

Positionspapier der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg
(Langfassung)

Zusammenfassung:

Das vorliegende Positionspapier stellt geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Mittelpunkt der aktuellen Auseinandersetzung über die Beschäftigungsverhältnisse und Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten und Stipendiat_innen weisen eine ausgeprägte intrinsische Motivation in Lehre und Forschung auf. Gleichzeitig ist ihre Situation von äußerst unsicheren Berufsperspektiven gekennzeichnet. Die an deutschen Hochschulen lange Phase der Qualifizierung bis zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis führt häufig dazu, dass viele hochqualifizierte Frauen und Männer das deutsche Wissenschaftssystem verlassen. Zudem ist das Wissenschaftssystem von strukturellen Ausschließungsprozessen auf der Grundlage sozialer Dimensionen gekennzeichnet, die u.a. eine Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und privater Lebensplanung mit Familie erschweren. Eine organisationsübergreifende Personalentwicklung, die der Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiter_innen und Stipendiat_innen auf ihrem Berufs- und Karriereweg dient, muss sehr viel konsequenter und entschiedener als bisher kulturelle und strukturelle Aspekte zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in die Organisationsentwicklungen einbeziehen.

Inhalt:

1. Einleitung
2. Herausforderungen geschlechtergerecht gestalteter Karrierewege
 - 2.1 Führungsverantwortung und Führungskompetenz
 - 2.2 Transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl
3. Herstellung von Chancengleichheit durch Verbesserung gesetzlicher und struktureller Grundlagen
 - 3.1 Monitoring und Controlling der Personaldaten
 - 3.2 Strukturelle Hindernisse beseitigen
 - 3.3 Hochschulische Infrastruktur für Konflikt- und Diskriminierungsbearbeitung
4. Schlussbetrachtung
5. Literatur

1. Einleitung

Das deutsche Wissenschaftssystem zeichnet sich im internationalen Vergleich als besonders exklusiv und damit verbunden als das System mit dem höchsten Anteil an befristet beschäftigten Wissenschaftler_innen aus.¹ Die deutliche Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft wird als unmittelbare Folge des Wettbewerbs der Hochschulen um finanzielle Mittel, Reputation sowie Exzellenz verstanden.

Vor diesem Hintergrund erweist sich das dominante wissenschaftliche Karrieremodell in Deutschland als segregierend, exkludierend und homogenisierend. Diese Ausschließungsprozesse haben einen deutlichen Gender Bias, der durch weitere „soziale Dimensionen“ wie soziale Herkunft, einen möglichen Migrationshintergrund, die sexuelle Orientierung, die Hautfarbe/Ethnie, eine mögliche körperliche oder psychische Erkrankung/Behinderung sowie das Alter der Studierenden und Wissenschaftler_innen gekennzeichnet ist.² Die Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an deutschen Hochschulen ist ein anerkanntes Ziel, welches noch weiterer Anstrengungen zur Realisierung bedarf. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen muss deshalb im Kontext geschlechtergerechter und antidiskriminierender Personalentwicklung diskutiert werden.

Von der Ausweitung ungesicherter, kurzzeitiger und teilzeitdominierter Arbeitsverhältnisse sind Wissenschaftlerinnen bisher besonders betroffen. Zudem erfahren Frauen in der hoch kompetitiven Leistungsbewertung an Hochschulen strukturelle Benachteiligungen. Die seit Jahren diskutierte notwendige Veränderung der Hochschulkultur, die sich abwendet von dem Mythos eines „Lebens für die Wissenschaft“ hin zu der Wahrnehmung von Wissenschaftler_innen in all ihren Lebensbezügen und professionellen Aufgaben in Forschung, Lehre, Transfer und Akademischer Selbstverwaltung, wurde mit den strukturellen Hochschulentwicklungen der letzten Jahre bisher weitgehend verhindert.

Aktuelle Positions- und Arbeitspapiere sowie Empfehlungen zur Personalstruktur und den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft „unterhalb“ der Lebenszeitprofessur rücken die prekären Arbeitsbedingungen und die mangelnde Planbarkeit und Transparenz von Karrierewegen an deutschen Hochschulen sowie eine kritische Reflexion des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in den Mittelpunkt.³ Die BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ ergänzt diese Diskussion mit dem vorliegenden Positionspapier, indem sie die geschlechterrelevanten Ansätze bündelt und strukturpolitische Forderungen mit Geschlechterpolitik, der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Qualitätsentwicklung verknüpft. Chancengleichheit wird in den Diskussionen bisher nicht systematisch in allen Problemanalysen berücksichtigt. Häufig wird Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ausschließlich in gesonderten Kapiteln behandelt. Die Problemanalysen bestehen dabei vorwiegend aus dem erneuten Aufzeigen der mangelnden Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem mit ansteigender Qualifikation. Dabei wird zunehmend ausschließlich auf die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Sorgearbeit verwiesen, auf die dann in der Regel auch die Empfehlungen abzielen.⁴ Dabei sind die Gründe, warum hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen die Hochschulen verlassen bzw. die Spitzenpositionen

¹ vgl. Kreckel, Reinhard, Zimmerman Karin 2014

² vgl. Klein, Uta /Heitzmann, Daniela 2012 und Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2012

³ vgl. Jongmanns, Georg 2011, S. 35

⁴ vgl. hier beispielsweise die jüngst erschienenen Empfehlungen des Wissenschaftsrats „Karrierezielen und –wegen an Universitäten“ sowie die HRK-Empfehlungen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“, beide 2014

erst gar nicht erreichen, vielfältig und vorrangig durch strukturelle Hindernisse bedingt, mit denen sich Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder gleichermaßen konfrontiert sehen.⁵

Die folgende Positionsbestimmung der BuKoF-Kommission bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals neben der Professur⁶ sowie auf Stipendiat_innen.⁷

2. Herausforderungen geschlechtergerecht gestalteter Karrierewege

Die Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiter_innen und Stipendiat_innen auf ihrem Berufs- und Karriereweg wird im Idealfall durch eine organisationsübergreifende Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten bzw. Betreuer_innen koordiniert. Der Bereich Personalentwicklung ist daher in direkter Verbindung mit Organisationsentwicklung zu sehen und zu denken. Langfristige Zielsetzungen zum Erreichen einer gender- und diversitygerechten Personalstruktur sollten in alle, die Organisation betreffenden, Planungen einfließen und nicht nur in einzelnen Maßnahmen Berücksichtigung finden.

Hochschulen sehen sich, im Hinblick auf eine umfassende Personalentwicklung, vor die Herausforderung gestellt, dass sie es mit sehr unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu tun haben, die jeweils verschiedenen arbeitsrechtlichen Grundlagen und Karrierestrukturen unterliegen.⁸ Eine Übertragung von gängigen Personalentwicklungskonzepten aus der Wirtschaft auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist aus den folgenden vier wesentlichen Gründen kaum realisierbar:

- 1) Die fachliche Qualifizierung wird als Aufgabe der Wissenschaftsgemeinde insgesamt gesehen.
- 2) Das Qualifikationsprofil für eine wissenschaftliche Karriere umfasst zunehmend neben der fachlichen auch eine überfachliche Ebene.
- 3) Die Ausbildung und Qualifizierung erfolgt in der Regel nicht für die eigene Organisation (Stichworte: Hausberufungsverbot, Karriere außerhalb der Wissenschaft nach Promotion oder PostDoc-Phase).
- 4) Die Zahl der befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist sehr hoch.

Im Sinne einer geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen haben sich trotz dieser Einschränkungen alle Hochschulen den Anforderungen einer systematischen Personalentwicklung zu stellen. Als mögliche erste Schritte sind hier die erfolgsversprechenden Ansätze der Schulung von Führungskompetenzen sowie die Kriterien geleitete und transparente Personalauswahl hervorzuheben.

⁵ vgl. Lind, Inken 2006 und Welpel, Isabell / Peus, Claudia 2014

⁶ Das sind im Konkreten folgende Personalkategorien: Promovierende und PostDocs, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Qualifikations- und Funktionsstellen

⁷ Die Karrierewege an den Kunst- und Musikhochschulen unterliegen besonderen Bedingungen, die nur teilweise mit den Aussagen dieses Papiers übereinstimmen (so gibt es beispielsweise im künstlerischen Bereich keine der Promotion bzw. Habilitation vergleichbaren Formalqualifikationen). Das vorliegende Papier kann diese Feinheiten jedoch nicht im Einzelnen beleuchten. Die entsprechenden Hochschulen sind hier gefordert, auf ihre Bedingungen angepasste Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Weitere ebenso wichtige Personal- und Personengruppen an Hochschulen, wie die nicht wissenschaftlich Beschäftigten, hier insbesondere das zunehmende und ebenso prekär beschäftigte Wissenschaftsmanagement, sowie die Lehrbeauftragten stehen hier nicht im Fokus der Erörterung. Hier bedarf es gesonderter Ausführungen.

⁸ Für die in diesem Papier nicht näher beleuchteten Gruppen im Bereich der Verwaltung und Technik sind die Herausforderungen aufgrund der besseren Planbarkeit geringer; um jedoch dem Ziel einer organisationsübergreifenden Personalentwicklung gerecht zu werden und auch Wechsel zwischen unterschiedlichen Bereichen zu ermöglichen, müssen alle Beschäftigtengruppen in den Blick genommen werden.

2.1 Führungsverantwortung und Führungskompetenz

Entscheidende Verantwortung für eine gelungene Personalentwicklung liegt bei den Führungskräften⁹ in einer Organisation, d.h. im Falle der Hochschule bei der Hochschulleitung, den Dekanaten und Dezernatsleitungen sowie den Professorinnen und Professoren, aber auch bei den Leiterinnen und Leitern von Forschungsvorhaben und Projekten. Grundlage für eine gelungene Personalentwicklung ist die Einführung von verbindlich durchzuführenden Jahresgesprächen mit den Beschäftigten. Je besser die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter_innen auf die Potentiale dieser Gespräche beispielsweise durch Schulungen vorbereitet sind, desto größer ist der anvisierte Mehrwert.

Der Aufbau einer systematischen Personalentwicklung kann auch mit allgemeineren Fortbildungen aller mit Führungsverantwortung ausgestatteten Mitarbeiter_innen der Hochschule beginnen, darf sich jedoch mittelfristig nicht darauf beschränken.

Grundsätzlich sind bei allen Weiterbildungsangeboten Mindestqualitätsstandards zu erfüllen, die Gender- und Diversity-Kompetenzen sowohl aufseiten der Anbieter_innen als auch bei den Inhalten berücksichtigen.

Gender- und diversitysensible Führungskompetenzen zeichnen sich insbesondere durch folgende Merkmale aus:

- Reflexionskompetenz bezüglich potentieller Konflikte, die sich aus den unterschiedlichen Rollen als Vorgesetzte_r, Betreuende_r und Prüfende_r ergeben könnten,
- Berücksichtigung unterschiedlicher Sozialisationserfahrungen sowie Kommunikationsstile und -verhalten,
- Betreuung der wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit unter besonderer Berücksichtigung von Gender Bias und Antidiskriminierung (Wertschätzung der wissenschaftlichen Arbeit im Sinne einer würdigenden fachlichen Auseinandersetzung mit der Arbeit, Umgang und Ansprache in einem inklusiven Sprachgebrauch),
- Gender- und diversityorientierte Förderung der wissenschaftlichen Karriere bezogen auf die Einführung in die jeweilige wissenschaftliche Community (Coaching und Mentoring) und die karriererelevanten Netzwerke, Publikationen, Besuch von Konferenzen und Tagungen.

Entsprechende Kompetenzen und Haltungen wirken sich im Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter_in in den folgenden Punkten positiv aus:

- Anerkennung der Abhängigkeitsstrukturen und prekären Beschäftigungsverhältnisse und verantwortungsvoller Umgang damit,
- Klare Zielsetzungen in den Arbeitsaufträgen und eindeutig definierte Arbeitsschwerpunkte,
- Anerkennung der Notwendigkeit Karrierewege planen zu wollen, z. B. über rechtzeitige und transparente Verhandlungen über mögliche Verlängerung der Stelle,
- Unterstützung und Feedback zur Qualifizierung sowohl für die unterschiedlichen wissenschaftlichen Karrierewege (an Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen) als auch für berufliche Karrieren außerhalb der Wissenschaft,

⁹ Die besondere Bedeutung der Rolle der Führungskräfte wird auch in den Empfehlungen der HRK-Mitgliederversammlung am 13.05.2014 deutlich, die einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ verabschiedet hat.

- Wissen über und offensiver Umgang mit dem Ziel einer gender-, diversity- und familiengerechten Hochschule.

Im Fall von Qualifikationsstellen sind Ziel- oder Betreuungsvereinbarungen für die Promotions- bzw. weitere Qualifizierungsphasen aus Sicht der Personalentwicklung von zentraler Bedeutung.

2.2 Transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl

Aktuelle Forschungsbefunde belegen, dass der Einfluss von Geschlechterstereotypen bei der Personalauswahl nach wie vor hochwirksam ist. Strukturierte und transparente Verfahren und das Wissen um Stereotype und Rollenerwartungen ermöglichen gendergerechte und reflektierte Personalentscheidungen.¹⁰

Diese werden seit vielen Jahren seitens der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingefordert und an einzelnen Hochschulen z.B. durch entsprechende Leitfäden für Berufungsverfahren unterstützt.¹¹ Grundsätzlich sollte vor Ausschreibung einer Professur das Profil ausführlich und geschlechtersensibel beschrieben und Auswahlkriterien klar bestimmt sein. Zur Herstellung der Transparenz sollten diese Informationen auch den Bewerber_innen zugänglich sein.

Die Berücksichtigung von internationalen Aktivitäten muss sich stärker ausdifferenzieren und nicht einseitig im Hinblick auf längerfristige Auslandsaufenthalte gestärkt werden. So müssen sich beispielsweise mehrere kurzzeitige Auslandsaufenthalte oder internationale Vernetzungen zu Publikations- oder auch Transferprojekten deutlich positiver auf die Wissenschaftskarriere auswirken als bisher. Auch bei der Bewertung von Leistung und Reputation sollte mehr auf Qualitäten als auf Quantitäten in der Forschung geachtet werden und eine Aufwertung der Lehre als akademische Leistung erfolgen.

Für geschlechtergerechte Karrierewege muss es künftig jedoch noch besser gelingen, bereits bei der Personalauswahl für Qualifikationsstellen, beginnend bei der Promotion, transparente und kompetenzorientierte Verfahren zu etablieren, die dem bisher vorherrschenden System der allein herrschaftlichen Auswahl durch Professor_innen entgegenwirken. Dafür ist es notwendig, auch bei Qualifikationsstellen verpflichtend Arbeitsplatzbeschreibungen vorzuhalten. Hierauf verweist auch der Wissenschaftsrat und empfiehlt dabei die angemessene Beteiligung von Frauen in den Auswahl- und Berufungskommissionen.¹² Diese eindeutige Positionierung des Wissenschaftsrates ist sehr zu unterstützen und sollte von allen Hochschultypen und Forschungseinrichtungen angenommen und etabliert werden. Entsprechende Prozesse können durch fachkompetente Stellen in der Hochschule und Forschungseinrichtung, wie beispielsweise der Personalabteilung oder Personalentwicklung, beraten und durch strukturelle Vorgaben gesteuert werden.

¹⁰ vgl. Welppe, Isabell/ Peus, Claudia 2014

¹¹ vgl. z.B. LNHF 2011: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen. Hannover

¹² vgl. Wissenschaftsrat 2014, S.16

3. Herstellung von Chancengleichheit durch Verbesserung gesetzlicher und struktureller Grundlagen

3.1 Monitoring und Controlling der Personaldaten

Die regelmäßige Erfassung von geschlechterspezifischen Personaldaten hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten, Vertragslaufzeiten, Eingruppierungen sowie Vollzeit-/Teilzeit-Stellen ist die notwendige Grundlage für jede geschlechtergerechte Personalentwicklung an einer Hochschule. Bundesweite Daten belegen, dass es hier einen Gender Bias auf mehreren Ebenen gibt, so nimmt der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe ab, sind Wissenschaftlerinnen häufiger befristet¹³ und häufiger teilzeitbeschäftigt als Wissenschaftler, letzteres gilt für alle Altersgruppen¹⁴. Im Falle solcher Ungleichheiten an den einzelnen Hochschulen muss jede Einzelne verbindliche gleichstellungsorientierte Zielquoten, z.B. nach dem Kaskadenmodell,¹⁵ definieren und geeignete förderliche Maßnahmen entwickeln sowie ein effektives Gender Controlling durchführen.

3.2 Strukturelle Hindernisse beseitigen

Im Sinne einer besseren Planbarkeit und Transparenz des wissenschaftlichen Karriereweges müssen bestimmte strukturelle Grundsätze erfüllt sein:

- Die Vertragsdauer muss sich in der Qualifizierungsphase an einer realistischen Erreichbarkeit des jeweiligen Qualifikationszieles orientieren (je nach Fachkultur 3-4 Jahre für die Promotion, 6 bzw. 9 Jahre für die Habilitation).
- Das Qualifikationsziel ist im Arbeitsvertrag zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit ist für die Qualifizierung vorzusehen.¹⁶
- Nach der Promotion sollte grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden.¹⁷
- Juniorprofessuren, die im Vergleich zu den Habilitationsstellen deutlich zum Gleichstellungsfortschritt beitragen, sowie speziell ausgewiesene PostDoc-Stellen müssen häufiger als bislang mit einem Tenure Track ausgestattet sein, um erfolgreich zu einer Lebenszeitprofessur oder einer anderen festen wissenschaftlichen Leitungsposition zu führen.¹⁸ An Juniorprofessuren und Habilitationsstellen ohne Tenure Track sollte sich eine alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bis zu einer Berufung anschließen können.
- Für wissenschaftliche Daueraufgaben neben der Professur muss es Dauerstellen geben.¹⁹
- Bei der Besetzung unbefristeter Stellen muss im ganzen Auswahlprozess auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden, welche eine strategische Gleichstellungsplanung, das Definieren von verbindlichen Zielquoten sowie ein transparentes und Kriterien gestütztes Auswahlverfahren einschließlich aktiver Ansprache von Frauen voraussetzt.²⁰
- Für befristete hochschuleigene bzw. Landesstellen, die nicht einem Qualifikationsziel oder einer Vertretung dienen, soll es grundsätzliche Mindestlaufzeiten von einem Jahr geben,

¹³ vgl. Wissenschaftsrat 2012

¹⁴ vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S.299f

¹⁵ vgl. Dalhoff, Jutta/ Steinweg, Nina 2011

¹⁶ vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2012 und GEW 2012

¹⁷ vgl. GEW (Hrsg.) 2012

¹⁸ vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013 und Wissenschaftsrat 2012

¹⁹ vgl. GEW (Hrsg.) 2012

²⁰ vgl. Wissenschaftsrat 2012

Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten sollen grundsätzlich über die Dauer der Projektlaufzeit bzw. entsprechend der vorhandenen Personalmittel abgeschlossen werden.²¹

Ein besonderer Gender Bias kann bei befristeten Stellen auftreten, deren Schwerpunkt in der Lehre liegt. Diese Stellen haben ein hohes Lehrdeputat und sind daher nicht oder nur sehr schwer mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu verbinden, selbst wenn diese erwartet oder angestrebt wird. Da diese Stellen aber, wenn sie befristet sind, im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an vielen Hochschulen auf die erlaubte Höchstbefristungsdauer in der Qualifikationsphase angerechnet werden, sind sie zudem mit einer sehr unsicheren Karriereperspektive behaftet. Gerade für Frauen, die häufiger solche Stellen innehaben, können sie daher in eine Karrieresackgasse führen, solange es keinen weiterführenden Karriereweg mit Schwerpunkt Lehre und keine aufgewertete Reputation für Lehrtätigkeiten gibt.²²

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen muss, gerade während der Qualifizierungsphasen, auch klare Akzente für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere setzen.²³ Dazu gehört die konsequente Anwendung bereits vorhandener gesetzlicher Grundlagen, z.B. die generelle Gewährleistung der automatischen Vertragsverlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse, um Zeiten der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit und Zeiten zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Ebenso sollte die Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind über die Höchstbefristungsdauer hinaus (familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) verbindlich eingeführt werden. Solches muss zukünftig auch für Drittmittelbeschäftigte gesetzlich geregelt werden. Unabhängig davon fehlen bisher vonseiten der Hochschulen geeignete Instrumente, die mindestens die Verlängerung von Zeiten des Mutterschutzes für Drittmittelbeschäftigte ermöglichen. Ziel ist es neue Impulse zu setzen, wie beispielsweise die Möglichkeit der Kostenübernahme, wenn Kinder auf Dienst- oder Forschungsreisen mitgenommen werden. Hierzu ist allerdings eine Anpassung des Bundesreisekostengesetzes nötig. Auch bei Stipendien ist generell die Möglichkeit von Kinderzuschlägen und/oder Verlängerungen aufgrund von Sorgearbeit vorzusehen. Grundsätzlich sollten Wissenschaftler_innen die Chance erhalten, mit zusätzlichen Mitteln ihre Qualifikation möglichst reibungslos voranzubringen. Wichtig ist, dass sie diese Mittel je nach Bedarfslage individuell einsetzen können, z.B. für studentische Hilfskräfte, zusätzliche Kinderbetreuung oder aber auch für haushaltsnahe Dienstleistungen. Aus Geschlechterperspektive ist bei der Forderung nach gender- und familiengerechter Personalentwicklung jedoch darauf zu achten, dass diese nicht dazu führt, Vereinbarkeitsthemen den Frauen zuzuschreiben und damit die immer noch vorhandenen Geschlechterungleichheiten zu manifestieren. Im Sinne der Diversity ist ein enger heteronormativer Familienbegriff zu vermeiden, der vielfältige Lebens- und Karrieremodelle einengt.

3.3 Hochschulische Infrastruktur für Konflikt- und Diskriminierungsbearbeitung

Eine ganzheitlich gedachte geschlechtergerechte und diversityorientierte Personalentwicklung berücksichtigt im Sinne der besonderen Bedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der vielfältigen Abhängigkeitsverhältnisse in den Qualifizierungsphasen strukturierte Formen von Konfliktbearbeitungen. Hierbei ist zu betonen, dass die Kategorie Geschlecht der häufigste Auslöser für

²¹ vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013

²² vgl. Sonderauswertung CEWS – Geschlechtsspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013

²³ vgl. GEW (Hrsg.) 2012

Diskriminierungserfahrung ist.²⁴ Das Beschwerde- und Konfliktmanagement stellt daher ein wichtiges Handlungsfeld dar, wenn eine Hochschulkultur Vielfalt wertschätzt und alle Hochschulmitglieder zu einem respektvollen und anerkennenden Miteinander aufgefordert werden. Jede Hochschule muss Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ergreifen und Anlaufstellen für Betroffene vorhalten. Das Aufzeigen und Thematisieren von Konflikten und Benachteiligungen sollte nicht zu einem Tabu werden, sondern durch ein geregeltes Beschwerdemanagement konstruktiv gestaltend bearbeitet werden. Solch ein Beschwerdemanagement muss nicht nur Regelungen für Beschäftigte, sondern auch Promotionsstudent_innen und Stipendiat_innen beinhalten, um den bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen Rechnung zu tragen. Bei großer Vielfalt von Beratungsstellen muss eine hausinterne Kommunikationsstrategie sicherstellen, dass alle Zielgruppen über die spezifischen Angebote informiert werden und die Angebote dauerhaft in der Hochschule implementiert sind. Gleichzeitig tragen Qualitätssicherungssysteme dafür Sorge, dass die Angebote den Anfragen und Erfordernissen entsprechen.

Ebenso ist die Einrichtung eines Ethikrates oder einer Schlichtungsstelle zum Thema „Gute wissenschaftliche Praxis“ an jeder Hochschule und Forschungseinrichtung zu gewährleisten. Dabei ist eine paritätische Verteilung der Geschlechter und möglichst große Heterogenität unter den Mitgliedern sicherzustellen.²⁵

4. Schlussbetrachtung

Die hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten und Stipendiat_innen bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen Zeit- und Wettbewerbsdruck, ausgeprägter intrinsischer Motivation und äußerst unsicheren Berufsperspektiven. Die an den deutschen Hochschulen ausgesprochen lange Phase der Qualifizierung bis zur selbstständigen Ausübung von Forschung und Lehre und zu gesicherten Beschäftigungsverhältnissen führt dazu, dass viele hochqualifizierte Frauen und Männer das deutsche Wissenschaftssystem vorzeitig verlassen. Einige wechseln in attraktivere Wissenschaftssysteme mit Tenure-Optionen im Ausland oder verlassen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen für deutlich gesichere Beschäftigungsverhältnisse in Wirtschaft und Gesellschaft. Der auf Selektion und Bestenauslese angelegte Qualifikationsprozess, der fest in der Personalstruktur deutscher Hochschulen und Forschungseinrichtungen verankert ist, hat mit der Hinnahme des „Drop out“ aus der Wissenschaft sein Ziel aus den Augen verloren.

Besonders Wissenschaftlerinnen scheiden aus den Hochschulen nach der Promotion signifikant häufiger aus als ihre männlichen Kollegen.²⁶ Die Gründe für den Ausstieg sind vielfältig. Neben den strukturellen Zugangshürden zu weiteren Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen ist die Perspektive auf eine weitere langjährige Qualifizierungszeit (besonders ausgeprägt in der Medizin), verbunden mit hoher nationaler und internationaler Mobilität und unsicheren und kurzzeitigen Beschäftigungszeiten kaum vereinbar mit privater Lebensplanung von Partnerschaft und Familiengründung.²⁷ Um dem Ausstieg hochqualifizierter Frauen und Männer aus der Wissenschaft entgegenzuwirken, müssen auch die Hochschulen zur Entschleunigung der „Rush Hour of Life“ der 30- bis 40-Jährigen beitragen. Hierzu bedarf es der Anerkennung alternativer und nicht stringenter Karrierewege in der Wissenschaft und damit verbunden der Anerkennung von Kompetenzen, die sich aus diesen unterschiedlichen Karrierewegen erweisen.

²⁴ vgl. Uta Klein/ Fabian A. Rebitzer 2012

²⁵ vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013

²⁶ vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 243f

²⁷ vgl. Sigrid Metz-Göckel u.a. 2009

Für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg sind alle Hochschulen aufgefordert, sich einer gender- und vielfaltsorientierten akademischen Personal- und Organisationsentwicklung anzunehmen.²⁸

Grundlage hierfür ist die Einrichtung eines wirksamen Gender Controllings, welche die Hochschulen zu reflektiertem Handeln und der Generierung hochschuleigener Quoten zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung befähigt.

Zudem ist bei der Gestaltung von Führungsaufgaben z.B. über Jahresgespräche und Betreuungsvereinbarungen die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, Wertschätzung von Vielfalt und eine Familienorientierung zu gewährleisten. Die notwendigen Kompetenzen dafür gilt es quer durch die Organisation aufzubauen.

Die Strukturen und Praktiken der Personalauswahl, -gewinnung und des Personalerhalts sollten kritisch hinterfragt und gültige Standards für die eigene Hochschule entwickelt werden.

Aufgrund der lang anhaltenden unselbstständigen Arbeit des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sich dem Thema der Konflikt- und Diskriminierungsbearbeitung stellen.

Die Hochschulleitungen sind aufgefordert, die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu nutzen und in einer gemeinsamen Anstrengung mit der Hochschulgemeinschaft daran zu arbeiten, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen mit Leben gefüllt werden.

Gleichzeitig ist auch die Politik aufgefordert, diese Ziele gemeinsam mit den Wissenschaftseinrichtungen zu erreichen und gesetzliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Hochschulen ihrer Aufgabe zur Gleichstellung der Geschlechter angemessen und vollumfänglich nachkommen können.

5. Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2012: Endbericht des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv 2013

Dalhoff, Jutta/ Steinweg, Nina 2011: Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen. CEWS Positionspapier Nr. 4, 2., erweiterte Auflage 2011

Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013: Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Stellungnahme der DFG zur Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages (12.6.2013) A-Drs. 17(18)400c

GEW (Hrsg.) 2012: Herrschinger Kodex, Frankfurt am Main

Hochschulrektorenkonferenz 2012: Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012

²⁸ Hilfestellung kann hier auch die Handreichung der BuKoF „Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft“ von 2007 geben.

Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS Forum Hochschule 4/2011

Klein, Uta /Heitzmann, Daniela 2012: „Hochschule und Diversity, Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme“ Beltz Juventa, Weinheim und Basel

Klein, Uta/ Rebitzer, Fabian A. 2012: Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Daniela Heitzmann/ Uta Klein (Hrsg) 2012: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Beltz Juventa, Weinheim und Basel, S. 120-137

Kreckel, Reinhard und Zimmermann Karin 2014: Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Akademische Verlagsanstalt Leipzig

Lind, Inken 2006: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft. CEWS

Metz-Göckel, Sigrid u.a. 2009: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht! Barbara Budrich, Opladen

Sonderauswertung CEWS – Geschlechtsspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft in Wissenschaft und Forschung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bonn

Wissenschaftsrat 2012: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bremen

Wissenschaftsrat 2014: Empfehlung zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Dresden

Welpel, Isabell/ Peus, Claudia 2014: Gendergerechte Personalauswahl und –beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. München

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF)

Homepage: <http://www.bukof.de>

BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“: Sprecherinnen: Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg, Dr. Iris Werner, Christian-Albrechts Universität zu Kiel, Isabel Beuter, Geschäftsstelle der LNHF

Vorstand: **Dr. Uschi Baaken**, Universität Bielefeld; **Ehregard Heinzig**, BTU Cottbus; **Dr. Sybille Jung**, Universität des Saarlandes; **Mechthild Koreuber**, Freie Universität Berlin, **Anneliese Niehoff**, Universität Bremen

Kontakt: Andrea Löther c/o CEWS, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

Tel.: (0221) 47694-257, E-Mail: andrea.loether@gesis.org

Steuer-Nummer: 27/657/51534 Kontoverbindung: Konto-Nummer 4022076100, GLS Bank (BLZ: 43060967)

Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.