

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?

Ein Kommentar von Dr. Kathrin van Riesen, Mitglied des bukof Vorstands

Familienpolitik hat seit vielen Jahren an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen und wird auch in der Wissenschaftspolitik zunehmend als bedeutsames Steuerungsinstrument zur Förderung der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen genutzt. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass das größte Hemmnis für Frauen in der Wissenschaft die Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiärer Sorgearbeit ist. Aber die Gründe für den Verlust von Frauen mit jeder Qualifikationsstufe in der Wissenschaft, lassen sich nicht allein auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgearbeit reduzieren. Hier greifen mehrere kulturelle und strukturelle Barrieren ineinander, weshalb Familienpolitiken und Gleichstellungspolitiken produktiv und einheitlich miteinander entwickelt werden müssen.

Die Entstehung von *expliziten Familienpolitiken an den Hochschulen* ist auf Veränderungen in der Geschlechterpolitik, von einem Wechsel der Frauenförderung hin zur Gleichstellungsarbeit, und auf die Erfordernisse der Modernisierung und Profilierung der Hochschulen als Arbeitgeber zurückzuführen.

Zentral dabei ist, dass Familienpolitik seit ihrem Aufkommen an den Hochschulen alle Geschlechter adressiert, insbesondere Frauen und Männer¹ in ihrer Verantwortung für Partnerschaften, Kindererziehung und Pflegeaufgaben.

Vor diesem Hintergrund verfolgen Familienpolitiken zum Teil *recht widersprüchliche* Ziele. Zum einen sollen familiäre Verantwortungen und zeitliche Restriktionen der Wissenschaftler*innen und aller Beschäftigten an den Hochschulen sichtbar gemacht werden. Davon ausgehend werden strukturelle wie auch kulturelle Beiträge zur Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgetätigkeit geleistet, beispielsweise im Sinne der Rücksichtnahme auf Kolleg*innen mit Familienverantwortung bei Arbeits- oder Urlaubszeiten.

Zum anderen geht es aber auch um den *Erhalt der Wissenschaftskulturen*, in dem die Maßnahmen und Unterstützungen überwiegend so ausgerichtet sind, dass Wissenschaftler*innen weiterhin möglichst flexibel und umfassend der Wissenschaft zur Verfügung stehen, etwa über Notbetreuungsangebote für Kinder. Familienpolitiken zielen somit vielfach lediglich auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse erwerbstätiger Mütter und Väter, nicht aber auf Kultur verändernde Maßnahmen.

¹ Im Sinne einer alle Geschlechter umfassenden Hochschulpolitik sind grundsätzlich mehr Geschlechter als Frauen und Männer im Kontext von Sorgearbeit wahrzunehmen und zu unterstützen. Dieser Kommentar ist in erster Linie darauf ausgerichtet, einen Blick auf die Herstellung neuer Ungleichheiten bei geschlechterneutraler Familienpolitik zwischen Frauen und Männern zu richten.

Daraus ergibt sich die Frage, was Familienpolitik tatsächlich zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann? Welchen Prinzipien diese folgen muss und welche Ungleichheiten durch geschlechterneutrale Politiken entstehen können?

Die **zentralen Ziele in der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen** sind weiterhin die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und -hierarchien, die Veränderung geschlechterbezogener Arbeitsteilung und auch die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie der Wertschätzung von Sorgearbeit. Um diese Ziele zu erreichen, sind Wissenschaftspolitik und Hochschulen aufgefordert, normativ und regulativ über Gesetze, Maßnahmen und Anreize tätig zu werden. Einiges wurde in der Vergangenheit schon gemacht, aber ob das ausreicht und die erwünschten Effekte der Förderung der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft auch erzielt werden, muss kritisch hinterfragt werden.

Dies kann beispielhaft an den *Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen für Juniorprofessuren* diskutiert werden.

So gibt es zum Beispiel für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationszeit teilweise widersprüchliche und nicht auf einander aufbauende gesetzliche Bestimmungen zu Beschäftigungs- und Qualifikationszeiten bis in den sicheren Hafen der Beamtenstelle einer Vollprofessur.

Die Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 sollte der Verkürzung der Qualifikationszeit für eine Vollprofessur dienen und eine Alternative zur Habilitation bieten, um die deutschen Hochschulen im internationalen Wissenschaftssystem attraktiver zu machen. Zur Verkürzung der Qualifikationszeit und als definitorischen Rahmen einer Juniorprofessur geben die Ländergesetze seither zwar keine Altersgrenzen vor, verlangen aber, dass die Beschäftigungs- und Promotionsphase bis zur Einmündung in die Juniorprofessur nicht länger als 6 Jahre betragen soll (in der Medizin 9 Jahre). Die „Sechs-Jahres-Regelung“ ist als eine Soll-Regel formuliert und lässt daher Ausnahmen in beson-

ders begründeten Fällen zu. Entsprechend der Vorgaben aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) haben alle Landeshochschulgesetze, außer Berlin, diese Regelung so übernommen.

Im Kommentar zum „HRG mit WissZeitVG“ von Andreas Reich von 2007 wird darauf verwiesen, dass lediglich Zeiten der tatsächlichen Unterbrechung, beispielsweise durch Mutterschutz und Elternzeit, abgezogen werden sollen. Doch nehmen Frauen in der Wissenschaft heute eher selten längere Auszeiten nach der Geburt ihrer Kinder. Viele steigen bereits nach wenigen Monaten wieder ein. Dennoch wirkt sich die Versorgung und Pflege eines Säuglings und Kleinkindes deutlich auf die zeitlichen Ressourcen von Frauen in der Qualifizierungsphase aus.

Gleichzeitig bleibt die Verlängerungsmöglichkeit, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz den Hochschulen über die Familienpolitische Komponente ermöglicht, und welche zunehmend mehr Anwendung findet, unberücksichtigt. Mit der Familienpolitischen Komponente wird explizit der Doppelbelastung junger Wissenschaftler*innen durch Qualifizierung und Sorgearbeit Rechnung getragen, in dem diese pauschal Anerkennung finden kann. Die Qualifikations- und Beschäftigungszeiten beim Zugang zur Juniorprofessur schließen diese zusätzlichen Beschäftigungsjahre jedoch aus.

Was aber bedeutet das für die *Praxis der Berufungsverfahren*? Wenn etwa Wissenschaftlerinnen mit Kind im Berufungsverfahren kompetitiv mit ihren männlichen Mitbewerbern verglichen werden und die Produktivität der letzten Jahre eingeschätzt wird, haben Frauen mit Kindern häufig einen Nachteil. Entweder ist ihre Produktivität im jüngeren akademischen Alter aufgrund der Verantwortungsübernahme für Familienaufgaben nicht ausreichend oder ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungszeiten sind zu lang und sie weisen damit ein höheres akademisches Alter auf als vergleichbare Männer. Damit scheiden Wissenschaftlerinnen mit Kind in vielen Verfahren schon aus formalen Gründen aus. Denn es besteht keine Notwendigkeit von der „Sechs-Jahres-Regel“ abzuweichen, wenn der Bewerbungspool andere entsprechend qualifizierte Kandidaten*innen bereithält.

Dass im Gesetz und im Kommentar lediglich auf die tatsächlich genommenen Mutterschutz- und Elternzeiten Bezug genommen wird, negiert die Realität, dass Frauen in größerem Umfang als Männer Aufgaben und Verantwortung in der Familie wahrnehmen.

Der 2. Gleichstellungsbericht des Bundes hat aufgezeigt, dass *Frauen 52 % mehr Sorgearbeit verrichten als Männer. Dies ist auch bei den hoch qualifizierten Frauen nicht anders.*

Wissenschaftlerinnen mit Familie leben häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Wissenschaftlern oder mit hoch qualifizierten und gleichsam in Vollzeit berufstätigen Partnern zusammen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern können somit bedeutend weniger auf die gleiche Art der Entlastung von Haus- und Sorgearbeit zurückgreifen wie ihre männlichen Kollegen. Obwohl Wissenschaftlerinnen ihre Partnerschaft häufig als überdurchschnittlich gleichberechtigt wahrnehmen und Väter heute auch deutlich mehr Verantwortung und Aufgaben übernehmen als noch vor Jahren, tragen Frauen dennoch mehr Verantwortung für den häuslichen Bereich und die Familienarbeit als ihre Partner.

Es muss somit eine *Veränderung und Anpassung* vorgenommen werden, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anschlussfähig an andere Beschäftigungsformen in der Wissenschaft macht und vor allem eine pauschale Berücksichtigung von zwei Jahren pro Kind für Wissenschaftlerinnen als Mütter beim Zugang auf eine Juniorprofessur oder auf eine Vollprofessur ermöglicht. Zu bedenken ist hier auch, dass diese Norm grundsätzlich erst einmal geschlechterneutral formuliert ist und damit von Müttern wie von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Hier wird eine Gleichheit unterstellt, die nicht grundsätzlich gegeben ist.

Nun wird mit dem „*Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses des Bundes und der Länder*“ das Ziel verfolgt, Chancengleichheit zu erhöhen, indem insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit entwickelt werden sollen.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen ist schon eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Kindern beim Zugang zu diesen Tenure Track Professuren gegeben. Wie sieht es denn in der Qualifikationsphase der Juniorprofessur aus?

Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren ist mit 43 % höher als bei den Vollprofessuren. Im Hinblick auf einen wachsenden Anteil an Tenure Track Professuren muss der Zugang zur Juniorprofessur aber *kritisch beobachtet* werden. Jetzt werden Kolleg*innen berufen, die nach einer Bewährungsphase dauerhaft an der Universität verbleiben. Das kann *im Auswahlprozess zu stärkeren strukturellen Ausgrenzungen führen*, wenn noch stärker als in der Vergangenheit auf die bisherige tatsächliche Leistung nicht nur im Hinblick auf Qualität, sondern auch im Hinblick auf Quantität geschaut wird.

Die Aufforderung des „*Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*“, Strukturen und Regeln zu schaffen, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern ermöglicht ihre Tenure Phase zu verlängern, verstärkt die Frage danach, wie *sich geschlechterneutrale Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Wissenschaft auf Frauen- oder Männerkarrieren auswirken.*

Sowohl die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als auch eine Verlängerung der Tenure Phase erfordert in der Anwendung erst einmal keine den Lebensrealitäten der Geschlechter angepasste Betrachtung und Regelung. Sie richten sich pauschal an beide Geschlechter. Aber allein der Nachweis Vater oder Mutter zu sein und mit einem Kind in einem Haushalt zu leben, sagt, wie bereits dargelegt, nichts über die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen in der Familie oder über den Umfang der Betreuungs- und Versorgungszeiten aus. Nach allen wissenschaftlichen Erkenntnissen ist nicht davon auszugehen, dass Haushalts- und Sorgearbeiten egalitär in allen Partnerschaften auf Mütter und Väter verteilt sind.

Tatsächlich lassen sich aber andere Effekte nachweisen, so wurde in einer aktuellen US-amerikanischen Studie „Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?“ aufgezeigt, dass Männer unverhältnismäßig stark von der Einführung der gender-neutralen Familienpolitik des Tenure Clock Stopping an amerikanischen Universitäten profitiert haben.

Die Studie untersuchte über einen Zeitraum von 20 Jahren Tenure Verfahren im Bereich der Ökonomie und betrachtete dabei die Karriereeffekte in der Phase vor der Einführung des Stopps der Tenure Clock und nach der Einführung. Der Stopp der Tenure Clock bedeutet, dass Frauen und Männer nach der Geburt eines Kindes ein zusätzliches Jahr bis zur Bewertung ihrer wissenschaftlichen Leistungen zur Erlangung des Tenure erhalten. Diese geschlechterneutrale Familienpolitik hat dazu geführt, dass es zu einer Verschärfung des Abstandes des Publikationsoutputs von Frauen im Vergleich mit Männern in dieser Qualifikationsphase gekommen ist. Männer waren 19 % produktiver als vor der Einführung und Frauen 22 % weniger. Es zeigt sich, dass Frauen das zusätzliche Jahr tatsächlich für die Versorgung und Pflege der Säuglinge benötigt haben, während Männer das zusätzliche Jahr für noch mehr Veröffentlichungen bzw. für Veröffentlichungen in höher gerankten Journals nutzen. Denn für den Fall, dass ein hochwertiges Journal einen Artikel ablehnt, bleibt noch Zeit für eine Überarbeitung oder die Einreichung in einem anderen Journal.

Geschlechterneutrale Familienpolitiken, die Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, können *kontraproduktiv* zu den Zielen der Geschlechterpolitik an Hochschulen sein, wie diese Studie zeigt. Daher sollten sie vom Grundsatz her nicht pauschalisierend sein, sondern den tatsächlichen Lebensrealitäten der Einzelnen Rechnung tragen. Vätern, die nachweislich einen gleichberechtigten Anteil der familiären Familien- und Sorgearbeit leisten, einen Zugang zu familienpolitischen Maßnahmen zu gewähren, ist ein wichtiges und richtiges Anliegen, um zu mehr partnerschaftlicher und egalitärer Arbeitsteilung unter den Geschlechtern beizutragen.

Familienpolitiken an Hochschulen unterstützen dann Gleichstellungsziele, wenn sie nicht geschlechterblind und darauf ausgerichtet sind egalitäre Partnerschaften in der Gesellschaft zu fördern, wenn sie Modelle des männlichen Familienernährers aufgeben und alle Aspekte der Geschlechterbeziehungen, der Machtverhältnisse, der ungleichen Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen in den Blick genommen werden. Gleichstellungsorientierte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen so (langfristig) auf eine gleichberechtigte und gleichverteilte Beteiligung von Frauen und Männern an Erwerbs- und Sorgearbeit.

Literatur:

Aiston, Sarah Jane; Jung, Jisun 2015: *Woman academics and research produktivits: an international comparision. Gender and Education 27:3, 2015*

Antecol, Heather; Bedard, Kelly; Stearns, Jenna 2016: *Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies. IZA DP NO 9904*

BMFSFJ (Hrsg.) 2017: 2. Gleichstellungsbericht des Bundes. Drucksache 18/12804

Bothfeld, Silke; Klenner, Christina 2007: *(Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen? WSI Mitteilungen 10/2007*

Deutscher Hochschulverband (Hrsg.) 2016: *Zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes.*

Destatis (Hrsg.) 2016: *Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden.*

Lind, Inken 2006: *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. CEWS im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn*

Manson, Mary Ann 2009: *Balancing Act. Is Tenure a Trap for Woman? The Chronicle 04/2009*

Reich, Andreas 2007: *Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Kommentar, 10. Auflage, K.H. Bock*

Smith, Alison J. 2004: *Who Cares? Fathers and the Time They Spend Looking After Children. Nuffield College, University of Oxford, June 10, 2004*

Veil, Mechthild 2010: *Familienpolitik ohne Gleichstellungspolitik? Zu einigen Paradoxien aktueller familienpolitischer Interventionen in Deutschland? Feministische Studien 2/10.*

Kontakt:

Dr. Kathrin van Riesen, bukof Vorstand
 Leuphana Universität Lüneburg
 Gleichstellungsbeauftragte
 Scharnhorststraße 1
 21335 Lüneburg
 Tel. 04131 677-1060
 vriesen@uni.leuphana.de

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. befasst sich mit schwerpunktmäßig mit folgenden Themen :

- Antidiskriminierung – Diversity in der geschlechterpolitischen Arbeit
- Arbeits- und Karrierebedingungen
- Gender in der Forschung und Lehre
- Programme/Governance
- Studium und Lehre

<https://bukof.de/themen/>

Die Vorstandsmitglieder dieser Amtsperiode (2017–2019) sind:

Anneliese Niehoff, Universität Bremen

Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld

Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes

<https://bukof.de/ueber-uns/vorstand/>

Homepage:

<https://bukof.de/>