

## BuKoF-Jahrestagung 2010, Trier - Workshops

09:00 – 10:30 Uhr

### Entwertung und Feminisierung von Wissenschaft

*Prof.in Dr. Brigit Riegraf* (Paderborn)

Die Hochschulen etablierten sich über Jahrhunderte als „World without Women“. Dies blieb sowohl der Arbeitsorganisation und -weise als auch den Arbeitsinhalten nicht äußerlich. Bologna-Prozess, zunehmende Ausrichtung an unternehmerischen Strukturen, wachsender Drittmitteldruck oder Exzellenzinitiative: Die Hochschulen geraten zusehends in Bewegung. Dies hat weitreichende Konsequenzen auf die Arbeitsorganisation und -weise sowie auf die Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Beschäftigter. So wird gegenwärtig von einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ausgegangen, sei es über die Zunahme befristeter Verträge und Teilzeitbeschäftigung, sei es in Form neuer (Schein-) Selbständigkeit. Über diese Art von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen waren Frauen in der Vergangenheit im Wesentlichen in die Hochschulen integriert worden. Aber nicht nur die Hochschulen, sondern auch die Geschlechterarrangements sind in Bewegung geraten und eine wenn auch zaghafte Öffnung gegenüber Frauen ist in den letzten Jahren feststellbar. Und auch die Geschlechterpolitiken in den Hochschulen bleiben nicht ohne Wirkung. An diese Entwicklungen stellt sich eine Reihe von Fragen:

Welche Auswirkungen haben die aktuellen Umstrukturierungen im Wissenschaftssystem auf die Arbeits- und Geschlechterverhältnisse an Hochschulen? Welche Konsequenzen für die Gestaltung von Wandlungsprozessen sind erkennbar? Ist die Aufweichung des männlich elitären Charakters der Auftakt eines „Geschlechtswechsels“ des Arbeits- und Berufsfeldes Hochschule? Werden Hochschulen als Arbeitsplatz für Männer so unattraktiv, dass sie allmählich den Frauen das Feld überlassen? Oder weisen die Bewegungen zwischen Hochschule und den Geschlechterarrangements in eine ganz andere Richtung?

### Was ist unsere Arbeit wert?

*Dr. Karin Tondorf* (Seddiner See)

Über den Wert der Arbeit von Frauen (und Männern) in Hochschulen entscheiden bekanntlich die Tarifparteien und - bei Beamten/innen - der Gesetzgeber. Mit der Bewertung von Arbeit wird auch über die Eingruppierung und damit über die Höhe des Grundentgelts von Frauen entschieden. Hierbei stellt sich die Frage: Werden alle wichtigen Anforderungen an die Tätigkeiten angemessen bewertet und bezahlt?

Im Mittelpunkt des Referats steht die Frage: Wie können Tätigkeiten an Hochschulen anforderungsgerecht und diskriminierungsfrei bewertet werden?

Um dies zu klären, wird von der Referentin zunächst ein wissenschaftlich und rechtlich gestütztes Instrument der Arbeitsbewertung vorgestellt, mit dem Tätigkeiten geschlechtsneutral bewertet werden können. Es ist Bestandteil eines neuen Entgeltgleichheits-Checks, kurz „eg-check.de“, mit dem das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit geprüft werden kann. Im Anschluss daran werden mit diesem

Instrument beispielhaft zwei Tätigkeiten - die der Sekretär/in und der Referent/in - in Arbeitsgruppen bewertet.

*11:00 – 12:30 Uhr*

## **Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft - Alles eine Frage der Kinderbetreuung ?**

*Dr. Inken Lind (CEWS)*

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft ist ein in den letzten Jahren vieldiskutiertes Thema, insbesondere im Zusammenhang mit Wissenschaftlerinnen und deren Karrierebarrieren. Auch die hohe Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals rückte in der jüngeren Vergangenheit zunehmend in den Blickpunkt der Diskussionen. Häufig wurde in diesem Kontext die problematische Situation der Kinderbetreuung als zentraler Faktor für die Vereinbarkeitsproblematik und geringe Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals angenommen. Dies wurde jedoch bislang noch wenig empirisch hinterfragt. Was genau macht nun die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Wissenschaft so viel schwieriger im Vergleich zu anderen akademischen Arbeitsfeldern? Ist es die unzureichende Betreuungssituation für die Kinder oder sind es konkrete Arbeitsbedingungen an der Universität oder die Qualifikations- und Mobilitätsanforderungen an wissenschaftliche Laufbahnen? Was wünschen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine bessere Vereinbarkeit und warum stellen Sie ihre Kinderwünsche zurück?

Diesen Fragen wird anhand ausgewählter Ergebnisse des BMBF geförderten Forschungsprojekts ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft BAWIE‘ nachgegangen. Das Projekt BAWIE hatte zur Zielsetzung, förderliche und hemmende Bedingungen in der Wissenschaft für eine gelingende Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Laufbahn zu identifizieren. Dazu wurden neben Wissenschaftlerinnen auch männliche Wissenschaftler und Eltern ebenso wie (noch) kinderlose Personen die Erhebung einbezogen.

Vorgestellt werden Ergebnisse der Online-Befragung an 8680 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich auf die thematischen Bereiche Arbeitssituation, Kinderwünsche und Barrieren für Familiengründung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft beziehen. In einem abschließenden Fazit werden auf der Grundlage der Ergebnisse die konkreten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zusammengefasst und auf offene Fragen beispielsweise in Bezug auf Differenzen zwischen den Geschlechtern und zwischen den einzelnen Fachkulturen verwiesen.

## **Förderung der Gleichstellung durch Doktorandenprogramme. Ende einer Illusion?**

*Dr. Marc Kaulisch (IFQ)*

Eine wiederkehrende Kritik an dem Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft lautet(e), dass die Rekrutierung und Betreuung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlern weitgehend in den Händen einzelner Professoren liegt und persönliche Patronage die Chancen von weiblichen Wissenschaftlern untergräbt. Der Zugang zur Doktorandenausbildung ist weiterhin stark vom guten Willen einzelner Professoren

abhängig. Da Professoren – so eine These – ihnen sozial-ähnliche Mitarbeiter rekrutieren, sind die Chancen von männlichen Kandidaten höher als von weiblichen, in den Wissenschaftsbetrieb zu gelangen.

Doktorandenprogrammen weisen gegenüber der traditionellen Doktorandenausbildung formalisiertere Verfahren der Rekrutierung und Betreuung auf. Bei der Rekrutierung ist mit formalisierteren Verfahren die Hoffnung verbunden, dass sich eher meritokratische Kriterien bei der Auswahl durchsetzen als soziale. Bei der Betreuung sollen feste Vereinbarungen und Betreuungsteams den Verlauf der Promotion in geordnetere Bahnen lenken und somit den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf den Erfolg einer Promotion reduzieren. Mit der Reduktion des Gewichtes von sozialen Kriterien bei Auswahl und Betreuung soll eine Verbesserung der Chancen für weibliche Kandidatinnen in der Doktorandenausbildung einhergehen.

Vor dem Hintergrund dieser Annahmen möchten wir kritisch hinterfragen, inwiefern mit den Doktorandenprogrammen und den damit einhergehenden Formalisierungen die Chance für Wissenschaftlerinnen erhöht wird, in der Wissenschaft dauerhaft Fuß zu fassen. Die empirischen Ergebnisse zu Auswahlprozessen, Betreuung und Karrierewegen nach der Promotion sollen die Chancen und Grenzen von Doktorandenprogramme für eine Stärkung der Gleichstellung aufzeigen.

Als Quellen werden die – wenn auch bislang spärlichen – empirischen Befunde aus der Hochschulforschung genutzt. Explizit seien hier die Studien von Enders und Bornmann (2001), Enders und Kottmann (2009) und das Promovierendenpanel ProFile des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) (<http://www.promovierendenpanel.de>) genannt.

## **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Akteurinnen bei der Förderung von Geschlechterforschung**

*Dr. Waltraud Ernst (Linz)*

Seit mehr als 30 Jahren arbeiten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Akteurinnen bei der Förderung von Geschlechterforschung an den Hochschulen. Unter sich wandelnden Vorzeichen - von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming und von feministischer Wissenschaftskritik zu Gender (and Queer/ Postcolonial/...) Studies haben die verschiedensten Akteurinnen im Verbund das patriarchal verkrustete Hochschul- und Wissenschaftssystem aufgebrochen und Unglaubliches erreicht. Es konnten neue Strukturen entwickelt, demokratische Wertvorstellungen erarbeitet und feministische Inhalte vermittelt werden. Was sind die Bedingungen dieses Erfolgs? Wo liegen die Probleme, die es immer wieder zu überwinden gilt?

Das Hochschulsystem bietet und erfordert immer wieder neue Möglichkeiten, Geschlechterforschung zu institutionalisieren, ihr Kontinuität, Sichtbarkeit und Raum zu verschaffen. Das, was sich an den einzelnen Wissenschaftsstandorten etablieren kann, scheint von verschiedenen Aspekten abhängig zu sein, vor allem auch von persönlichen Konstellationen und Potenzialen des Engagements und der Zusammenarbeit. Denn nach wie vor stoßen Initiativen zur Institutionalisierung von Gender Studies selten auf Offenheit bei den Universitätsleitungen. An dieser Stelle ist die Bereitschaft zur Förderung von Geschlechterforschung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von großer Bedeutung. Denn obwohl die institutionalisierte Genderforschung aus der deutschen Wissenschaftslandschaft nicht mehr wegzudenken ist, sind die Bedingungen ihrer Existenz

immer noch prekär. Kann gerade aufgrund der Bereitschaft zur formellen An- und Einpassung an immer wieder neue formale Strukturen auf der inhaltlichen Ebene Veränderung des Wissens über Geschlechterverhältnisse erzielt werden? Wie kann auf der personellen Ebene, hinsichtlich der Zusammensetzung der scientific community der Geschlechterforschung, innovativ und verändernd eingegriffen und unterstützt werden? Wie können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an ihrem Arbeitsplatz an der Hochschule als Akteurinnen die Geschlechterforschung fördern?

Der Workshop nimmt beispielhaft einige Erfolgsbedingungen und Probleme in den Blick, um anschließend gemeinsam Wege zu diskutieren, die uns für die oft komplexen Prozesse der Zusammenarbeit an den Hochschulen inspirieren.

*14:00 – 15:30 Uhr*

## **Traumjob Wissenschaft? Junge WissenschaftlerInnen zwischen Hartz IV und W 3**

*Dr. Andreas Keller (GEW)*

Die Karrierewege in der Wissenschaft sind lang und steinig: Selbst erfahrene, promovierte Fachkräfte gelten als "wissenschaftlicher Nachwuchs", dem sowohl selbstständige Forschung und Lehre als auch berechenbare berufliche Perspektiven verwehrt werden. Wer sich für eine akademische Karriere entscheidet, muss alles auf eine Karte setzen: Top oder Flop, W 3 oder Hartz IV. Die Perspektive, auch ohne Professur auf Dauer Wissenschaft als Beruf zu treiben, gibt es so gut wie nicht. Die Folge: Insbesondere Frauen steigen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus statt in ihr auf.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund, organisiert auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Wir möchten Frauen ermutigen, den steinigen Weg anzutreten, aber ihnen zugleich durch wissenschafts- und tarifpolitische Initiativen die Steine aus dem Weg räumen.

Wie die Karrierewege und Personalstruktur in der Wissenschaft reformiert, wie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschule und Forschung erreicht werden kann, dafür hat die GEW umfassende Vorschläge erarbeitet: in ihrem Positionspapier "Chancengleichheit und Offenheit - Eckpunkte zur Karriere von Wissenschaftlerinnen", in ihrem wissenschaftspolitischen Programm, in ihrer Stellungnahme zur Bundestagsanhörung "Frauen in der Wissenschaft" und zuletzt im September 2010 im "Templiner Manifest". Die wichtigsten dieser Vorschläge sollen im Workshop vorgestellt und diskutiert werden.

## **Berufliche Perspektiven von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Wissenschaftsmanagement**

*Andrea Kaus (Bochum)*

Mit der Professionalisierung des Amtes ist die Wahl zur Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten schon länger keine Sackgasse mehr in der Berufsbiographie. Seit auch die DFG Gleichstellungsstandards gesetzt hat, ist Gender- und Diversitykompetenz eine gefragte Qualifikation. Doch die Kompetenzen von Gleichstellungsbeauftragten beschränken sich nicht darauf. Einbindung in

Berufungsverfahren und andere Stellenbesetzungen, der Anstoß von übergreifenden Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen durch die Arbeit an Gleichstellungsplänen oder die Mediation von Konflikten am Arbeitsplatz charakterisieren den Berufsalltag und qualifizieren damit für verschiedenen Positionen im Wissenschaftsmanagement.

In den meisten Hochschulen ist das Amt ein befristetes Wahlamt. Das bedeutet, dass die Amtsinhaberinnen trotz erfolgreicher Amtsführung irgendwann an den Punkt kommen, sich beruflich neu zu orientieren. Nachdem bereits die Übernahme des Amtes in der Regel mit einem Bruch der bisherigen Berufsbiographie einherging, ist es zudem oft schwierig nach einer herausgehobenen Stellung, die frei war von Weisungen und als kritisches Korrektiv zur Hochschulleitung fungieren sollte, in das alte Arbeitsumfeld zurück zu kehren.

Im Workshop wird es darum gehen heraus zu arbeiten, welche Qualifikationen das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten auszeichnen, die bei der weiteren Karriereplanung von Nutzen sein können. Dazu kann auch der analytische Blick auf Berufsbiographien von Kolleginnen hilfreich sein, die diesen Weg bereits erfolgreich gegangen sind.

## Neue Gleichstellungsstrukturen

Moderierte Arbeitsgruppe (Marion Woelki)

Aufbauend auf der Diskussion bei der Jahrestagung 2009 in Leipzig soll in diesem Jahr die Debatte um die Veränderungen in den Gleichstellungsstrukturen (Stabsstellen, Prorektorate, Funktionsstellen in der Verwaltung, in Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und anderen dezentralen Einheiten, Referentinnen und Mitarbeiterinnen in den Frauen- und Gleichstellungsbüros) fortgeführt werden. Schwerpunkt des Workshops soll die Situation in den beteiligten Hochschulen sein. Im Vordergrund werden folgende Fragen stehen:

- Welche Strukturen der Gleichstellungspolitik sind an den Hochschulen (der Workshop-Teilnehmerinnen) vorhanden? Wie haben sie sich entwickelt? Mit welchem Anlass und in welchem Kontext wurden diese Strukturen eingesetzt?
- Wie sieht die Aufgabenbeschreibung der verschiedenen Stellen aus? Welche Zielgruppen werden angesprochen und vertreten? Welche Arbeitsteilung war geplant, welche setzt sich in Praxis durch?
- Welche Erwartungen und Befürchtungen sind mit den neuen im Unterschied zu den alten –gesetzlich vorgegebenen – Institutionalisierungsformen verbunden? Welche Probleme, Kooperationen, Fortschritte zeichnen sie aus?
- Welche Strukturen und Bedingungen erscheinen als notwendig, damit die Zusammenarbeit zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den neuen / zusätzlichen Strukturen der Gleichstellungsarbeit funktionieren kann?