Familie verbracht!“

Weitere Aspekte der Beratung betreffen den Status von Elternzeit als etwas Besonderem, als besonderes Ereignis im Leben, das es zu strukturieren gilt. Der Klassiker: Weltreise. Elternzeit wird paritätisch aufgeteilt und gemeinsam verbracht. Es ist das, was Elternzeit eigentlich sein soll: nicht funktional, nicht nachdenken zu müssen, nicht mehr organisieren zu müssen, sondern nur seine Zeit mit seinen Kindern zu verbringen.

Ein weiterer Aspekt, mit dem wir konfrontiert sind und der in der Medizin verbreitet ist, ist die Annahme, unabkömmlich zu sein. Wir haben in unserer Beratung einen Fall gehabt, in dem die Unabkömmlichkeit tatsächlich vorhanden war. Dann treten zwei Aspekte in einen Widerspruch: auf der einen Seite Patienten, die weiter versorgt werden müssen, und auf der anderen Seite die Familie und der Wunsch, möglichst viel Zeit mit der Familie zu verbringen. Dann wird es schwierig, abzuwägen.

In anderen Fällen stellt sich die Frage nach der monetären Verteilung und dem monetären Gefüge innerhalb der Familie. Diese Gehaltskonstellationen beeinflussen auch die Wahrnehmung von Sorgearbeit durch die Väter, die wir beraten. Wie gesagt, es handelt sich hierbei vor allem um Erfahrungswerte, die auch von der Vorauswahl an zu beratenden Vätern und zum Teil auch Müttern abhängen. Eine Konsequenz zeigt sich dabei vor allem beim klassischen Modell, in dem ein Elternteil einen deutlich größeren Anteil des Gehaltes in den Haushalt einbringt. Bei solchen Konstellationen stellt sich die Frage „Wer bleibt zu Hause?“ überhaupt nicht. Denn dann bleibt derjenige, der weniger verdient, zu Hause. Dieses Resümee war konstant in allen Beratungen gleich. Die Begründung hierfür ist simpel: Geht hier der besserverdienende Elternteil paritätisch oder überwiegend in Elternzeit, ist der Verlust von Familieneinkommen auch bei Bezug von Elterngeld deutlich höher.

In Familien, in denen die Eltern ein ähnliches, aber eher niedriges Einkommen haben, finden wir eher klassische Rollenbilder. Das ist an der Uniklinik in Essen vor allen Dingen im nichtwissenschaftlichen Bereich so. Der Großteil der durch die Väterbeauftragten beratenen Mitarbeiter in der Krankenpflege hatte eine Partnerin aus dem gleichen Berufsfeld. In diesen Fällen spielten durch nahezu identische Gehälter beider Elternteile finanzielle Fragen keine Rolle. Durch dieses Wissen traten hier Väter, die aktiv Elternzeit in Anspruch nehmen wollten, deutlich selbstbewusster auf. Dieser Wunsch nach Elternzeit führte durchaus zu Konflikten mit den Wünschen der Partnerin, aber im Ergebnis entstand eine deutlich gerechtere oder von beiden Eltern gleichermaßen erwünschte Verteilung, als bei Paaren mit ungleichen Einkommen.

Ähnlich verhielt es sich bei gleichverdienenden Paaren mit eher höheren Einkommen. Hier traten jedoch andere Probleme hinzu, insbesondere wenn Elternteile Leitungsfunktionen innehatten. Hier war

der Druck, zum richtigen Zeitpunkt eine passende Kinderbetreuung zu bekommen, viel größer und führte in Einzelfällen zu unerwünscht verlängerter – unbezahlter – Elternzeit oder sogar zum Wechsel des Arbeitsplatzes.

Väter und Mütter mit wissenschaftlicher Tätigkeit sind neben den Fragen der Kinderbetreuung und finanziellen Familiengestaltung vor allem durch ein gewisses berufsbedingtes Nomadentum belastet. Viele Beschäftigungsverhältnisse sind befristet oder nur projektbezogen. Erhebliche Zeitverluste durch Pendeln oder Fernbeziehungen sind eher die Regel als die Ausnahme. Frau Professor Reuter hat dies in ihrem Vortrag bei allen vier Beispielen wunderschön beschrieben: Alle Kollegen sind Pendler. Dies wird als gegeben hingenommen und kaum hinterfragt.

Zusätzlich werden die Eltern von ihrem familiären Netzwerk abgekoppelt, somit stehen häufig keine Familienmitglieder mehr zur Entlastung bereit.

Besonders bei den zahlreichen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das besonders deutlich.

Die Probleme von Vätern in der Wissenschaft gleichen im Wesentlichen denen der Mütter in der Wissenschaft, sofern es um Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Wir brauchen flexiblere Modelle in der Kinderbetreuung, vor allem längere Öffnungszeiten. Das wiederum bedeutet gleichzeitig: Wir brauchen schlichtweg mehr Ressourcen. Zwar kann Organisation viel ersetzen, aber irgendwann erreicht auch dies einen Endpunkt. Gerade als Wissenschaftsstandort in Deutschland, als Dienstleistungsgesellschaft, die ihre Werte nicht aus der Produktion schöpft, sondern durch geistige Arbeit schafft, können wir es uns heutzutage absolut nicht leisten, dass unsere Kinder irgendwann für unsere Karrieren zum Problem werden. Und das ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das muss aus meiner Sicht auch gesamtgesellschaftlich angegangen werden. Kinderbetreuungsplätze sind teuer, aber der Verlust durch Braindrain ins Ausland bzw. den Zwängen geschuldete heimische Kinderbetreuung und damit der Verlust fähiger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kommen unsere Gesellschaft dauerhaft teurer zu stehen.

Abschließend möchte ich Ihnen zwei Impulse mitgeben für die Diskussion. Zunächst möchte ich das aufgreifen, was bereits vorhin diskutiert wurde: In gewissen Punkten müssen wir Eltern als Eltern sehen und nicht als Mutter und Vater. Zugleich ist es richtig, wenn gesagt wird: „Doch! Väter müssen sichtbar sein!“ Das müssen sie auch tatsächlich. Ohne Väterbeauftragte als Ansprechpartner wären Väter in der Hochschulmedizin unsichtbar.

Wenn es um die monetäre Zusammensetzung geht, halte ich es für sehr wohl sehr sinnvoll, das Elterngeld als Elterngeld zu verstehen und hierbei beide Eltern gleich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für Paare, bei denen es ein großes Gehalts- und Einkommensgefälle gibt. Es würde bedeuten, die Ansprüche der Eltern zusammenzufassen und das Elterngeld aus gemeinsamer Veranlagung zu berechnen. In der Konsequenz würde der Elternteil, der deutlich weniger verdient, dasselbe Elterngeld bekommen wie der Elternteil mit dem höheren Gehalt. Das wäre eine Überlegung wert.

Mit Blick auf die Hochschulen verlieren wir fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch, dass eine vollumfängliche Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist. Sei es durch Unterstützung eigener sozialer Netzwerke, sei es aber eben auch durch eine entsprechende Anzahl von Kitaplätzen, die Arbeitgeber oder Institution besser organisieren müssen.

PROTOKOLL ZU WORKSHOP 2:

Vereinbarkeit: Die Care-Arbeit von Vätern im Kontext von Hochschule und Wissenschaft

Protokollant_innen: Dr. Jenny Bünnig, Jeremia Herrmann (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung

In seiner Einleitung thematisierte Markus Tünte eine gesellschaftliche Fokusverschiebung, die sich im Kontext von Familienleitbildern feststellen ließe und durch die Vaterschaft stärker in den Blick genommen werde. Vor diesem Hintergrund gehe es im Workshop darum, die Bedeutung von Vaterschaft an den Hochschulen in NRW zu betrachten und zu diskutieren, inwiefern Hochschulstrukturen auf eine Stärkung von Vätern unterstützend oder verhindernd wirken können. Mit den beiden Referent_innen, Prof. Dr. Julia Reuter und Stefan Goer, sei nicht nur eine wissenschaftliche Perspektive, sondern auch eine Stimme aus der Praxis vertreten.

Zentrale Themen

1. Väter oder Eltern/Adressierung von Vätern
2. Verfügbarkeit von Kita-Plätzen/Arbeitsbedingungen für Eltern (Väter)
3. Väter und Elternzeit/Kulturwandel
4. Maßnahmen von/für Väter

Zu 1: Väter oder Eltern/Adressierung von Vätern

Ausgehend von der mangelnden Sichtbarkeit von Vaterschaft in den Hochschulen, wurde als ein zentrales Thema die Adressierung und Erreichbarkeit von Vätern diskutiert. So argumentierten einige Workshopteilnehmer_innen, dass Väter und Mütter stärker als Eltern angesprochen werden sollten, um eine Gleichwertigkeit von Mutterschaft und Vaterschaft deutlich zu machen. Eine solche Ansprache wurde jedoch auch kritisch gesehen, weil sie zu einer Unsichtbarmachung von Vätern führe und sich Väter dadurch weniger einbezogen fühlten, als wenn sie direkt benannt würden. Letztlich sei eine passende Ansprache daher kontextabhängig. Denn für eine Aktivierung von Vätern sei eine direkte Adressierung derselben vorteilhaft. Gleichzeitig fördere eine Adressierung von Vätern und Müttern als Elternteile eine gleichwertige Verteilung von Sorgearbeit. In der Diskussion wurden darüber hinaus Differenzierungen zwischen Theorie und Praxis deutlich. Während auf einer theoretisch-konzeptionellen Ebene die Ansprache von Vätern als Eltern meist sinnvoll sei, sei dieses Vorgehen in der Praxis nicht immer umsetzbar.

Zu 2: Verfügbarkeit von Kita-Plätzen/ Arbeitsbedingungen für Eltern (Väter)

Als ein Grundproblem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft der Hochschulangehörigen identifizierten die Teilnehmer_innen des Workshops fehlende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung. Kinderbetreuungsplätze wurden an Hochschulstandorten wie bspw. Düsseldorf oder Essen als Mangelware beschrieben, wodurch es zu langen Wartezeiten komme. So könnten nicht beide Elternteile gleichwertig an Lohn- und Sorgearbeit partizipieren. Hier wurden die Hochschulen in der Pflicht gesehen. Sie müssten die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen, um selbstständig oder in Zusammenarbeit mit den Kommunen Kinderbetreuungsplätze zu ermöglichen. Einige Workshopteilnehmer_innen vermissten in diesem Zusammenhang ein stärkeres Engagement der Hochschulen. Zugleich wurde betont, dass Kita-Plätzen eine immer größere Bedeutung in Berufungsverhandlungen zukomme und diese teilweise sogar der ausschlaggebende Punkt sein könnten. In den Verhandlungen würde den Bewerber_innen dann teilweise ein Kita-Platz in Aussicht gestellt, der gar nicht vorhanden sei. Auch aus den Familienbüros wurde berichtet, dass neuberufene Professor_innen bei ihnen einen





Kita-Platz einforderten, der jedoch nicht zur Verfügung gestellt werden könne.

Zu 3: Väter und Elternzeit/Kulturwandel

Nach wie vor nehmen Männer meist keine oder eine nur sehr kurze Elternzeit. Auch in der Interviewstudie von Prof. Dr. Julia Reuter wurde deutlich, dass keiner der befragten Professoren in Elternzeit gegangen ist. Und Stefan Goer hob in seinem Vortrag die Bedeutung des Einkommens für die Frage hervor, wer in einer Familie Elterngeld bezieht. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, wie dieser Einfluss verringert werden kann. Es wurde zudem darauf hingewiesen, dass das Elterngeld plus in seiner aktuellen Form sehr kompliziert und die Beantragung dadurch erschwert sei. Grundsätzlicher ging es sowohl in den Vorträgen als auch in den sich anschließenden Wortbeiträgen darüber hinaus um Überlegungen eines Kulturwandels. Dieser beziehe sich auf ein verändertes Verständnis von Vaterschaft und Mutterschaft und damit einhergehenden Fürsorgetätigkeiten. Wiederholt wurden hier die Gleichwertigkeit von Müttern und Vätern und die Wichtigkeit von gleichberechtigten Partnerschaften betont. Eine große Bedeutung wurde jedoch auch einem Wandel in Bezug auf die Berufstätigkeit und insbesondere die Karriere von Frauen zugesprochen. Dabei ging es auch um die Frage, ob die Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern unterschiedliche Anerkennung und unterschiedliche Wertschätzung erfahren. Eine Einschätzung war, dass es noch immer nicht selbstverständlich sei, dass Frauen ihren Karriereweg einforderten. Vor diesem Hintergrund wurde der Blick insgesamt hoffnungsvoll in die Zukunft gerichtet, weil gerade jüngere Männer bereits ein anderes Rollenverständnis besäßen und sich als moderne, ganzheitliche Väter begriffen. Gleichzeitig seien es aber auch sie, die den Vereinbarkeitskonflikt am stärksten erlebten und nicht selten mit anderen Erwartungen durch ihre Vorgesetzten konfrontiert seien. Gerade in solchen Auseinandersetzungen sah Stefan Goer Eltern im Allgemeinen und Väter im Besonderen jedoch nicht ohne Handlungsmacht, sondern betonte Möglichkeiten des Widerstands, um Rahmenbedingungen mitgestalten zu können.

Zu 4: Maßnahmen von/für Väter

Auf der Grundlage ihrer Interviewstudie gab Julia Reuter Einblick in die Bedürfnisse von Professoren als Väter. Diese äußerten Wünsche nach einer guten Kinderbetreuung (an der Hochschule), nach an Fürsorgetätigkeiten angepassten Sitzungszeiten und mehr Dual-Career-Angeboten. Zudem sei Gleichstellung an Hochschulen stark mütterspezifisch gerahmt und Väter würden kaum adressiert. Dies müsse sich ändern. Vor dem Hintergrund, dass es unter Vätern an Hochschulen keine Solidarität gebe, wie Julia Reuter in ihrer Untersuchung feststellte, betonte Stefan Goer, wie wichtig Väternetzwerke seien, um Väter in einem ersten Schritt zusammenzubringen. Auch das Amt des Väterbeauftragten, wie Goer es innehat, sei wichtig, um die Bedarfe von Vätern stärker sichtbar zu machen. Aktuell gibt es an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in der Regel keine Väterbeauftragten und die Workshopteilnehmer_innen waren sehr daran interessiert, zu erfahren, wie es möglich ist, einen solchen Beauftragten einzurichten. Zentral sei in diesem Zusammenhang, so Goer, die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Familienbüro, denn diese müssten eine solche Etablierung mittragen. Zudem sei es in seinem Fall wichtig gewesen, dass die Stelle als ein Ehrenamt konzipiert ist. Workshopteilnehmer_innen verwiesen jedoch auch darauf, dass Väterarbeit zum Teil bereits im Rahmen der Tätigkeiten der Familienbüros abgedeckt werde und Doppelstrukturen vermieden werden sollten.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Die Ansprache von Vätern als Eltern oder Väter ist kontextabhängig. Während durch eine direkte Adressierung von Vätern deren Aktivierung erreicht werden kann, unterstützt eine Adressierung von Müttern und Vätern als Eltern eine gleichberechtigte(re) Verteilung von Sorgearbeit.
- Fehlende Kinderbetreuungsplätze sind ein Grundproblem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft der Hochschulangehörigen. Hier sind die Hochschulen in der Pflicht, ausreichend Ressourcen für Kita-Plätze zur Verfügung zu stellen.
- In Bezug auf das Verständnis von Mutterschaft und Vaterschaft und damit einhergehender Fürsorgetätigkeiten braucht es einen Kulturwandel. Vor allem die Gleichwertigkeit von Vätern und Müttern und gleichberechtigte Partnerschaften, aber auch die Anerkennung der Karrieren von Frauen sind hier von besonderer Bedeutung.
- Um Väter besser zu unterstützen, braucht es verschiedene Maßnahmen, die von an Fürsorgetätigkeiten angepassten Sitzungszeiten und Dual-Career-Angeboten über Väternetzwerke bis zur Einrichtung von Väterbeauftragten reichen.

WORKSHOP 3:

Sexualisierte Diskriminierung: Was Hochschulen tun (können)

Vor dem Hintergrund der #MeToo-Debatte wird das Thema sexualisierte Diskriminierung auch an den Hochschulen verstärkt in den Blick genommen. Was können Hochschulen tun, um eine diskriminierungsarme Campuskultur zu schaffen und Betroffene zu unterstützen?



Moderation:
Nina Kaiser und Vera Timmerberg, Folkwang Universität der Künste

STATEMENT:

Dr. Lisa Mense

Prävention, Intervention, Sanktion. Zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

1 Einleitung

Was Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt tun können, wird bereits seit den 1980er-Jahren diskutiert. Gleichwohl blieb das Problemfeld an den Hochschulen zumeist ein zwischen Tabu und Skandalisierung schwankendes Randthema. Erst im Zusammenhang mit den jüngsten gesellschaftlichen Debatten über Alltagssexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlangen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auch im Hochschulkontext wieder verstärkt Aufmerksamkeit. Vor diesem Hintergrund hat der Gender-Report 2019 erstmals den Umgang der Hochschulen in NRW mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in einer Teilstudie vertiefend untersucht (vgl. Kortendiek et al. 2019).

Der vorliegende Beitrag gibt zunächst einen kurzen Überblick über die im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verwendeten Begrifflichkeiten und Rechtsgrundlagen, bevor Ergebnisse aus der Teilstudie „Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch“ des Gender-Reports 2019 vorgestellt werden.

2 Begriffsdefinitionen

In den Diskursen an Hochschulen werden unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet, so wird sowohl von Sexismus, von sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt gesprochen als auch von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Dabei wird oft deutlich, dass nicht klar ist, worin sich beispielsweise die Begriffe „Sexismus“ und „sexuelle Belästigung“ unterscheiden, welcher Begriff überhaupt verwendet werden soll und welche Definitionen es – auch vor dem Hintergrund rechtlicher Begriffsbestimmungen – gibt.

Nach Diehl et al. (2014: 22) bezeichnet Sexismus eine auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung, einschließlich Einstellungen, Umgangsweisen und institutionalisierte Formen von Benachteiligung.



Der Begriff Sexismus wurde im Zuge der US-amerikanischen Frauenbewegungen in Analogie zum Begriff Rassismus geprägt und fand in den 1970er-Jahren Eingang in den deutschsprachigen Raum (vgl. Thiele 2013). Unter Sexismus wird insbesondere sowohl die strukturelle als auch die individuelle Benachteiligung von Frauen gefasst. Damit verbunden sind geschlechterstereotype, also vorurteilsbehaftete, oft negative Einstellungen, die insbesondere Frauen, aber auch Menschen, die nicht den geschlechterstereotypen Vorstellungen entsprechen, abwerten. Sexismus kann insofern als eine hierarchisierende Ideologie gelten. Zugleich ist Sexismus kein einheitliches Phänomen, sondern gekoppelt an weitere Diskriminierungserfahrungen, wie beispielsweise aufgrund rassistischer Diskriminierungen, aber auch in Bezug auf Körperlichkeit für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Sexuelle Belästigung stellt dagegen eine Form sexistischen Verhaltens dar, die auch rechtlich klar definiert und im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) juristisch relevant ist (vgl. Diehl et al. 2014). Sexismus ist also der umfassendere Begriff, weil er auch Überzeugungen und Einstellungen einschließt, wohingegen sich der Begriff der sexuellen Belästigung auf ein Verhalten bezieht, das dazu führt, dass sich eine Person unwohl und belästigt fühlt. Der Begriff der sexuellen Belästigung wird kritisch gesehen, da hiermit oftmals eher ein individuelles oder marginales Problem verbunden wird. Die Ebenen der strukturellen Gewalt und Diskriminierung, die mit den Belästigungen verbunden sind, sind dagegen nicht sichtbar. Zudem suggeriert der Ausdruck „sexuell", dass es bei den Belästigungen um Sexualität „an sich" geht. Demgegenüber verweist der in gleichstellungspolitischen, forschenden und feministischen Zusammenhängen genutzte Begriff „sexualisiert" darauf, dass Sexualität als Mittel zur Herabsetzung, Abwertung, Ausgrenzung und Machtdurchsetzung benutzt wird.

3 Rechtsgrundlagen – Strafrecht

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Gegenstand straf- und antidiskriminierungsrechtlicher Gesetzgebung. Bezogen auf den Umgang der Hochschulen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind vor allem die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wie sie im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) aufgeführt sind, von Relevanz. Hierzu zählt auch der sexuelle Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (§§ 174–176), der aufgrund der verkürzten Abiturzeit und im Zusammenhang mit Projekten wie Kinderunis und Angeboten für Schüler_innen auch an den Hochschulen eine Rolle spielt. Strafrechtlich relevant sind zudem sexuelle Übergriffe und Nötigung sowie Vergewaltigung (§§ 177, 178).

Mit der grundlegenden Reform des Sexualstrafrechts von 2016 wurde insbesondere das Prinzip „Nein heißt Nein" gestärkt. Für die Strafbarkeit einer Tat steht seither der „erkennbare Wille" der gewaltbetroffenen Person im Mittelpunkt (BT-Drs. 18/9097) und nicht mehr, ob Gewalt angewendet oder angedroht wurde.

Zudem wurde § 184i neu ins StGB aufgenommen: „(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist." Damit ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung, der bis dahin nur im Arbeitskontext geahndet werden konnte, auch im öffentlichen Raum

strafbar. Allerdings wird für die Strafbarkeit eine gewisse Erheblichkeit der Tat vorausgesetzt, gemeint ist damit eine sexuell motivierte körperliche Berührung.

4 Rechtsgrundlagen – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die maßgebliche Rechtsgrundlage für die Hochschulen als Arbeitgeberinnen ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 2006, dessen Ziel es ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." (§ 1 AGG). Das AGG setzt die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union in deutsches Recht um. Die Richtlinie 2002/73 EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bestimmte sexuelle Belästigungen als Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde in Deutschland erstmals 1994 rechtlich implementiert. Zunächst im Rahmen des als wirkungslos beschriebenen Beschäftigtenschutzgesetzes (BeschSchG) (vgl. Pflüger et al. 2002) und seit 2006 im Rahmen des AGGs. Das AGG beschreibt deutlich, was unter einer sexuellen Belästigung zu verstehen ist:

> „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung […], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird." (§ 3 Abs. 4 AGG)

Die Definition weist deutlich darauf hin, dass nicht die Absicht der belästigenden Person im Vordergrund steht, sondern die sexuell bestimmte Handlung, die von der betroffenen Person nicht erwünscht ist.

5 Schutzpflichten der Hochschulen gemäß AGG

Gemäß § 12 AGG sind die Hochschulen als Arbeitgeberinnen verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Benachteiligungen und so auch vor sexueller Belästigung zu schützen, indem sie

- präventive Schutzmaßnahmen auflegen,
- Beschäftigte hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten informieren,
- eine Beschwerdestelle einrichten sowie
- angemessene, geeignete und erforderliche Maßnahmen im Falle des Vorliegens einer Diskriminierung ergreifen.

Hochschulen sind demnach gesetzlich verpflichtet, die oben genannten Maßnahmen zu ergreifen. Diese schützen jedoch nur diejenigen Hochschulangehörigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen, denn im Regelfall sind Studierende an öffentlichen Hochschulen vom Schutz des AGG ausgenommen. Es sei denn, die sexuelle Belästigung geschieht im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis als studentische Hilfskraft. Für die Gruppe der Studierenden, die sich in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, besteht eine deutliche Rechtsschutzlücke (vgl. Kocher/Porsche 2015). Darüber hinaus ist in Nordrhein-Westfalen, anders als in Baden-Württemberg oder Niedersachsen, der Schutz vor sexueller Belästigung nicht im Hochschulgesetz verankert. Aber auch die Hochschulen sind gefordert, entsprechende Schutzlücken, beispielsweise im Rahmen von Richtlinien, zu schließen. Dagegen bieten Dienstvereinbarungen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt oder für faires Verhalten am Arbeitsplatz Studierenden ohne Beschäftigungsverhältnis an den Hochschulen keinen Schutz, da diese zwischen den Personal-

räten und den Hochschulen als Arbeitgeberinnen geschlossen werden und ebenfalls nur für die Beschäftigten der Hochschule gelten.

6 Teilstudie: Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch

Wie gehen nun die Hochschulen mit diesen Schutzpflichten aus dem AGG, aber auch mit den Schutzlücken hinsichtlich der Studierenden um? Dies wurde im Rahmen der Teilstudie des Gender-Reports 2019 untersucht und auf die in der Literatur zu findenden drei Bereiche Präventionsmaßnahmen, Verfahrenswege und Sanktionen fokussiert:

- **Präventionsmaßnahmen:** Alle untersuchten Hochschulen ergreifen in einer Form Präventionsmaßnahmen. Diese dienen der Information oder auch der Sensibilisierung. Dies kann aber auch ein einzelnes Flugblatt sein. Ein weiteres Ergebnis ist, dass im Bereich Fortbildungen und Personalschulungen, insbesondere von Führungskräften, große Defizite bestehen.
- **Verfahrensrichtlinien/Verfahrenswege:** Ungefähr die Hälfte der Hochschulen hat Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verabschiedet und/oder Anlaufstellen eingerichtet, wobei sich der Regelungsumfang und die Ausgestaltung in Bezug auf die Verfahrensweisen, Beratungsmöglichkeiten und Sanktionen unterscheiden.
- **Sanktionen:** Sanktionsmaßnahmen sind abhängig von der Status- und der Personalgruppe. Sie umfassen bei Beschäftigten Dienstgespräche, Ermahnungen, Belehrungen, Abmahnungen, Um- bzw. Versetzungen, bei Studierenden oder Nichtangehörigen der Hochschule kommen neben den Belehrungen zudem auch der Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen bzw. das Erteilen eines Hausverbots zum Tragen. Je nach Schwere der Taten sind auch (fristlose) Kündigungen und Exmatrikulationen möglich.

7 Was fehlt … und was noch zu tun ist …

Die Studie im Gender-Report hat gezeigt, dass eine große Forschungslücke zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Deutschland existiert. Bis auf die europaweite Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (Feltes et al. 2012), die jedoch ausschließlich die Gewaltbetroffenheit von Studentinnen untersucht hat, und einige kleinere regionale Befragungen von Beschäftigten und Studierenden an Hochschulen liegen keine umfassenden Untersuchungen im deutschsprachigen Raum vor. Ebenfalls fehlen eine regelmäßige Berichterstattung zum Ausmaß von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen und insbesondere Evaluationen von Maßnahmen, Richtlinien und hinsichtlich des Zugangs zu Beschwerdestellen. Die Teilstudie im Gender-Report konnte zwar die Richtlinien der Hochschulen analysieren, jedoch ist damit keine Aussage über ihre Reichweiten und Anwendungen bekannt. Auch können keine Aussagen zum Bekanntheitsgrad von Beschwerdestellen getroffen werden oder ob Präventionsmaßnahmen greifen.

Darüber hinaus gilt es, das Verständnis von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erweitern und Fragen der Mehrfachdiskriminierung in den Blick zu nehmen. So wurde bei der Analyse der Hochschulrichtlinien deutlich, dass in der Regel Frauen als Betroffene sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und Männer als Täter genannt werden. Aus der Empirie ist bekannt, dass insbesondere Frauen von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung betroffen sind und überwiegend männliche Personen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausüben. Es zeigt sich jedoch auch, dass insbesondere Frauen, die als nichtdeutsch wahrgenommen werden, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (Schröttle et al. 2019: 58). Darüber hinaus sollten auch stärker weitere Personengruppen, wie Lesben, Schwule, Bisexuelle und trans* und inter*Personen bzw. Personen, die nicht bestimmten Geschlechtervorstellungen entsprechen, im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in den Blick genommen werden. Denn auch hier zeigt die

Forschung, dass dieser Personenkreis ebenfalls besonders häufig von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen ist (vgl. Kocher/Porsche 2015). Intersektionale Perspektiven sollten auch in der Auseinandersetzung und im Umgang mit dem Problemfeld der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen einbezogen werden.

Literatur

Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2014): Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 64(8), 22–28.

Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland, Bochum. Abrufbar unter: http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_english.pdf.

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Expertise: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen. http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf.

Pflüger, Almut/Baer, Susanne/Schlick, Gabriele/Büchs, Milena/Kalender, Ute (2002): Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis. München/Berlin. Abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/beschaeftigtenschutzgesetz-in-der-praxis/80792.

Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Berlin. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.html?nn=6560716&cms_gtp=12304344_Dokumente%253D4.

Thiele, Anja (2013): Sexismus. In: Gender Glossar. Abrufbar unter: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-221263.



STATEMENT:

Miriam Ellmann-Orlinski

Nein heißt Nein – gegen sexuelle Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch an Kunst- und Musikhochschulen

Nach dem Input von Frau Dr. Mense, in welchem sie die allgemeinen Begrifflichkeiten und Rechtsgrundlagen zum Workshopthema erläutert hat, möchte ich nun mit meinem Beitrag „Nein heißt Nein – gegen sexuelle Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch“ Ihren Blick auf die Kunst- und Musikhochschulen lenken.



Diese rückten gemeinsam mit der Film- und Musikbranche nach negativer Berichterstattung und Bekanntwerden von sexuellen Übergriffen in den letzten Jahren in den Fokus des öffentlichen Interesses und wurden somit zum Teil der #MeToo-Debatte, insbesondere in 2017. Doch schon davor waren Bemühungen in den Kunst- und Musikhochschulen zu verzeichnen, die die besonderen Studiengegebenheiten und die damit verbundenen Risiken von sexueller Diskriminierung genauer betrachteten. Aus Zeitgründen werden diese auch im Fokus meines Vortrags stehen.

1 Spezifika der Lehre an Kunst- und Musikhochschulen

So richteten einige Kunst- und Musikhochschulen Arbeitsgruppen und Kommissionen zur Auseinandersetzung mit diesem Thema ein – auch die Robert Schumann Hochschule mit der Beauftragung einer Senatskommission in 2016. Die in 2018 beauftragte Gleichstellungskommission konzentrierte sich im weiteren Verlauf vor allem auf den Bereich von Studium und Lehre – auch um die von Lisa Mense erwähnte Schutzlücke im AGG für Studierende zu schließen – und stellte ein erhöhtes Risiko bei folgenden Faktoren fest:

- **Das besondere Verhältnis von Nähe und Distanz im Einzelunterricht:** Hierzu zitiere ich eine Veröffentlichung der RKM (Rektorenkonferenz Musikhochschulen) im Mai 2019: „Im Einzelunterricht kann sich eine Nähe entwickeln, die auf der einen Seite inspirieren und den künstlerischen Entwicklungsprozess maßgeblich fördern kann, die auf der anderen Seite aber auch missbraucht werden kann.“[1] Grundlegende Informationen und dramatische Beispiele hierzu liefert das Buch „Panische Gefühle – sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht“ von Freia Hoffmann (2006).

- **Der praktisch orientierte, körperliche Unterricht:** Körperlichkeit ist beim Malen, Tanzen und Musizieren allgegenwärtig. Lange Zeit wurde ohne Fragen per Hand die Körperhaltung korrigiert. Hier können Grenzen verwischen. Der Übergang von erlaubten Berührungen zu sexueller Belästigung kann fließend sein.

[1] https://die-deutschen-musikhochschulen.de/wp-content/uploads/Beilage-zu-TOP-15_Guter-Umgang-im-Studierenden-Lehrenden-Verha%CC%88ltnis-insbesondere-in-Lehr-und-Pru%CC%88fungssituationen-Pra%CC%88vention-von-Machtmissbrauch.pdf

- **Die emotionalen und schöngeistigen Unterrichtsinhalte:** Bei der tieferen Auseinandersetzung mit vielfach emotionalen und schöngeistigen Unterrichtsthemen und Studieninhalten an Kunst- und Musikhochschulen, beim gefühlvollen Musizieren, Tanzen oder auch der Aktmalerei können Emotionen entstehen, die das Risiko von grenzüberschreitendem Verhalten erhöhen.

- **Der Unterricht und Veranstaltungen zu Randzeiten:** Bei Vernissagen und Konzerten in den Abendstunden kann eine feierlich gelöste Atmosphäre das Risiko von sexuell motivierter Grenzüberschreitung erhöhen.

- **Hoher Anteil an internationalen Studierenden:** Über 30 % der Studierenden kommen aus anderen Kulturen und ohne Kenntnis der deutschen Gesetze an unsere Hochschulen. Sie können übergriffiges Verhalten schlechter einschätzen als Studierende, die hier aufgewachsen sind.

- **Die enge Bindung an die Hauptfachlehrenden:** Dies ist der sechste und vielleicht der wichtigste Faktor. Studierende können in eine Abhängigkeit geraten, in der Lehrende ihre Machtposition ausnutzen können:
  - vor dem Studium als eine/r von vielen Bewerber*innen, von denen nur ca. 10 % aufgenommen werden können
  - während des Studiums als Studierende, die gute Beurteilungen auch für Wettbewerbe und Stipendienvorspiele benötigen
  - nach dem Studium als Absolvent*innen, für die gute Empfehlungsschreiben für den späteren Beruf eine große Rolle spielen

Eine gewisse Abhängigkeit der Studierenden von ihren Hauptfachlehrenden zieht sich somit durch das gesamte Studium. Diese und die aus ihr resultierende Machtposition der Lehrenden kann eine Beschwerde für die Studierenden schwierig machen. Sie rechnen mit negativen Folgen für Ihr Studium und ihre Karriere im Allgemeinen – denn die Musik- und Kunstszene ist klein!





Nein heißt Nein!

Die Richtlinie gegen sexuelle Belästigung

Wer sich an der *Robert Schumann Hochschule* belästigt oder diskriminiert fühlt, kann sich wehren.
Der Senat hat eine Richtlinie verabschiedet, die alle Angehörigen der Hochschule ermutigt, aktiv gegen sexuelle Übergriffe vorzugehen.
Die Robert Schumann Hochschule will Risiken frühzeitig identifizieren, verhindern und unterbinden, heißt es in der Präambel.

Der respektvolle Umgang ist die Grundlage für ein gutes Lern- und Arbeitsklima. Das gilt für alle Bereiche der Hochschule – selbstverständlich auch für den Einzelunterricht. Diese Form des Lehrens setzt ein besonders enges Vertrauensverhältnis voraus. Da sich ohne Emotionen der kreative Umgang mit Musik nicht vermitteln lässt, müssen Studierende und Lehrende immer wieder die Grenze zwischen Nähe und Distanz ausloten.
Was ist normal? Wo beginnt respektloses Verhalten? Diese Frage wird jeder, der an der Düsseldorfer Musikhochschule lernt, lehrt oder arbeitet, etwas anders beantworten. Um eine Orientierung zu geben, nennt die Richtlinie verschiedene Formen sexueller Übergriffe:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und Verhaltensweisen, wie z.B. Bemerkungen und Gesten sexuellen Inhalts, anzügliche und sexualisierte Witze, sexuell abfällige Bemerkungen über den Körper, das Intimleben und die Sexualität anderer Menschen
- nicht einvernehmlicher Körperkontakt sowie sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- direkte oder indirekte Drohung mit Nachteilen für die Ablehnung von Avancen
- Versprechen von Vorteilen für sexuelle Zugeständnisse

An der *Robert Schumann Hochschule* gibt es keinen Platz für respektloses Verhalten. Wer sich sexuell belästigt oder bedrängt fühlt, hat verschiedene Möglichkeiten, sich beraten zu lassen.

1.
Innerhalb der Hochschule stehen zwei besonders geschulte Vertrauenspersonen als Gesprächspartner zur Verfügung. In der Regel handelt es sich um einen Mann und eine Frau aus der Lehre oder der Verwaltung.

2.
Außerhalb der Hochschule bietet die sogenannte *Ombudsstelle* eine rechtliche Erstberatung. Darüber hinaus können Betroffene eine kostenlose psychologische Beratung in Form einer Kriseninterventionen in Anspruch nehmen.

3.
Für erste Gespräche und allgemeine Informationen stehen die sogenannten *Funktionsträger* der Hochschule bereit – das sind die Mitglieder der Gleichstellungskommission, die Prorektoren, die Dekane, die geschäftsführenden Direktoren und der AStA.

Sowohl die externen Berater als auch die Funktionsträger und die Vertrauenspersonen an der Hochschule unterliegen der Schweigepflicht.

2 Handlungsmöglichkeiten

Doch was können Kunst- und Musikhochschulen tun? Die HRK betont in einer Veröffentlichung im April 2018 zu diesem Thema:

> „Jede Hochschule muss ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studentinnen und Studenten bestmöglich vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt schützen! [...] Insbesondere in Sprechstunden und Lernformen, die individuelle Kontakte zu den Lehrenden erfordern (etwa Medizin, Musik, Psychologie, Sport), sind transparente Verfahren und adäquate Räumlichkeiten erforderlich, um sexualisierten Übergriffen vorzubeugen.“[2]

Auch die RKM (Rektorenkonferenz Musikhochschulen) veröffentlicht im Mai 2019 nach negativer Berichterstattung im Spiegel und im Deutschlandfunk Handlungsempfehlungen für Musikhochschulen und stellt nötige Sensibilisierungsprozesse mit entsprechendem Verhaltenskodex in den Vordergrund. [3]

Letztendlich muss sich aber jede Hochschule ihrer eigenen Verantwortung bewusst werden und auch mit begrenzten Finanz- und Personalmitteln – mir ist an den Kunst- und Musikhochschulen in NRW keine Gleichstellungsbeauftragte mit einem 100-%-Vollzeitäquivalent bekannt – Lösungen und Wege finden, um:

- Studierende zu stärken und ihnen die Sicherheit in der Einschätzung von diskriminierendem Verhalten und in der weiteren Vorgehensweise zu geben und
- Lehrenden zu helfen, ihre besondere Verantwortung wahrzunehmen und sich als Experten in Nähe und Distanz zu verstehen.

Die Gleichstellungskommission der RSH erachtete bei ihrer Richtliniendiskussion und -verabschiedung im Mai 2019 folgende Maßnahmen als sinnvoll und durchführbar. Hierbei orientierte sie sich auch an den Ergebnissen der RKM (Rektorenkonferenz Musikhochschulen) und der BuKof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) und bettete diese in ein Präventionskonzept ein:

3 Mögliche Maßnahmen

Information und Sensibilisierung:

- Klare öffentliche Positionierung der Hochschulleitung und Hochschulgremien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Thematisierung von sexueller Belästigung in Hochschulgremien, bei Personalversammlungen oder durch Informationsschreiben
- Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen
- Über interne und externe Beratungsstellen, Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen informieren

Organisation und Infrastruktur:

- Prozesse für interne Beschwerdeverfahren und eventuellen Lehrerwechsel definieren
- Für ausreichende Beleuchtung sorgen, z. B. auf Wegen, Fluren und Parkplätzen
- Auf einsehbare Unterrichtsräume achten
- Sicherheitsbewusste Gestaltung der Sanitäranlagen in Erwägung ziehen (Aufkleber mit Notrufnummern in jeder Toilette)
- Verabschiedung von Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung mit Nennung von geschulten Anlauf- und Beschwerdestellen sowie einer externen juristischen Ombudsstelle und ggf. einer psychologischen Beratungsstelle

Schulungen und Fortbildungen:

- Regelmäßige Aktionen zur Sensibilisierung für das Thema durchführen
- Workshops für Studierende anbieten
- Sensibilisierung der Lehrenden bei Lehrendenvollversammlungen
- Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Personalversammlungen

[2] https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/
[3] https://die-deutschen-musikhochschulen.de/wp-content/uploads/Beilage-zu-TOP-15_Guter-Umgang-im-Studierenden-Lehrenden-Verha%CC%88ltnis-insbesondere-in-Lehr-und-Pru%CC%88fungssituationen-Pra%CC%88vention-von-Machtmissbrauch.pdf

- Fortbildung für Führungskräfte mit Personalverantwortung

Öffentlichkeitsarbeit:

- Wichtige Informationen sollten übersichtlich und aktuell auf der Webseite bereitstehen
- Auslegen von Flyern auf dem Campus, um auf das Thema aufmerksam zu machen
- Aktionstage zur Sensibilisierung für das Thema und zur Verbreitung der Flyer nutzen, z. B. 25. November „Orange Day" – Verteilung von Informationsmaterial und Orangen – oder 8. März „Weltfrauentag", um auf die Rechte von Frauen aufmerksam zu machen
- Anbringen von Plakaten auf dem Campus sowie Herstellung und Verbreitung von Aufklebern oder ähnlichen Materialien
- Komplexe Sachverhalte zielgruppenspezifisch und verständlich aufarbeiten, z. B. in einem begleitenden Flyer zur Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung. So wie der Flyer „Nein heißt Nein! Die Richtlinie gegen sexuelle Belästigung der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf". In diesem wurde die mehrseitige offizielle Richtlinie kurz und knapp auf einer Seite zusammengefasst und bietet – auch als Notfallpapier, das an diversen Stellen auf dem Campus ausgelegt wurde – eine gute Übersicht über das Prozedere und die möglichen Vorgehensweisen im Falle einer sexuellen Belästigung und Diskriminierung.

Abschließend möchte ich noch betonen, dass unseres Erachtens keine grundlegenden Änderungen der Studienbedingungen in diesem Kontext von Nöten sind. – Was wäre ein Kunststudium ohne Aktmalerei oder ein Musikstudium ohne emotional geladene Opernaufführungen? Man kann und sollte nach wie vor sehr stolz auf diese besonderen Studiengegebenheiten sein und sie als Herausforderung verstehen. Denn nur sie gewährleisten ein künstlerisches Studium auf höchstem Niveau und sichern die zukünftige Exzellenz in diesen Studienbereichen. Bereits durch die Verstetigung von erwähnten Maßnahmen – vor allem durch eine nachhaltige Information und Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen – und insbesondere durch eine klare Null-Toleranz-Haltung der Hochschulleitung mit einem deutlichen „Nein heißt Nein – gegen sexuelle Diskriminierung" in allen Statusgruppen kann schon viel erreicht werden.

Dafür wünsche ich Ihnen und auch mir für die Zukunft viel Erfolg und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit – vielen Dank!

Literatur

Hoffmann, Freia (2006): Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht. Mainz, Schott Music.



PROTOKOLL ZU WORKSHOP 3:

Sexualisierte Diskriminierung: Was Hochschulen tun (können)

Protokollantinnen: Johanna Forth, Dr. Heike Mauer (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung

Zu Beginn des Workshops formulieren die Moderatorinnen das Ziel des Workshops: Was können Hochschulen tun, um gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorzugehen? Welche Handlungsempfehlungen sollen darüber hinausgehend entwickelt werden? Als ein Fokus der Diskussion im Plenum kristallisiert sich die für Studierende bestehende Schutzlücke im AGG hinsichtlich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt heraus. Zugleich wird im Austausch zwischen Referentinnen und Publikum sehr deutlich, dass ein großer Bedarf besteht, sich über die praktische Umsetzung von Beratungsgesprächen und Beschwerdeverfahren zu verständigen, da diese auf der Seite der Beratenden professionelles Handeln und auf der Seite der Organisation verlässliche Strukturen erfordern, was oftmals eine Herausforderung darstellt.

Zentrale Themen

1. Das Ziel einer diskriminierungsarmen Campuskultur
2. Bedeutung von Richtlinien
3. Herausforderungen für Beratung und Beschwerdemanagement
4. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Zu 1: Das Ziel einer diskriminierungsarmen Campuskultur

Die beiden Referentinnen Dr. Lisa Mense und Miriam Ellmann-Orlinski betonen, dass kontinuierlich und übergreifend Maßnahmen notwendig sind, um innerhalb jeder einzelnen Hochschule ein diskriminierungsarmes und wertschätzendes Klima herzustellen und aufrechtzuerhalten. Dazu gehört es, an den Hochschulen ein Klima zu schaffen, das dazu führt, dass sich alle Hochschulmitglieder gegen Diskriminierung einsetzen und ihre eigene Rolle in dem Problemfeld hinterfragen. Hierzu gehört auch die Implementierung von entsprechenden Infrastrukturen in Form von Beratungsmöglichkeiten und Verfahrenswegen sowie Angebote für Fort- und Weiterbildung sowie Empowerment.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit nimmt einen hohen Stellenwert ein. Es können „Aktionstage“ wie der 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) als Anlass für Kampagnen genutzt werden. Informationsmaterialien zum Thema sollten möglichst multilingual (bspw. auch in englischer Sprache) erstellt werden.

Zu 2: Bedeutung von Richtlinien

Ein wichtiger Baustein für eine diskriminierungsarme Campuskultur ist die Implementierung konkreter Richtlinien im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Hier sind die nordrhein-westfälischen Hochschulen sehr unterschiedlich aufgestellt. Hierbei wird vonseiten der Referentinnen und insbesondere von Miriam Ellmann-Orlinski betont, dass die Umsetzung von Richtlinien die angestoßene Arbeit keinesfalls abschließt, sondern es gerade auch nach der Verabschiedung einer Richtlinie weiterhin notwendig ist, Prozesse zu begleiten und in der Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Als Formate böten sich Workshops für Studierende oder Vollversammlungen von Beschäftigten(gruppen) an. Auch in Lehrveranstaltungen könne das Thema platziert werden. Inwiefern Studierende erst für das Thema ‚aktiviert‘ oder ‚gewonnen‘ werden müssen oder ob diese die Entwicklung einer diskriminierungsarmen Campuskultur und die Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt eher vorantreiben und besonders stark einfordern, wird unterschiedlich eingeschätzt.





Zu 3: Herausforderungen für Beratung und Beschwerdemanagement

In der Diskussion wurde zugleich deutlich, dass die Rolle von Vertrauenslehrenden als Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen kontrovers beurteilt wird. Es wurde etwa berichtet, dass die beraterischen, aber auch die juristischen Kompetenzen von Ansprechpersonen an den Hochschulen nicht immer gegeben sind. Dieser Mangel an geschultem Personal könne auch zu einer Überforderung der Ansprechpersonen führen, sodass ein professioneller Umgang nicht immer gegeben sei.

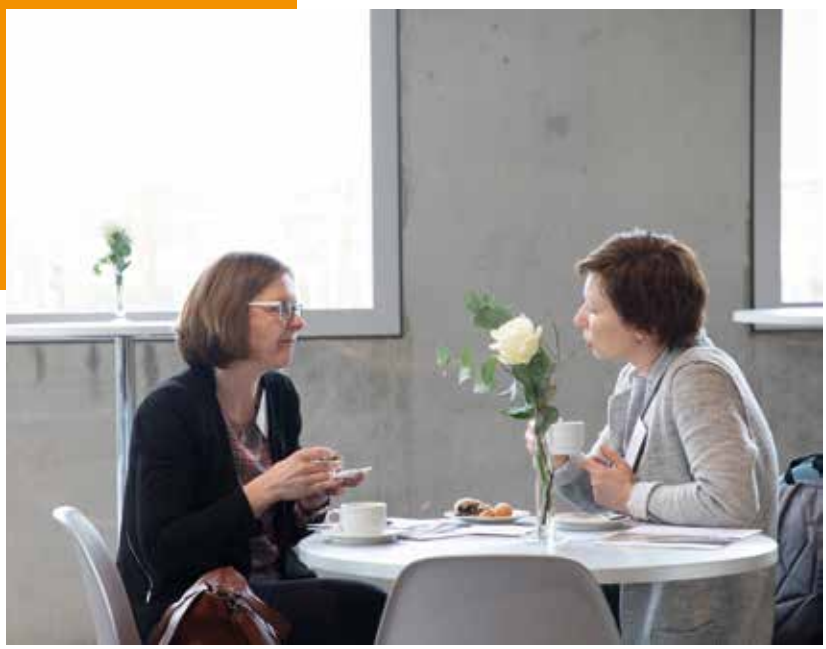
Als eine weitere Herausforderung wurde benannt, dass der konkrete Umgang der Hochschulen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bei Studierenden auch zu Frustration führe, da nicht immer und unmittelbar „sichtbare Veränderungen" erzielt werden können. Nach wie vor erweise es sich als richtig, dass dem persönlichen, sozialen Umfeld eine besonders wichtige Rolle für den Umgang und die Verarbeitung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zukomme.

Zu 4: Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

In der Diskussion wird noch einmal deutlich, dass an den Hochschulen ein durch Hierarchien und Abhängigkeiten gekennzeichnetes Verhältnis zwischen Studierenden und Professor*innen besteht. Studierende wollen den Grundstein für ihre Karrieren legen. Je größer die Abhängigkeiten an der Hochschule sind – etwa weil das Fach klein ist oder die Ausbildungsbeziehung, etwa in musischen Fächern, im Sport oder im Labor, eng und bisweilen unter Ausschluss einer Hochschul- oder Seminaröffentlichkeit gestaltet wird –, umso spezifischer müssen Kommunikationsmaßnahmen ausgestaltet werden, um Themen rund um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung anzusprechen und ein wirksames Präventions- und Schutznetz zu errichten. Insofern müsse die Hochschule sich selbst daraufhin befragen, welchen Anteil sie an dem Gesamtproblem hat. Damit ist nicht nur umrissen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vor allem in der Verborgenheit geschehen, sondern es stelle sich zugleich auch die Frage nach der Notwendigkeit bzw. der Gewährleistung von Anonymität in Beschwerdeverfahren.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Die Beratungssituation an den Hochschulen muss verbessert werden.
- Hierzu wird der Vorschlag gemacht, eine Kooperation mit externen Jurist*innen in der Beratung und der Arbeit der Beschwerdestellen anzustreben.
- Die präventiven und beraterischen Angebote der Hochschule sowie das Beschwerdeverfahren und -management müssen systematisch evaluiert werden.
- Die Richtlinien der Hochschulen sollten insbesondere die Studierenden berücksichtigen.
- Die Beschwerdestellen sollten auch für ehemalige Studierende ansprechbar sein, damit sich diese dort melden können. Insbesondere an den Kunsthochschulen herrscht die Befürchtung, dass Beschwerden zu negativen Sanktionen für die Beschwerdeführenden führen könnten.
- In den Richtlinien sollte ein verbindliches Dokumentationssystem festgelegt werden, um Erstkontakte, Beratungen und Beschwerdeverfahren zu dokumentieren. Hierüber sollte regelmäßig und anonymisiert an die Hochschulleitung berichtet werden.
- Es wird betont, dass eine intersektionale Perspektive auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nötig ist. Zugleich wird eine Reflexion zentraler Begriffe angeregt, die im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verwendet werden. Dies umfasst auch das Verhältnis zwischen Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung, aber auch die Schärfung von Termini wie „sexualisierte Ausgrenzung“, „Prävention“ oder die Verwendung einer starren Täter-Opfer-Dichotomie. Hierbei ist auch eine Analyse konkreter Gewaltformen notwendig.



WORKSHOP 4:

Sichtbarkeit: Frauen in Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache

Die vermehrte Sichtbarkeit von Professorinnen und von Frauen an der Spitze der Hochschulen führt dazu, dass für manche die ‚gefühlte Gleichstellung' bereits erreicht ist. Zugleich lösen feministische Sprachkritik und das sprachliche Sichtbarmachen von geschlechtlicher Vielfalt Widerstand aus. Wie kann eine positive Wahrnehmung und Ansprache von Frauen an den Hochschulen ermöglicht werden?



Moderation:
Annelene Gäckle, Universität zu Köln

STATEMENT:

Interview mit Prof. Dr. Birgitt Riegraf

Frauen in der Hochschulleitung: Ausnahmen oder Vorzeichen eines Paradigmenwechsels?

Annelene Gäckle: Ganz herzlich willkommen zu unserem Workshop 4 „Sichtbarkeit: Frauen in Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache" am heutigen Nachmittag des Gender-Kongresses 2020. Ich freue mich auf einen konstruktiven Austausch. Hierfür steht zum einen Professorin Birgitt Riegraf bereit, Präsidentin der Universität Paderborn. Mit ihr spreche ich zum Thema Frauen in der Hochschulleitung. Sind sie noch Ausnahmen, diese Frauen, oder sind sie Vorzeichen eines Paradigmenwechsels? Ein zweites Thema ist die geschlechterbewusste Sprache. Hierüber spreche ich mit Christine Ivanov von der Universität Hannover. Ziel unseres Workshops ist es, Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Und zwar für Sie in den einzelnen Hochschulen, aber auch auf der Ebene der Landespolitik.

Wir beginnen mit dem Thema Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und mit Birgitt Riegraf, Soziologin und Inhaberin der W3-Professur für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Sie war Studiendekanin, Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Qualitätsmanagement und ist seit 2018 Präsidentin der Universität Paderborn – also eine gestandene Führungsfrau, die die verschiedenen Ebenen in Leitungsgremien auch jetzt in einer sehr exponierten Führungsposition kennt.

Zunächst möchte ich fragen, ob wir uns entspannen können. Wir haben heute Morgen gehört, 25 % Frauen sind auf Professuren in NRW. Und 23 % aller Hochschulen in NRW werden inzwischen von einer Frau in der höchsten Leitungsposition geleitet. Können wir da nicht eigentlich zufrieden sein? Frauen sind zu 25 % da, sie sind in den Hochschulleitungen angekommen. Also scheint der Paradigmenwechsel, dass Frauen auch in diese Ämter kommen, bereits vollzogen. Was sagen Sie dazu?



Birgitt Riegraf: Ja, schön wäre es, wenn es eine so selbstverständliche und lineare Entwicklung hin zu mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen gäbe. Aus meiner Sicht gibt es gegenwärtig zwei parallel laufende Bewegungen: Es ist tatsächlich ein Aufbruch zu beobachten. Das traditionelle Bild von Führungspersonen wird brüchig, das wiederum eng mit Männlichkeitsvorstellungen verwoben war, und damit öffnet sich auch der Blick dafür, dass Wissenschaftlerinnen eine Universität leiten können. Für Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen gab es wiederum eine Zeit lang überhaupt keine Vorbilder. Diese Situation bricht nun tatsächlich und allmählich auf. Zugleich gibt es, und das finde ich sehr besorgniserregend, einen Backlash. Dieser zeigt sich in Diskussionen wie: „Reicht es nicht jetzt? Jetzt haben Wissenschaftlerinnen doch alles bekommen und jetzt sind sie auf diesen Positionen angekommen und jetzt ist es aber auch genug." Durch die gegenwärtigen Entwicklungen würden nun Männer benachteiligt werden, so die Diskussionen, die gegenwärtig nicht nur an den Hochschulen geführt werden und die Sie sicher alle kennen. Weiter geht die Argumentation: Derzeit würden in Bewerbungsverfahren Frauen bevorzugt und Männer diskriminiert und dies gelte nun auch bei der Besetzung von Leitungspositionen. Diese Debatte finde ich deshalb sehr besorgniserregend, weil die Tatsache, dass Wissenschaftlerinnen nun auch auf Leitungspositionen zu finden sind, in vielen Jahren erkämpft wurde und diese Situation nach wie vor keine Selbstverständlichkeit ist. Die Entwicklung ist offensichtlich nicht mit stabilen Strukturen hinterlegt. Das bedeutet, dass der Anteil von Frauen in Leitungspositionen jederzeit wieder zurückgehen kann. Deshalb ist es so wichtig, dass solche Kongresse wie dieser hier stattfinden und dass wir auch darüber nachdenken, welche Politiken die beobachtbaren positiven Entwicklungen stärken können. Denn heute Morgen hat Jutta Dalhoff ebenfalls darauf hingewiesen, dass wir nicht nur Fortschritte, sondern auch Rückschritte in Bezug auf die Gleichstellungspolitik an Hochschulen machen. Das darf nicht passieren, das Erreichte ist keinesfalls selbstverständlich.

Nehmen Sie das ausschließlich als quantitative Diskussion wahr? An Ihrer Hochschule haben Sie 37 % Professorinnen, und neben Ihnen als Präsidentin sind weitere Frauen in Leitungsfunktionen sichtbar. Ist das dann schon genug für die Herren in der Quantität oder geht es auch um Inhalte, die damit verbunden sind, die Frauen da mit reinbringen, die vielleicht auch etwas unbequemer sind? Weil wir ja heute Morgen auch kriteriale Verteilmechanismen zum Beispiel diskutiert haben, in Bezug auf Leistungsbezüge. Eine Bewegung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule müsste ja auch in diesen Bereichen Veränderungen mit sich bringen.

Riegraf: Da Sie gerade unsere Hochschule ansprechen: Wir haben tatsächlich auf der Leitungsebene eine Reihe von Frauen: eine Präsidentin, eine Kanzlerin, die Vorsitzende unseres Hochschulrates ist eine Wissenschaftlerin, die sich sehr mit Geschlechterfragen auseinandersetzt, und wir haben eine Senatsvorsitzende. Und wenn Sie dann auf die Ebene der Vizepräsidien schauen, sind das jetzt tatsächlich nur Männer. Die Tatsache, dass wir viele weibliche Leitungen haben, war schon eine Herausforderung für den einen oder anderen an der Universität und hat schon auch zu Diskussionen geführt. Diese Diskussion haben wir ganz offen geführt, und es ist auch gut so, dass wir diese Diskussionen ganz offen führen; ich bin etwas stolz darauf, dass wir sie auch offen führen konnten. Denn die Vorbehalte gegen Wissen-

schaftlerinnen in Leitungsebenen sind da, sie sind, in jedem Falle informell, vorhanden. Aber wenn Sie die Diskussion führen, können Sie offen und argumentativ mit den Vorbehalten umgehen. Wenn die Diskussionen nicht geführt werden, dann sehen Sie sich Blockadesituationen innerhalb der Hochschule gegenüber. Dass wir auf den Führungsebenen an unserer Universität so präsentiert sind, ist einerseits das Resultat erfolgreicher Gleichstellungspolitik, da bin ich unserer Gleichstellungsbeauftragten auch sehr dankbar. Hinzu kommt aber auch, dass wir eine Universität mit einem starken kulturwissenschaftlichen Bereich sind, ebenso gibt es die Lehrer_innenausbildung, d. h., wir haben einen hohen Anteil an Bereichen mit vergleichsweise vielen Professorinnen. Der Pool ist also insgesamt größer als an einigen anderen Universitäten. Mit einem genaueren Blick wird sehr schnell sichtbar, dass es auch disziplinspezifische Verteilungen von Professorinnen gibt. Also wir sind einerseits gut aufgestellt, andererseits gibt es noch ganz viel zu tun. Der Maschinenbau tut sich im Gegensatz zu den Kulturwissenschaften sehr schwer mit der Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen. In dieser und ein paar anderen Disziplinen gibt es an allen Universitäten noch eine Menge zu leisten.

Wie haben Sie diese unterschwelligen Vorbehalte bemerkt?

Riegraf: Erst einmal finden diese Backlash-Debatten nicht ausschließlich an der Uni Paderborn statt. Die Diskussionen werden von einer momentanen gesellschaftlichen Atmosphäre wesentlich getrieben, die Sie alle an Ihren Hochschulen oder Institutionen ebenfalls zu spüren bekommen. Diese Atmosphäre erleichtert die Infragestellung des bisher Erreichten. Das drückt sich unter anderem darin aus, dass Diskussionen darüber angestoßen werden, ob es nun zu einer Benachteiligung von Männern käme. Daran merken Sie, dass es zu einem Umschwung kommt. Sie müssen sich plötzlich mit Argumenten auseinandersetzen, von denen ich dachte, die hätten wir schon hinter uns gelassen. Die Argumente kommen jetzt wieder und vieles ist wieder sagbar geworden. Eine Zeit lang waren diese Vorbehalte unterschwellig da, sie wurden nicht offen ausgesprochen. Aber es ist jetzt vieles wieder sagbar und vieles wieder denkbar. Und das hat etwas mit einer gesellschaftlichen Atmosphäre zu tun, die auch an den Hochschulen ankommt.

Absolut! Aber es ist schön zu hören, dass diese Vorbehalte auch offen thematisiert werden können, damit sich diese nicht über informelle Kanäle festsetzen und wirken können. Aber ich kann mir vorstellen, dass solche Prozesse und Debatten nicht unanstrengend sind. Gerade in dem gesellschaftlichen Klima, das Sie bereits angesprochen haben. Am Vormittag war bereits die Dekanatsebene Thema. Es sind nur rund 15 % Frauen, die Dekanatsleitungen übernehmen. Woran liegt das? Eine These ist, dass die Fakultäten erstarken und dadurch diese Positionen wieder wertvoller geworden sind. Eine andere These lautet, die Frauen machen es clever und überspringen die Fakultätsebene, um direkt in der Hochschulleitung Ämter zu übernehmen. Wie sehen Sie das? Und warum fehlen auch an Ihrer Hochschule Frauen auf der Dekanatsebene? Oder ist das in Paderborn gar nicht der Fall?

Riegraf: Also zunächst mal sind die Entscheidungsmöglichkeiten der Dekanate in den letzten Jahren wirklich gestärkt worden. Deshalb müssen in die Entscheidung der Hochschulleitung in aller Regel die Dekane mit einbezogen werden. Wenn die Dekane eine Entscheidung nicht mittragen wollen, dann entsteht in der Durchsetzung ein richtiges Problem. Insofern ist dies keine unwichtige Position. Die Dekanate sind zudem eine Absprungposition in die Leitung. Wichtig ist, dass sich die Wissenschaftlerinnen in den Gremien nicht allzu sehr vernutzen lassen. Wenn sie sich in den Gremien engagieren, sollten sie unbedingt in die wichtigen Gremien gehen, z. B. in diejenigen, in denen über Forschungsförderung entschieden wird; in die Gremien, in denen über die Verteilung von Geldern entschieden wird, und dies geschieht zum Teil durchaus in den Dekanaten. Aber Vorsicht ist geboten bei Gremien, in denen viel Arbeit anfällt, die aber kaum jemand zur Kenntnis nimmt. Ich empfehle Wissenschaftlerinnen immer, sich in solchen Gremien zu engagieren, in denen sie auch Entscheidungsbefugnisse haben, Einfluss nehmen und wichtige Kontakte knüpfen können, die sie innerhalb der Hochschule stärken. Denn Netzwerke sind wichtig, wenn Wissenschaft-

lerinnen eine Leitungsposition übernehmen wollen. Wenn Sie in der Hochschulleitung keinen Rückhalt haben, dann können Sie nichts oder nur sehr wenig durchsetzen. Insofern ist es zentral, innerhalb der Hochschule Netzwerke aufzubauen und sich darüber den Rückhalt zu sichern. Gerade Wissenschaftlerinnen brauchen diese Netzwerke und diesen Rückhalt besonders.

Als Gleichstellungsbeauftragte merke ich immer, wie wichtig die Dekaninnen und Dekane sind. Denn in den Fakultäten werden beispielsweise die Berufungslisten gemacht. Wir wissen alle, dass es für eine Hochschulleitung auch ein harter Job ist, gegen die Fakultätsmeinung, gegen die ursprüngliche Fachmeinung agieren zu müssen. Deswegen erneuere ich meine Frage, wie wir an mehr Dekaninnen kommen. An meiner Hochschule sind insbesondere die engeren Fakultäten doch noch sehr männlich dominiert und aus denen rekrutiert sich dann oft der_die Dekan_in. Warum trauen sich Frauen da nicht rein oder vielleicht warum werden sie ausgeschlossen?

Riegraf: Ich bin immer vorsichtig mit solchen Zuschreibungen: „Wissenschaftlerinnen wollen nicht und sie trauen sich nicht." Stattdessen gilt, sich die Rekrutierungsmechanismen wirklich genau anzusehen: Wer schlägt wen für welche Position vor? Was für Netzwerke verbergen sich dahinter? Dies trifft auch bei den Ausschreibungen von Stellen zu: Wer schreibt welche Stelle wie aus? Das sind eigentlich die entscheidenden Hebel bei Rekrutierungsmechanismen, die wir noch genauer kennenlernen müssen. In Hochschulen werden Wissenschaftlerinnen zudem systematisch strukturbedingt entmutigt. Und dann sieht es immer so aus, als ob Frauen gar nicht wollen. Aber wenn ihnen von vornherein signalisiert wird, dass sie sowieso keine Chance haben, dann haben sie auch den Eindruck, es hat auch keinen Sinn anzutreten. Also lassen Sie uns auf diese Anerkennungs- und Wertschätzungssysteme innerhalb der Hochschule nochmal genauer schauen.

Sprechen Sie innerhalb der Universität Paderborn Frauen gezielt an, um sie für Führungspositionen, etwa als Dekanin, zu gewinnen?

Riegraf: Das geht in meiner Position nach meiner Erfahrung besonders gut auf indirektem Weg.

Wenn Sie nach Personal für Ihre Hochschulleitung suchen, nehmen Sie andere Reaktionen zwischen den Geschlechtern wahr, wenn Sie im Vorfeld das Gespräch suchen, um zu eruieren, ob jemand Interesse hätte?

Riegraf: Nein, solche Unterschiede sehe ich nicht. Nein.

Schön. Das heißt, es scheint, dass Frauen durchaus den Mut besitzen, die Positionen zu übernehmen.

Riegraf: Also ich würde das anders formulieren. Frauen benötigen nicht mehr Mut, sondern mehr Wertschätzung ihrer Leistungen, mehr Anerkennung ihrer Arbeit. An „mehr Mut" von Frauen zu appellieren ist eine Subjektivierung, die viele Frauen nicht wollen und die auch an der Sache vorbeigeht. Die entscheidende Frage ist: Wie werden Frauen systematisch entmutigt? Und umgekehrt: Wie können wir stattdessen Anerkennungs- und Wertschätzungssysteme an den Hochschulen aufbauen? Beispielsweise deutliche Signale in die Richtung zu geben: „Du kannst das, es ist super, was du machst." Und nicht zu sagen: „Naja, ob das was wird, und dann mit den Kindern …".

Was schlagen Sie konkret vor? Wir suchen ja Handlungsempfehlungen.

Riegraf: Ermutigend ansprechen, auffordern und sich gegenseitig mit den jeweiligen Leistungen (an-) erkennen. Es ist wichtig, sich gegenseitig (anzu-) erkennen und zu signalisieren und zu sagen: „Die Arbeit, die ihr macht, ist hervorragend." „Natürlich kannst du das, natürlich kannst du Dekanin werden, natürlich kannst du eine Hochschule leiten, warum auch nicht?"

Und das geht über klare Frauennetzwerke?

Riegraf: Ich fürchte, die funktionieren bisher am besten. Netzwerke können auch Männer einschließen, die dafür offen sind. Aber ich glaube, im

Moment funktionieren die Frauennetzwerke noch am besten.

In einer Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz [1] steht, dass Unconscious-Bias-Trainings ein Baustein sein könnten, damit Frauen auch ihre eigenen Rollenstereotype, bspw. in Bezug auf ihre Durchsetzungsfähigkeit, wirksam durchbrechen können. Ich bin da immer etwas skeptisch, denn es scheint, dass schon wieder Frauen trainiert werden müssen – und nicht die Männer, die die falschen Rollenstereotype zuschreiben. Was für eine Haltung haben Sie dazu? Käme das an Ihrer Universität überhaupt infrage?

Riegraf: Also im Moment bieten wir keine Trainings an, die genau dieses Thema adressieren; wir haben aber schon darüber diskutiert, ob dies infrage kommt. Aber wir bieten Mentoring-Programme an, individuelle Coachings und andere Programme. Das ist aber wirklich situationsabhängig und von der Hochschule abhängig.

Ich habe noch eine Frage zum Gender Pay Gap. Bei Ihnen in Paderborn ist der Gender Pay Gap gar nicht so richtig groß. Und natürlich beeindruckt das und es stellt sich die Frage, woran das liegt: an den vielen Frauen in der Hochschulleitung und in Führungspositionen; an der Hochschulkultur, oder gibt es bei Ihnen vielleicht schon ein Monitoring diesbezüglich?

Riegraf: Also wir haben kein Monitoring für die Universitätsleitung in dieser Frage, das bedauere ich. Darüber müssen wir tatsächlich sprechen. Also da gibt es auch ganz viel zu tun.

Wo sehen Sie Ihre Hochschule in zehn Jahren? Was ist Ihr Wunsch?

Riegraf: Also mein Wunsch wäre, dass wir dann nicht mehr über den Gender Pay Gap sprechen müssten, weil es ihn nicht mehr geben würde. Und die gleiche Bezahlung wäre selbstverständlich, wir müssen nicht mehr darüber reden. Noch besser: Die Gleichstellungsbeauftragte hätte sich quasi selber abgeschafft, weil die Gleichberechtigung erreicht wäre. Bis zur Fifty-fifty-Verteilung ist es aber leider noch ein weiter Weg. Bis dahin müssen noch sehr viele Diskussionen geführt werden, muss noch sehr viel Überzeugungskraft geleistet werden.

[1] https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/



STATEMENT:

Interview mit Christine Ivanov

Zwischen unbeachtet, unbedeutend und überkommen – geschlechterbewusste Sprache an Hochschulen

Annelene Gäckle: Ein wichtiges Thema ist die Frage, wie Frauen in der Wissenschaft benannt und sichtbar werden: wenn sie es auf signifikante Positionen geschafft haben ebenso wie im wissenschaftlichen Arbeitsalltag. Über genderbewusste Sprache, die ja auch sehr im Wandel ist, spreche ich nun mit unserer zweiten Expertin, Christine Ivanov. Christine Ivanov ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem interdisziplinären Forschungsprojekt zu geschlechtergerechter Sprache in Theorie und Praxis und sie beschäftigt sich im Rahmen ihrer Promotion insbesondere mit Widerständen gegen geschlechtergerechte Sprache. Es ist eine sehr spannende Frage, ob die Überzeugungsarbeit, die Gleichstellungsakteur_innen seit Jahren an den Hochschulen leisten, auch in der wissenschaftlichen Sprachpraxis ankommt. Für meine Vorbereitung heute habe ich mir mit Bezug auf Frau Riegraf das Wort „Präsidentinnenschaft" notiert – ein Wort, das die Rechtschreibkorrektur nicht kennt. Word und Office scheinen noch nicht weit genug, die Sichtbarkeit von Frauen ist dort noch nicht so sehr gewollt. Wie ist Ihre Einschätzung hierzu: War ich ein bisschen zu kreativ oder dürfen das System Word und die Sprachkorrektur nachziehen?



Christine Ivanov: Die Sprechenden ziehen nach. Sprache wandelt sich, indem Sprachgebrauch sich wandelt. Die Frage von „Präsidentinnenschaft" führt unmittelbar zu der Frage, was ist relevant, welche Kontexte spielen eine Rolle. Hieran zeigt sich, wie stark in den Sprachgebrauch, aber auch ins Lexikon männliche Dominanz eingeschrieben ist. Und Begriffe wie „Präsidentinnenschaft" sind außerdem oft Aufhänger für Kritik. Das sind die Wendungen, die von Gegner_innen geschlechtergerechter Sprache herangezogen werden, um das Thema lächerlich zu machen. Nichtsdestotrotz glaube ich, dass es in so einem Fall wie „Präsidentinnenschaft" sehr relevant ist, weil es um eine Person geht. Es geht hier pragmatisch darum, den Personenbezug abzuwägen. Also bei der „Schneiderkreide" beispielsweise, wo es um eine Sachbezeichnung geht, würde ich tendenziell eher nicht gendern, um eben nicht dieses Lächerlichmachen und die Diffamierung aufzurufen. Wir untersuchen die Frage, ob und, wenn ja, wie Komposita und Ableitungen gegendert werden, in unserem Projekt am Rande. Bislang gibt es dazu keine Forschung. Wir sehen in Texten von Hochschulen, dass gerade in den Bereichen, in denen ein Personenbezug besteht, beispielsweise in der Ausbildung von Lehrkräften, schon oft gegendert wird und z. B. von „Lehrerinnen- und Lehrerbildung" die Rede ist.

Dankeschön für diese erste Einschätzung, die ein wichtiges Spannungsfeld anspricht: die Notwendigkeit, Sichtbarkeit herzustellen, und die Erfahrung, dass das Einfordern von Sichtbarkeit Widerstände hervorruft. Es führt meistens nicht zu einer entspannteren Kommunikationssituation, wenn die Gleichstellungsbeauftragte immer wieder darauf hinweisen muss, dass eine Präsentation nicht in

geschlechtergerechter Sprache verfasst wurde, dass ein Beitrag einer Hochschulleitung in einem Gremium die Frauen doch wieder vergessen hat etc. Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird auch die Sichtbarkeit des dritten Geschlechts verstärkt eingefordert. Das Tradierte wird also noch weiter herausgefordert über die dritte Geschlechtsoption mit Sternchen und Gender Gap. Wie stellt sich die Repräsentation von Geschlecht derzeit in der Wissenschaft dar?

Ivanov: Hier ist es wahrscheinlich Konsens, dass eine geschlechterbewusste Ansprache die Repräsentation von Frauen im Hochschulbereich unterstützt. Zugleich wird die Auseinandersetzung darüber, was geschlechterbewusster oder geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist und was nicht, sehr kontrovers diskutiert. Denn es treffen politische Positionen, Weltanschauungen und Überzeugungen in der Praxis aufeinander. Die sprachlichen Mittel zur geschlechtergerechten Ansprache sind in je unterschiedlicher Weise in der Lage, Frauen schriftsprachlich und damit auch mental zu repräsentieren. Es ist ein Ergebnis von psycho-linguistischer und sozialpsychologischer Forschung, dass beispielsweise Neutralisierung, neutrale Formen, die von allen Leitfäden der Hochschulen, die wir untersucht haben, einstimmig empfohlen werden, weder schriftsprachlich noch mental dazu in der Lage sind, die Repräsentation von Frauen zu erhöhen. Neutrale Formen führen insbesondere in männlich konnotierten Bereichen wie Leitungspositionen oder dem MINT-Bereich dazu, dass männliche Assoziationen aufgerufen werden. Die Beidnennung, also die Nennung von femininer und maskuliner Personenbezeichnung, ist hingegen am besten dazu geeignet, die Repräsentation und die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen. Sie wird häufig in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, empfohlen. Zu inklusiveren Schreibweisen gibt es derzeit noch keine Perzeptionsstudien. Ich würde aber vermuten, dass Genderstern oder Doppelpunkt, aber auch der selten verwendete Mediopunkt, eine ähnlich hohe Repräsentation von Frauen hervorrufen wie das Binnen-I, welches die höchste Repräsentation von Frauen evoziert. Diese inklusiveren Formen setzen einen deutlichen Marker, zugleich sieht das Wort im Grunde wie ein generisches Femininum aus. Ich habe gelernt, die Beidnennung bleibt unverzichtbar, um die Repräsentation von Frauen nicht zu reduzieren. Zugleich steht sie aber in einem gewissen Widerspruch, die dritte Geschlechtsoption divers im Sprachgebrauch nicht auszugrenzen, den wir ja auch noch trainieren müssen. Welche der Optionen – Beidnennung, Neutralisierung, Gaps, Doppelpunkte – werden in der Wissenschaft genutzt? Was haben Sie in Ihren Studien festgestellt?

Ivanov: Zunächst möchte ich vorab anmerken, dass Hochschulen im Bereich geschlechtergerechter Sprache eine Sonderstellung einnehmen: Hochschulen als gesellschaftlich bedeutsame Institutionen und den sozial hoch angesehenen Personen, die dort tätig sind, wird eine Vorbildfunktion für Sprachwandel zugeschrieben. Zugleich wird geschlechterbewusste Sprache oft abgelehnt und als ein elitäres Uniprojekt ohne Relevanz für den Mainstream kritisiert. Zudem ist Gleichstellung, und damit auch das Thema geschlechterbewusste Sprache, in Hochschulen seit langer Zeit institutionalisiert. Aus diesen Gründen ist die Situation an Hochschulen meiner Ansicht nach überhaupt nicht vergleichbar mit anderen Kontexten, etwa den Medien oder dem schulischen Bereich. Unseren Ergebnissen zufolge ist die Situation an Hochschulen besser, als die Widerstände vermuten lassen, und die gesamte Palette an Möglichkeiten geschlechtergerechter Sprache wird genutzt. Wir haben wissenschaftliche Texte untersucht, Abstracts von Personen aus der Geschlechterforschung und der Medizin, was im Grunde einen maximalen Kontrast darstellt, obwohl es natürlich auch in der Medizin Geschlechterforschung gibt. Außerdem umfasst unser Korpus Veröffentlichungen von Hochschulen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, da die Textsorte ein ganz wichtiger Parameter für die Wahl der sprachlichen Mittel darstellt. Die untersuchten Texte umfassen Leitbilder, Formulare, Studienordnungen, Stellenausschreibungen etc. Insgesamt ist die Neutralform die Schreibweise, die am häufigsten, auch in den wissenschaftlichen Texten, gewählt wird. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass diese Texte dann nicht gegendert wirken und somit auch kein – vermeintlicher – Zwang zum Gendern transportiert wird. Es sind in der Regel keine schwierigen Wortbildungsprozesse, die zum Tragen kommen, sondern bekannte geschlechtsindifferente oder -abstrakte Lexeme, die verwendet werden. In

wissenschaftlichen Texten wird hierdurch jedoch unter Umständen einiges an Präzision eingebüßt. Beidnennungen finden sich auch sehr häufig. Dies dürfte auch der Gesetzgebung in einigen Bundesländern geschuldet sein, die häufig vorschreibt, Frauen und Männer explizit und symmetrisch zu benennen. Dementsprechend finden wir dies gerade in Stellenausschreibungen, in Studienordnungen oder in Leitbildern, in denen Personen als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler explizit angesprochen werden. Neuere inklusivere Formulierungen und Formen, wie Gender-Stern oder Gender-Gap, werden in den Texten der Hochschulen bislang nur selten gebraucht. In wissenschaftlichen Texten finden sich aber auffällig viele neuere alternative Möglichkeiten, vor allem im Bereich der Geschlechterforschung, aber auch in der Medizin. Unser Korpus besteht aus Texten aus dem Jahr 2018. Seit der Änderung des Personenstandsrechts dürften hier bereits sprachliche Anpassungen stattgefunden haben und es ist denkbar, dass mittlerweile insgesamt vermehrt beispielsweise Gender-Sternchen verwendet werden. Es finden sich außerdem weiterhin die bekannten ‚generischen Maskulina', aber in wesentlich geringerem Ausmaß, als wir das erwartet hätten. Wir hatten zunächst eine kleine Vorstudie an der Leibniz Universität in Hannover gemacht und dort sehr viele Maskulina gefunden. Deshalb war es unsere These, dass dies die Regel ist. Aber das stimmt nicht. Natürlich haben wir nur öffentlich zugängliche Texte analysieren können, keine Sitzungskommunikation oder interne Schreiben. Ich vermute, dass es da nicht ganz so positiv aussieht. Denn ein Leitbild beispielsweise entsteht nicht spontan, es haben viele Leute in langen Prozessen daran mitgewirkt und insofern werden auch die rechtlichen Bedingungen bewusst eingehalten.

Das heißt, Sie beobachten eine positive Auswirkung der Überzeugungsarbeit und Sensibilisierung für eine Veränderung von Sprache. Dennoch sorgt das Thema ja für sehr große Entrüstung. Der Verein Deutsche Sprache hat gerade an mehreren Hochschulen Studierende dazu aufgerufen, gegen die Verwendung geschlechtergerechter Sprache zu klagen.

Ivanov: Ich würde gerne noch eine Sache zum Top-down-Ansatz sagen, weil wir sehen können, dass an Hochschulen mit einem konkreten Statement zu dem Thema die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache auch durchgängig funktioniert. Ein Beispiel hierfür ist etwa die Alice Salomon Hochschule in Berlin, die sich schon sehr lange sehr deutlich positioniert. Zugleich findet sich auch sehr viel Varianz in den einzelnen Hochschulen, teilweise auch in den einzelnen Texten.

Aber Sie haben natürlich Recht, die Kritik an geschlechtergerechter Sprache reißt nicht ab, weder im öffentlichen Diskurs noch im Fachdiskurs. Die Widerstände sind dabei über die Zeit recht konstant, es geht um vermeintliche Traditionen, fehlende Lesbarkeit und Verständlichkeit und die Einschätzung, dass geschlechterbewusste Sprache insgesamt unnötig sei und eine Einschränkung der Meinungsfreiheit darstelle. Wenn wir über geschlechtergerechte Sprache sprechen, haben anfangs als radikal wahrgenommene Vorschläge, die hartnäckig bekämpft und lächerlich gemacht wurden, mit der Zeit zu einem veränderten Sprachgebrauch geführt. Das bedeutet nicht, dass sie unumstritten sind, wie die erwähnten Initiativen des VDS zeigen. Die Debatte ist nicht abgeschlossen, vielmehr ist sie an der Frage der sprachlichen Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt neu entbrannt und bringt hier auch neue Kritikpunkte mit sich.

Was haben Sie herausgefunden, wie können wir dafür sorgen, dass der Widerstand nachlässt und Sprache an den Hochschulen noch inklusiver gestaltet werden kann? Sie haben ja auch Leitfäden untersucht. Ist das ein tragfähiges Element? Welche Handlungsempfehlungen können Sie geben?

Ivanov: Tatsächlich sind Leitfäden sinnvoll. In einer Befragung von Wissenschaftler_innen konnten wir zeigen, dass Leitfäden von Wissenschaftler_innen als Informationsquelle genutzt werden und mehrheitlich auch als sehr hilfreich angesehen wurden. Das ist ein wichtiges Signal. Leitfäden werden, wenn sie entsprechend kommuniziert werden, umsetzungsfreundlich und praxisorientiert sind, tatsächlich genutzt. Ein gutes Beispiel hierfür sind die TU9, der Zusammenschluss der führenden Technischen Hochschulen in Deutschland, die Ende September 2019 neue „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache" erstellt haben.[1] Es ist

[1] https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/responsiv_2/pdf_14/strategie_und_grundsaetze/geschlechtergerechte_sprache/TU9-HR_Sprache_09-2019.pdf

eine übergreifende Empfehlung für diese neun Hochschulen und schafft so einen sinnvollen Synergieeffekt. Wenn wir die Leitfäden betrachten, sind diese oft sehr ähnlich und bauen auf dem auf, was es schon gibt, sie sensibilisieren für das Thema, informieren über existierende Möglichkeiten und unterstützen die praktische Spracharbeit. Für Bereiche, die etwas Gemeinsames haben, erscheint es sinnvoll, auch einen gemeinsamen Leitfaden zu erstellen, der dann entsprechend praxisnah ist. Der TU9-Leitfaden beispielsweise ist inklusiv, d. h., es werden alle existierenden Optionen empfohlen bzw. keine ausgeschlossen. Es wird die Beidnennung als gerechteste und eindeutigste Repräsentation von Frauen empfohlen, aber eben auch Gender Gap und Gender-Stern als Möglichkeiten, alle Geschlechter abzubilden. Leitfäden tragen dem Bedürfnis der Sprechenden nach Sicherheit und nach Klarheit Rechnung. Wir geben auch Workshops zu dem Thema und dort ist die Frage, wie mache ich es denn jetzt richtig, ein ganz zentraler Punkt. In den untersuchten Leitfäden wird manchmal versucht, für diese, wie ich finde, komplexe Frage relativ einfache Lösungen anzubieten, und das führt zu noch mehr Widerstand. So ganz einfach ist es leider nicht.

Das heißt, Leitfäden dürfen ausführlich sein und treffen dann eventuell auf größere Resonanz. Wie sollten die Hochschulangehören beteiligt werden, auch, um Widerstände zu verringern? Soll ein Leitfaden Ihrer Meinung nach von den Gleichstellungsbeauftragten kommen oder lieber von den Hochschulleitungen?

Ivanov: Also zu ausführlich sollten Leitfäden nicht sein. Der erwähnte TU9-Leitfaden ist anderthalb Seiten lang. Da wird keine sprachtheoretische Einordnung vorgenommen. Aber es wird gesagt, Neutralisierung macht dies und das und es gibt diese weiteren Möglichkeiten, deren Vor- und Nachteile ebenfalls dargestellt werden. Die existierenden Leitfäden sind ja häufig nicht verbindlich, sondern sprechen Empfehlungen aus, an die ich mich halten kann oder eben auch nicht. Es fehlen auch Kontrollinstanzen. Ich weiß nicht, ob das ein sinnvolles Vorgehen ist, aber wir können schon beobachten, dass an Hochschulen, die eine verbindliche Entscheidung getroffen haben von der Hochschulleitung über den Senat, eine sehr konsequente Umsetzung stattfindet.

Halten Sie es auch für zielführend, dass in NRW beispielsweise ein Ministerium einen Leitfaden herausgibt? Das hätte einerseits eine andere Durchschlagskraft. Es hat dann ein bisschen mehr den Tenor eines Erlasses, den man auch umzusetzen hat, und damit eine andere Verbindlichkeit, eine klare Ansprache und eine Standardisierung. Oder sagen Sie, die Varianz ist zu groß und dann würden auch wieder Normierungen damit passieren? Wäre das sinnvoll, ein NRW-weiter Hochschulleitfaden?

Ivanov: Das gibt es bereits in manchen Bundesländern. In Thüringen, in Sachsen, in Bremen. NRW hat ja sehr viele Hochschulen. Insofern weiß ich nicht, ob man sich da einigen kann. Die Empfehlungen in Leitfäden der Hochschulen gehen schon weit auseinander. Manche verbieten alles jenseits der Beidnennung und der Neutralform, während andere sehr offen gestaltet sind.

Einige Leitfäden orientieren sich stark an den rechtlichen Regelungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz. Dies sieht nur Beidnennungen und Neutralisierung vor. Haben Sie über Leitfäden hinausgehend noch eine Handlungsempfehlung für uns, um Frauen sowie die dritte Geschlechtsoption sichtbar zu machen und die Auseinandersetzung in den Hochschulen anzuregen?

Ivanov: Sprachwandel ist immer mit sehr viel Widerständen begleitet. Da muss man nur an die Rechtschreibreform denken, die über Jahre zu einer ähnlich emotionalen Reaktion geführt hat, oder an Anglizismen. Auch historisch war Sprachwandel immer in der einen oder anderen Form problematisch.

Es gibt diverse Untersuchungen dazu, dass z. B. Stellen eher mit Frauen besetzt sind, wenn nicht nur die Personenbezeichnungen gegendert sind, sondern auch über die verwendeten Attribute nachgedacht wird. Über die durchsetzungsstarken Persönlichkeiten wurde hier in diesem Kontext ja bereits gesprochen. Deshalb lohnen sich der Sprachwandel und das Engagement hierzu. Das würde ich absolut sagen.

PROTOKOLL ZU WORKSHOP 4:

Sichtbarkeit: Frauen in Führungspositionen und geschlechterinklusive Sprache

Protokollantinnen: Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Uta C. Schmidt (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung

In einer Interviewform bearbeitete die Moderatorin Annelene Gaeckle die Themen Sichtbarkeit von Frauen in Führungsposition und geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen. Die Referentinnen, Prof. Dr. Birgitt Riegraf und Christine Ivanov, machten von unterschiedlichen Erfahrungsfeldern aus deutlich, dass der Schlüssel zum Verständnis von fehlender Beteiligung und zum Einfluss von Frauen in der Hochschule in ihrer (mangelnden) Wertschätzung liegt, die sich auch durch ihre (Un-) Sichtbarkeit in der Sprache äußern kann. Deshalb richtete Annelene Gaeckle am Ende der Diskussion an beide Referentinnen die Frage: Brauchen wir geschlechtergerechte Sprache, um Frauen in Führungspositionen zu bekommen, oder umgekehrt: Brauchen wir mehr Frauen in Führungspositionen, um den Sprachwandel zu befördern? Birgitt Riegraf und Christine Inanov mochten sich auf ein Entweder-Oder nicht einlassen.

Zentrale Themen

1. Rekrutierung von Frauen für einflussreiche Gremienpositionen
2. Geschlechterinklusive Sprache

Zu 1: Rekrutierung von Frauen für einflussreiche Gremienpositionen

In der Diskussion wurde zuerst die Frage des „Backlashes" aufgegriffen, den Birgitt Riegraf zu Beginn ihres Statements thematisiert hatte. Die Frage einiger Kollegen an Hochschulen: „Reicht es nicht schon (mit der Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen)?" stelle sich weniger, so der Einwand aus dem Publikum, wenn Diversity zum Top Topic gemacht werde und die gesamte Frage auch „top down" durch die Institution gereicht werde. Diese Erfahrung aus der Industrie könne auch an die Hochschulen weitergereicht werden.

„Top down" sei an Hochschulen mit Vorsicht zu begegnen, so die Präsidentin, die Hochschulangehörigen müssten mitgenommen werden, damit sie nicht das Ziel blockieren. Eine kluge Aufklärungspolitik müsse erreichen, dass mehr Frauen rekrutiert und ihnen in Führungspositionen Akzeptanz entgegengebracht werde. Dem wurde entgegengehalten, dass verpflichtende Trainings, die klug gemacht seien, die Vorbehalte eher kleiner werden ließen und viele dankbar seien, wenn sie darüber einen „Unconscious Bias" bei sich erkennen würden.

Besonders Bezug genommen wurde auf die Position von Dekan_innen. Ihre Macht sei in den letzten Jahren größer geworden, so der Tenor. Es stimme nicht, dass diese Position unbeliebter sei als andere, viel könne von ihr ausgehend initiiert und erreicht werden. Doch die Rekrutierung von Frauen setze nicht ihre Durchsetzungskraft voraus, sondern vielmehr ihre Wertschätzung im Kollegium. Hier seien informelle Netzwerke ganz entscheidend.

Wer entscheidet, wann wer für eine einflussreiche Gremienposition gefragt werde? Dies sei die wichtigste Frage, die gestellt werden müsse. Netzwerke an Hochschulen, vor allem informelle Netzwerke, seien hierbei in den Blick zu nehmen. Professorinnen erzählten aus ihrer eigenen Erfahrung, dass die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen wahrscheinlicher sei, wenn es gälte, zukünftig in diesem Amt auch unliebsame Entscheidungen treffen zu müssen, oder politische Verwerfungen im Fachbereich den Weg zu der Position frei werden lassen.

Um Frauen den Weg nicht schwerer zu machen als er ist, sei es nötig, sie zu ermutigen, statt sie systematisch auszugrenzen. Die eigene Durchsetzungskraft stoße an Grenzen, wenn Frauen nicht Teil informeller Beziehungen sind. Das Netzwerk der Präsidentinnen auf HRK-Ebene sei ein gutes Beispiel für gelungene gegenseitige Förderung und Unterstützung unter Führungsfrauen.

Zu 2: Geschlechterinklusive Sprache

Die Wortbeiträge von Gleichstellungsbeauftragten bestätigen, dass die Frage nach geschlechtersensibler Sprache überall emotional geführt wird. Christine Ivanov erinnert in der Diskussion noch einmal daran, dass sprachlicher Wandel auch auf anderen gesellschaftlichen Feldern von Widerständen begleitet wird, und empfiehlt als Gegenstrategie eine Kombination von Gelassenheit und Beharrlichkeit. Sie macht ausdrücklich Mut, denn Vorschläge, die anfangs als zu radikal diskreditiert wurden, haben empirisch nachweisbar zu einem veränderten Sprachgebrauch geführt. Das Bedürfnis nach Vorgaben ist im Publikum groß, weil sie die Gleichstellungsbeauftragten im machtdurchsetzten Tagesgeschäft entlasten. Ivanov kann aufgrund ihrer Forschungen bestätigen, dass intelligent gemachte Handreichungen wirken, weil sie auch in der Hochschulkommunikation zum Tragen kämen. Doch für einen Sprachwandel sind nicht formal vorgeschriebene Regelungen wichtig, sondern die Einstellungen der Sprecherinnen und Sprecher, die sich über die Wahl ihrer Sprache positionieren. Zudem sind sprachliche Mittel abhängig von vielen Faktoren, von Textsorte, Zielgruppe, Ansprache, Darstellungsinteresse, Thema, Konventionen usw., sodass sie sich nicht leicht in formalen Vorgaben standardisieren lassen. Deshalb empfiehlt Christine Ivanov eine gewisse Entspanntheit. Diese jedoch lässt sich im Alltag der Gleichstellungsbeauftragten nur selten aufbringen, das wird in den Redebeiträgen deutlich: Hier entlastet nur der Verweis auf die rechtlichen Vorgaben der jeweiligen Gleichstellungsgesetze. Positive Effekte könnte es zeigen, wenn große Wissenschaftsplayer wie die DFG oder Wissenschaftsministerien mit gutem geschlechtersensiblem Sprachhandeln, das mehr sein muss als Neutralisierung, vorangingen.

Es werden positive Beispiele aus dem Publikum heraus vorgestellt, wie sich an den Hochschulen etwas bewegt. Zu unterscheiden ist zwischen dem formellen, behördlichen Sprachhandeln der Verwaltungen und der Sprache in wissenschaftlichen Texten wie Seminararbeiten. Was könnte eine adäquate Haltung sein, wenn Studentinnen und Studenten die Empfehlung, ihre Seminararbeit in geschlechtergerechter Sprache zu formulieren, mit einem Verweis auf das generische Maskulinum umgehen? Die Sprachwissenschaftlerin plädiert, nicht auf rechtliche Vorgaben zu pochen, sondern auf einen Bewusstseinswandel zu setzen und mit den Studierenden zu diskutieren. Man könne ihnen geschlechtergerechtes Schreiben nicht verordnen, zumal hier die Wissenschaftsfreiheit hineinspiele. Ein wichtiges Argument gegen das generische Maskulinum lautet, dass es einfach unpräzise ist, Spezifizierungen könnten auch dem wissenschaftlichen Ertrag dienen.

Zahlreiche Stimmen aus dem Publikum wünschen Sprachleitfäden als Sicherheit für die eigene Arbeit, die sich alltäglich in einem Spannungsverhältnis zwischen der Umsetzung rechtlicher/institutioneller Bestimmungen und der Eröffnung eines Bewusstseinswandels bewegt. Auf der Grundlage ihrer wissenschaftlichen Auswertung von Sprachleitfäden an Hochschulen spricht sich Christine Ivanov für kurze, pragmatische Empfehlungen aus, die Varianzen ermöglichen, Kontexte von Textproduktionen berücksichtigen und auf eine kreative Art und Weise Sprachwandel ermutigen.



ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Zweifel am Nutzen von Frauenförderung in Kollegien können offen thematisiert und mit sachlichen Argumenten beantwortet werden.
- Wenn mehr Frauen in einflussreiche Gremienpositionen hineinkommen und sich dort aktiv beteiligen, zieht dies einen „Normalisierungseffekt“ nach sich.
- Rekrutierungsmöglichkeiten erwachsen aus der Beteiligung an einflussreichen Netzwerken.
- Eine Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen sollte mit einer höheren Wertschätzung, Anerkennung und Ermutigung einhergehen.
- Netzwerke zwischen Führungsfrauen aufzubauen schafft die Grundlage für eine gegenseitige Unterstützung.
- Diversity & Inclusion Trainings sollten sensibel eingesetzt werden, um widerstrebende Kollegen mit ins Boot zu holen.
- Top-down-Strategien helfen in den Hochschulen bei einem Wandel hin zu geschlechtergerechter Sprache.
- Im Sinne einer präziseren Sprache sollte möglichst spezifiziert werden.
- Sprachwandel wird befördert, wenn ein offener Austausch mit den Studentinnen und Studenten zum Thema geschlechtergerechte Sprache gesucht wird.
- Die Verwaltungen benötigen klare Vorgaben.
- Sprachleitfäden initiieren Wandel, wenn sie kurz und knapp verfasst sind, Varianzen abbilden und kreativ Sprachwandel ermutigen.
- Wissenschaftsinstitutionen wie die DFG oder Ministerien werden als „Role Models“ aufgefordert, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.



SCHLUSSWORT

Eva Lück-Roeder, MKW NRW



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
sehr geehrte Anwesende,

der heutige Gender-Kongress trägt den Titel „Please mind the gap – Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen". Mir hat dieser Titel auf Anhieb gefallen, weil er uns auffordert, Gerechtigkeitslücken im Verhältnis von Männern und Frauen in den Blick zu nehmen. Denn wie am Bahnsteig (wo Sie diese Aufforderung üblicherweise finden) sollten wir diese Gerechtigkeitslücken überwinden, und – um im Bild zu bleiben – nicht ins Stolpern zu geraten.

Mir scheint, dass das Thema der heutigen Veranstaltung einen Nerv getroffen hat. Es haben sich so viele Personen angemeldet wie noch nie. Der Gender-Kongress, der heute bereits zum fünften Mal stattfindet, hat sich etabliert. Er bietet Gelegenheit zum Austausch, zur Diskussion, zur Vernetzung – und er bietet Ihnen, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, genauso wie uns, den Veranstalterinnen, vielfältige Anregungen für unsere weitere Arbeit.

EINDRÜCKE VOM KONGRESS

Als ich vorhin durch die Workshops gegangen bin, ist mir noch einmal bewusst geworden, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit auch deshalb so aktuell ist, weil sich Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft gegenwärtig stark verändern. Dieser Wandel wirft viele Fragen auf, die auch für die Arbeit und die Kultur an den Hochschulen eine große Rolle spielen.

[Workshop 4] Frauen in Führungspositionen sind an den Hochschulen in NRW heute glücklicherweise nichts Exotisches mehr. Sie haben Macht und Einfluss, pflegen Netzwerke, treffen Entscheidungen, dienen als „Role Model", werden Gegenstand von Projektionen und Spekulationen. Wie wirkt sich das aus? Was ändert sich dadurch institutionell, strukturell – aber auch individuell? Hat es Auswirkungen auf die Kultur und auf den Gebrauch geschlechterbewusster Sprache?

[Workshop 2] Nach wie vor sind Männer in leitenden Positionen in der Mehrheit – dies gilt auch und gerade für den Bereich, den ich verantworte, die Hochschulmedizin. Doch gibt es eine steigende Zahl von Männern, die ihre Rolle im Beruf und im Privaten neu verorten und beispielsweise mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen wollen. Auf welche Hürden stoßen sie dabei? Wie wirkt sich dies auf familiäre Arrangements aus? Welche Folgen hat es für das berufliche und private Selbstverständnis?

Während durch diese Entwicklungen lange bestehende Gerechtigkeitslücken aus Sicht beider Geschlechter kleiner werden, zeigen sich zugleich neue Ungleichheiten. [Workshop 1] Die ungleiche

Bezahlung von Frauen und Männern an Hochschulen ist so ein Bereich. Dass Frauen häufiger in Teilzeit und häufiger auf befristeten Stellen arbeiten, ist uns seit Langem bekannt. Aber dass verbeamtete Professorinnen und Professoren für die Ausübung derselben Tätigkeit unterschiedlich entlohnt werden, ist ein neues Phänomen, auf das wir erst durch den Gender-Report aufmerksam geworden sind. Es wirft viele Fragen auf. Und diese Fragen kann man wohl kaum auf individuell unterschiedliches Verhandlungsgeschick zurückführen.

[Workshop 3] Der letzte Workshop hat sich schließlich mit der Frage befasst, welche Rolle sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen spielt. Die #MeToo-Debatte hat uns vor Augen geführt, dass dieses Thema – obschon leider an der Tagesordnung – vielfach ausgeblendet oder gar bagatellisiert wurde. Dies ändert sich nun. Es gibt eine größere Bereitschaft hinzusehen und sich mit den Voraussetzungen für und den Folgen von sexualisierter Gewalt zu befassen. Das gilt auch für die Hochschulen, deren Aufgabe die Bildung und Ausbildung junger Menschen ist. Diese Aufgabe ist häufig von einer hierarchischen Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden geprägt. Sie bedarf – so die Erkenntnisse des Gender-Reports – einer besonderen Sensibilität in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

All diese Themen und Fragen haben Sie heute im Plenum und in den Workshops angesprochen. Es war ein sehr angeregter und – für mich – zugleich ein sehr lehrreicher Austausch. Sie sind die Expertinnen und Experten vor Ort in den Hochschulen, Sie kennen die Situation, die Problemlagen und haben Ideen für deren Lösung eingebracht. Ich danke Ihnen für Ihre konstruktiven Diskussionen und die offene und freundliche Atmosphäre, zu der Sie alle beigetragen haben.

GENDER-REPORT

Dem Gender-Report verdanken wir viele Einsichten in Bezug auf die Themen, die wir heute diskutiert haben. Der Report liefert uns umfangreiche Daten und damit fundiertes Wissen zu vielen Aspekten von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an den Hochschulen in NRW. Mein Dank gilt daher dem Netzwerk für Frauen- und Geschlechterforschung, das den Gender-Report mit großem Engagement, mit Liebe zum Detail und mit einem hervorragenden Gespür für wichtige Themen fortschreibt.

Ganz besonders danken möchte ich der Koordinierungsstelle des Netzwerks unter der Leitung von Frau Dr. Kortendiek, die diesen Kongress nun bereits zum fünften Mal zusammen mit ihrem Team vorbereitet und mit Leben gefüllt hat. Sie hat dies, wie stets, mit Umsicht und Geschick getan – vielen Dank, liebe Frau Dr. Kortendiek, an Sie und Ihr Team!

Ich möchte mich noch einmal bei Frau Professorin Riegraf für ihre sehr anregende Keynote-Rede und bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Podiumsdiskussion für ihre inspirierenden Beiträge bedanken. Auch allen Mitwirkenden an den Workshops danke ich für ihre engagierte und versierte Mitarbeit.

Der Folkwang Hochschule ein herzliches Dankeschön dafür, dass wir dieses wunderbare Gebäude ein weiteres Mal für den Kongress nutzen konnten.

Nun geht es darum, die Gerechtigkeitslücke nicht aus dem Blick zu verlieren und die aufgeworfenen Fragen und Diskussionsergebnisse für unsere weitere Arbeit zu nutzen. Ich nehme viele Anregungen und Ideen mit und wünsche auch Ihnen, dass Sie die Eindrücke des heutigen Tages, Ihre neuen Kontakte und viele Ideen mit in Ihre Hochschulen tragen. Und wir bleiben in Kontakt! Ich wünsche Ihnen einen guten Heimweg!

Vielen Dank.





IMPRESSIONEN
GENDER-KONGRESS







IMPRESSIONEN GENDER-KONGRESS























IMPRESSIONEN GENDER-KONGRESS













DIE AKTEURINNEN UND AKTEURE DES GENDER-KONGRESSES – ANGABEN ZUR PERSON

BRANDS-PROHARAM GONZALEZ, ULRIKE, DR.
ist seit 2011 Gleichstellungsbeauftragte der RWTH Aachen. Parallel fungiert sie in zweiter Amtszeit als eine der Sprecherinnen der LaKof NRW. Zuvor war sie langjährig im International Office der RWTH Aachen tätig und hat u. a. Trainings in interkultureller Kommunikation angeboten. Sie studierte Romanistik und Germanistik und hat ihre Promotion in Romanischer Literaturwissenschaft abgeschlossen. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Internationalisierung. Dabei sind Beratung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zentrale Tätigkeitsfelder.
Kontakt: ulrike.brands@gsb.rwth-aachen.de

BURKHARDT, ANKE, DR.
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und seit mehr als drei Jahrzehnten im Feld der Hochschulforschung aktiv. Schwerpunkte ihrer Forschung bilden die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Fördersystem sowie Karriereperspektiven in der Wissenschaft. Sie ist Mitautorin der Studie „‚Wie auf einem Basar'. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen".
Kontakt: anke.burkhardt@hof.uni-halle.de

DALHOFF, JUTTA
ist seit 2006 Leiterin des GESIS Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science CEWS, welches sie seit dem Jahr 2000 an der Universität Bonn mit aufgebaut hat. Vorher war sie seit 1984 als Referentin im Deutschen Bundestag, in unterschiedlichen Bundes- und Landesministerien sowie als erste hauptamtliche Frauenbeauftragte der Universität zu Kiel tätig. Neben der inhaltlichen und organisatorischen Leitung des CEWS stehen die forschungsbasierte Politikberatung im Rahmen von Gremien- und Sachverständigentätigkeiten sowie Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit im Fokus ihrer Tätigkeit.
Kontakt: jutta.dalhoff@gesis.org

DETMER, HUBERT, DR.
ist zweiter Geschäftsführer des Deutschen Hochschulverbandes, Leiter der Abteilung „Recht und Beratung" und Justitiar für Hochschul- und Beamtenrecht. Der promovierte Jurist studierte Rechtswissenschaften sowie Kunstgeschichte und Politikwissenschaft. Die Schwerpunkte seiner Arbeit liegen im Hochschul- und Beamtenrecht sowie in der strategischen Berufungsberatung und Karriereplanung. Darüber hinaus arbeitet er als Lehrbeauftragter und ist seit 2005 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats des Vereins zur Förderung des Deutschen und Internationalen Wissenschaftsrechts e. V.
Kontakt: detmer@hochschulverband.de

ELLMANN-ORLINSKI, MIRIAM
ist zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sowie Leiterin Akademisches Auslandsamt/Stipendienwesen. Ihre Aufgabenbereiche umfassen Gleichstellung, internationale Angelegenheiten, das Stipendienwesen sowie den Datenschutz.
Kontakt: miriam.ellmann-orlinski@rsh-duesseldorf.de

GÄCKLE, ANNELENE

ist seit 2012 zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln und ist bereits in vierter Amtszeit eine der Sprecherinnen der LaKof NRW. Sie studierte Diplom-Sozialpädagogik und ist ausgebildete Beraterin für Familienplanung und Sexualpädagogik. Ihre Tätigkeitsbereiche umfassen u. a. die Beratung von Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulleitung sowie von einzelnen Hochschulmitgliedern im Kontext von Gender Mainstreaming, der gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Frauenförderung, der Geschlechtervielfalt bzw. geschlechtlichen Identität oder der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sowie der Strategie- und Maßnahmenentwicklung im Bereich Gleichstellung. Darüber hinaus ist sie aktiv in der Akquise von Gleichstellungsmitteln und beteiligt an Personalmaßnahmen und Kommissionsarbeit.
Kontakt: gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de

GOER, STEFAN

ist der Väterbeauftragte für die wissenschaftlichen Beschäftigten am Universitätsklinikum Essen sowie Facharzt für Hygiene und Umweltmedizin. In sein Aufgabenfeld als Väterbeauftragter fällt die Beratung von Vätern zu Themen wie Elternzeit, Elterngeld und zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Wissenschaft.
Kontakt: stefan.goer@uk-essen.de

IVANOV, CHRISTINE

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Leibniz-Universität Hannover. Sie studierte Soziale Arbeit und Gender Studies in Bielefeld und Köln. Ihr Fokus liegt auf der Anwendung und Wahrnehmung von geschlechtergerechter Sprache in der Wissenschaft. Ihr Promotionsprojekt befasst sich mit den Widerständen gegen geschlechtergerechte Sprache. Zuvor war sie bereits in der Gleichstellungsarbeit einer Universität sowie derErwachsenenbildung tätig.
Kontakt: christine.ivanov@germanistik.uni-hannover.de

JOCHMANN-DÖLL, ANDREA, DR.

ist als freiberufliche Wissenschaftlerin, Beraterin und Trainerin tätig. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Soziologie an der Universität Trier. Ihre Arbeitsschwerpunkte erstrecken sich über die vier Bereiche Gender, Entgelt, Führung und Arbeit und insbesondere die Themengebiete Modernisierung von Entgeltsystemen sowie Beurteilungen und Führen in Teilzeit. Gemeinsam mit Karin Tondorf hat sie die Verfahren eg-check.de und gb-check entwickelt, anhand derer auf betrieblicher, tariflicher und individueller Ebene das Vorliegen von Entgelt(un)gleichheiten sowie die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsleben überprüft werden können.
Kontakt: jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de

KAISER, NINA

ist zentrale Gleichstellungsbeauftragte, leitet das Gleichstellungsbüro und ist Mitarbeiterin für Gesellschaftliche Verantwortung an der Folkwang Universität der Künste. Sie studierte Filmwissenschaft, Psychologie und Philosophie mit dem Schwerpunkt Genderstudies an der Universität Duisburg-Essen. Sie war viele Jahre als Mitarbeiterin bei der Gesellschaft für sozialtherapeutische Netzwerke standpunkt. in der Jugend- und Familienhilfe u. a. für das Jugendamt der Stadt Essen und den Landschaftsverband Rheinland tätig. An der Folkwang Universität der Künste vertritt sie die Arbeitsbereiche Antidiskriminierung und Gleichstellung.
Kontakt: nina.kaiser@folkwang-uni.de

KORTENDIEK, BEATE, DR.
ist seit 1998 die Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie studierte Sozialwissenschaften und war Promotionsstipendiatin im Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel". Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen die Vernetzung von Frauen- und Geschlechterforscher_innen an den Hochschulen des Landes NRW, Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Gender-Aspekten sowie den Wissenstransfer von Forschungsergebnissen in die Fachöffentlichkeit. Sie ist Initiatorin und Mitautorin der Gender-Reporte 2010, 2013, 2016 und 2019. Darüber hinaus gibt sie die Journale des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die Zeitschrift GENDER und die Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft" mit heraus.
Kontakt: beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

LOJEWSKI, UTE VON, PROF. DR.
ist seit 2008 Präsidentin der FH Münster sowie Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Rechnungswesen und Controlling. Sie studierte und promovierte an der Universität Münster im Fach Betriebswirtschaftslehre. Inhaltliche Schwerpunkte ihrer Arbeit umfassen Fragen des strategischen sowie des Qualitäts-Managements. Seit 2013 ist sie stellvertretende Vorsitzende der Hochschulen NRW – Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften e. V. und zudem seit 2014 stellvertretende Vorsitzende des Hochschulverbunds UAS7 e. V., einem Netzwerk qualitätsorientierter deutscher Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.
Kontakt: praesidentin@fh-muenster.de

LÜCK-ROEDER, EVA
ist Gruppenleiterin im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie verantwortet die Bereiche Hochschulmedizin, Bauangelegenheiten der Universitätskliniken sowie Gleichstellung.
Kontakt: eva.lueck@mkw.nrw.de

MENSE, LISA, DR.
ist seit 2017 als stellvertretende Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW tätig. Sie studierte und promovierte an der Ruhr-Universität Bochum im Fach Sozialwissenschaften und fungierte zuletzt als stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen und war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Gleichstellungspolitiken, geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre sowie Gender Studies und Queer Theory. Sie ist Mitautorin des Gender-Reports 2019. Seit 2016 ist sie Sektionsrät_in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.
Kontakt: lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de

MICHAELIS, LARS OLIVER, PROF. DR.
ist seit 2012 Professor für Staats-, Europa- und Beamtenrecht an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung des Landes NRW (HSPV NRW). Er promovierte an der FernUniversität Hagen im Fach Rechtswissenschaft und arbeitete in leitender Funktion als Syndikusanwalt in einem großen internationalen Energieunternehmen. Schwerpunkte seiner Forschung stellen u. a. die geschlechtergerechte Beurteilung im öffentlichen Dienst, das Dienstunfallrecht und die behördliche Bewerber_innenauswahl dar. Darüber hinaus ist er Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Mediation und fungierte von 2000 bis 2007 als deren Präsidiumsmitglied.
Kontakt: larsoliver.michaelis@hspv.nrw.de

NEUMANN, JUTTA

ist Journalistin und Moderatorin. Sie studierte Musik mit Hauptfach Gesang, Musikpädagogik und Italienisch in Augsburg, München und Perugia und absolvierte im Anschluss eine Ausbildung als Journalistin für elektronische Medien an der Deutschen Hörfunkakademie in Dortmund. Seither war sie in verschiedenen Redaktionen des WDR sowie beim RBB in Berlin als Autorin, Reporterin, Redakteurin und Moderatorin tätig. Es folgten mehrere Stationen als Pressesprecherin, unter anderem für eine Hochschule, sowie zahlreiche Veranstaltungsmoderationen in den Bereichen Bildung, Gleichstellung, Gesundheit, Gesellschaft und Wissenschaft. Darüber hinaus ist Jutta Neumann aktuell als Reisejournalistin für einen Stuttgarter Verlag aktiv.
Kontakt: info@juttaneumann.de

REUTER, JULIA, PROF. DR.

ist seit 2012 Professorin für Erziehungs- und Kultursoziologie an der Universität zu Köln. Sie studierte Soziologie, Germanistik und Psychologie an der RWTH Aachen. Neben Schwerpunkten in der Kultursoziologie, soziologischen Theorien sowie der Migrationssoziologie forscht sie auch im Bereich der Wissenschafts- und Bildungssoziologie. Unter anderem leitete sie das vom Land Rheinland-Pfalz geförderte Forschungsprojekt „Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern“, das die Perspektiven von Vätern mit Professur auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie nachzeichnet.
Kontakt: j.reuter@uni-koeln.de

RIEGRAF, BIRGITT, PROF. DR.

ist seit 2018 Präsidentin der Universität Paderborn und dort seit 2009 Professorin für Allgemeine Soziologie. Nach ihrer Habilitation im Jahr 2004 in Bielefeld hatte sie u. a. Gastprofessuren an der Technischen Universität Braunschweig und an der Universität Göttingen inne. Sie war Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung und von 1993 bis 1995 Stipendiatin des DFG-Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören neben der Wissenschafts- und Hochschulforschung sowie der Theorien und Methodologien der Geschlechterforschung auch Gesellschafts-, Gerechtigkeits- und Staatstheorien sowie Ungleichheits-, Arbeits- und Organisationssoziologie.
Kontakt: briegraf@mail.upb.de

TIMMERBERG, VERA

leitet die Stabsstelle Hochschulentwicklung der Folkwang Universität der Künste mit den Ressorts Qualitätsentwicklung, Antidiskriminierung, Kooperationen und Career Service. Sie vertritt die Hochschule im Kulturbeirat der Stadt Essen und ist Vorsitzende des Institutsrats am „Institut für Pop-Musik“. Vera Timmerberg ist diplomierte Erziehungswissenschaftlerin, war mehrere Jahre Dozentin für empirische Kulturforschung am Institut für Kulturpolitik der Universität Hildesheim und leitete im Kulturhauptstadtjahr Ruhr 2010 das Kompetenzcluster Kulturelle Bildung der Stiftung Mercator.
Kontakt: timmerberg@folkwang-uni.de

TÜNTE, MARKUS

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institute of East Asian Studies und dem Institut für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen. Zuvor absolvierte er ein Studium der Soziologie, Psychologie und der Sozialen Arbeit. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen u. a. der Wandel von Männlichkeitsentwürfen, der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktwandel sowie die Regulierung von Prostitution.
Bis 2018 war er Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung.
Kontakt: markus.tuente@uni-due.de

WEUSTERMANN, BIRGIT

ist zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Referentin für Diversity Management an der Hochschule Ruhr West. Die studierte Betriebswirtin war zuvor an der privaten Universität Witten/Herdecke sowie an der FH Dortmund tätig. An der Hochschule Ruhr West ist sie seit 2012 zentrale Gleichstellungsbeauftragte und hat seit 2016 die Projektleitung des Kooperationsprojektes „ChanceMINT.NRW. Karriereentwicklung für Studentinnen in Hochschulen und Unternehmen" inne. Sie ist darüber hinaus seit 2015 Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW.

Kontakt: birgit.weustermann@hs-ruhrwest.de

KULTURPROGRAMM:

BUDDE, RAHEL

studiert im Hauptfach Jazz-Gesang an der Folkwang Universität der Künste und steht regelmäßig als Solistin oder mit Band auf der Bühne. Konzertauftritte absolvierte sie u. a. im Rahmen des Rudolstadt Festivals, beim WDR Weltkindertag sowie beim Hessen-Tag des HR. Bereits seit ihrer frühen Jugend sammelt sie nicht nur Erfahrungen auf der Bühne, sondern auch im Tonstudio. Von den insgesamt 17 CDs der Reihe „Karibuni Watoto – Weltmusik für Kinder", an denen sie mitwirkte, erhielten zwei den Preis der Deutschen Schallplattenkritik. Aktuell ist Rahel Budde musikalisch aktiv als Solosängerin sowie im Duo und mit ihrer Band Caraway.

Kontakt: rahel.budde@gmx.net

VUKOBRATOVIĆ, LAURA, PROF.

ist Professorin für Instrumentalausbildung/Trompete an der Folkwang Universität der Künste. Bereits im Alter von 18 Jahren wurde Laura Vukobratović Solotrompeterin am Serbischen Nationaltheater in Novi Sad. Sie ist eine vielgefragte Solistin. Engagements, u. a. mit dem Deutschen Kammerorchester Berlin, der Philharmonie Baden-Baden und dem Wiener Kammerorchester, führten sie durch ganz Europa und nach Südamerika. Zusammenarbeiten erfolgten u. a. mit den Dirigenten Kent Nagano, Michael Gielen, Philippe Herreweghe, Sylvain Cambreling und Claudio Abbado. Darüber hinaus gastiert sie regelmäßig in renommierten Orchestern wie etwa dem Sinfonieorchester des SWR Baden-Baden/Freiburg, dem Mahler Chamber Orchester, dem RSO Frankfurt und der Königlichen Philharmonie Flandern.

Kontakt: laura.vukobratovic@folkwang-uni.de

WOLF, TILMAN

studierte Klavier an der Folkwang Universität der Künste in Essen und schloss im Februar 2019 seine künstlerische Ausbildung (Master of Music) mit Bestnote ab. Einen besonderen Schwerpunkt seines künstlerischen Schaffens bildet neben dem klassischen Repertoire die Beschäftigung mit zeitgenössischer und neuer Musik. Weitere künstlerische Anregungen erhielt er während seines Studiums in den Bereichen Liedbegleitung, Jazzklavier, Korrepetition und Chorleitung sowie durch die Mitwirkung im Vokalensemble der Folkwang Universität der Künste. Als gefragter Kammermusikpartner spielte der junge Pianist mit zahlreichen Musikern und Ensembles. Seine Konzerttätigkeiten führten ihn ins europäische Ausland sowie nach China. Zudem arbeitete er als Korrepetitor, u. a. bereits an der Folkwang Universität der Künste und der Chorakademie am Konzerthaus Dortmund.

Kontakt: tilman.wolf1@gmx.de

IMPRESSUM

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

Besucher- und Lieferanschrift: Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
Telefon: (0211) 896-04
Telefax: (0211) 896-4555
http://www.mkw.nrw

Düsseldorf 2020

Veranstaltungsorganisation:
Dr. Beate Kortendiek, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Dr. Sonja Wrobel, Referat Gleichstellung, Gendermainstreaming MKW NRW

Tagungsdokumentation:
KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen
Dr. Beate Kortendiek, Dr. Heike Mauer
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Gestaltung und Fotografie:
Bettina Steinacker, Essen
www.6malsieben.de

Lektorat:
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf
www.feedback-vahsen.de

Die Tagungsdokumentation kann bestellt werden unter:
info@netzwerk-fgf.nrw.de

Disclaimer
Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen,an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf

www.mkw.nrw