

Erste gleichstellungsorientierte Empfehlungen zur Bewältigung von Krisen und deren Konsequenzen an deutschen Forschungsorganisationen

Die Corona-Krise verschärfte und verdeutlichte die gesellschaftlichen Realitäten - auch hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses. So wurde uns eindrücklich vor Augen geführt, wie fragil Geschlechtergerechtigkeit in deutschen Wissenschaftsorganisationen auch heute noch verankert ist. Die Verstärkung der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen schadet keinesfalls „nur“ den Karriereverläufen der Einzelnen. Auch Qualität und Reputation des Wissenschaftssystems werden nachhaltig beeinträchtigt, wird hier nicht beherzt, engagiert und effektiv entgegengewirkt.

Vor diesem Hintergrund geben die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungsorganisationen den zuständigen Entscheidungsträger*innen und Akteur*innen in ihren Einrichtungen folgende gleichstellungsorientierte Empfehlungen. Die Empfehlungen basieren auf der Analyse der konkreten Beobachtungen zum gleichstellungspolitischen Geschehen in den Wissenschaftseinrichtungen während der letzten Monate.

Die Datenbasis sind Ergebnisse einer Umfrage (Mai 2020) unter den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Forschungsorganisationen und Hochschulen zur gleichstellungspolitischen Situation in Zeiten von Corona in ihren Einrichtungen¹, einer die Erkenntnisse der Umfrage vertiefenden Diskussionsveranstaltung mit 90 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (26.5.2020) sowie einer Erhebung (April 2020) unter allen bukoF-Mitgliedern der Beispiele für einen guten Umgang der Hochschulen mit der Organisation der neuen Arbeitssituation im Kontext der Corona-Krise. Die genannten Foren zeichneten sich unter anderem dadurch aus, dass Vertreter*innen aller Hochschulformen und Forschungsorganisationen beteiligt waren.

1. Unbürokratische Sofortunterstützung von Frauen in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement

Die erhöhte Belastung von Personen mit Betreuungspflichten – meist Frauen und Mütter – ist auch in weniger krisenhaften Situationen ein Hindernis für eine wissenschaftliche Karriere. Maßnahmen, die dem entgegenwirken - die Anrechnung betreuungspflichtiger Ausfallzeiten im Rahmen konkurrierender Auswahlverfahren, Vertragsverlängerungen, finanzielle und organisatorische Unterstützung von Kinderbetreuung und Vertragsverlängerungsphasen - müssen zur Überbrückung von Krisenzeiten und deren Konsequenzen verstärkt und ausgedehnt werden. Die Stärke dieses Vorgehens ist die sofortige Wirksamkeit.

Knapp die Hälfte (45%) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungsorganisationen beobachtet eine Verstärkung der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen und

¹ Im Mai 2020 wurde ein Fragebogen per eMail an 381 Einrichtungen geschickt. Der Rücklauf lag mit 210 ausgefüllten bei 55%. Es beteiligten sich 18 Universitäten, 13 Fachhochschulen / (Fach-)Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, 6 Künstlerische Hochschulen und 173 Forschungsinstitute (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Leibniz Gemeinschaft, Helmholtz Gemeinschaft). Die Ergebnisse der Umfrage liegen bei.

technisch-administrativen Mitarbeiterinnen in ihrer Einrichtung. Zusätzlich zur öffentlich bereits vielfach diskutierten Problematik der Mehrfachbelastung von Frauen im Home Office durch Care Arbeit und Home Schooling werden vor allem Aspekte im Bereich der Gesundheit und der Digitalisierung genannt, welche die Arbeitseffizienz, den Karriereverlauf oder den Studienerfolg beeinträchtigen bzw. als Beeinträchtigung empfunden werden.

2. Systemübergreifende Zusammenarbeit von Politik und Wissenschaft

Grundlegend für eine gezielte finanzielle, organisatorische und soziale Unterstützung ist eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Forschungsorganisationen und den zuständigen politischen Instanzen. Letztere müssen unter anderem die Finanzierung von unterstützenden Maßnahmen aus öffentlichen Mitteln länderübergreifend ermöglichen und hierzu zeitnah die rechtlichen Rahmenbedingungen schaffen. Auf diese Weise lässt sich das Risiko minimieren, dass sich angesichts des Spannungsfelds zwischen gewünschter Unterstützung und zuwendungsrechtlichen Hindernissen erneut der Eindruck aufdrängt, dass Frauen für die zeitaufwändige Tätigkeit im System Wissenschaft einfach nicht geeignet sind (nicht mobil, nicht verfügbar, nicht unabhängig, nicht leistungsstark genug).

An dieser Stelle zeigt sich die Auswirkung der Corona-Krise als Katalysator für gesellschaftliche Konflikte deutlich: Dass öffentliche Mittel nicht für die Finanzierung von Kinderbetreuung genutzt werden dürfen, ist ein altbekanntes Problem der Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich. Mehrere Teilnehmerinnen des Hearings unterstrichen, dass die aus diesem Verbot resultierenden Konsequenzen aktuell eskalieren würden.

3. Kinderbetreuung ersetzt keine strukturelle Chancengleichheitsstrategie

Ohnehin muss darauf geachtet werden, dass die Konnotation zwischen „Frauen“ und „Familie“ angesichts der Entwicklungen in Krisenzeiten nicht wieder zu stark und Geschlechterpolitik auf finanzielle und organisatorische Unterstützung von Müttern reduziert wird. Die individuelle Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur ein kleiner Teil erfolgreicher Chancengleichheitspolitik. Sie konnte die geschlechtsbedingt ungleichen Chancen auf eine Karriere in der Wissenschaft bislang zwar mildern, aber nicht beseitigen. Diese sind immer noch sehr stark geprägt durch strukturell bedingte Phänomene wie die gläserne Decke, Unconscious Bias und nicht mehr zeitgemäße Rollen(-zuschreibungen).

Auf die „Retraditionalisierung des Privaten“ darf nicht mit dem Rückgriff auf ein überkommendes Modell von Gleichstellungspolitik reagiert werden. Hier ist zudem ein intersektionaler Blickwinkel erforderlich und zeitgemäß. Die Schwäche individueller Maßnahmen liegt in ihrer mangelnden Nachhaltigkeit. Dem gegenüber werden der Gender Pay Gap und der Gender Pension Gap erwartbar nachhaltig zum Nachteil der Frauen verstärkt. Zukunftsweisend für eine geschlechtergerechte Wissenschaftslandschaft ist darüber hinaus ein inklusiver Ansatz, der die kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems in den Blick nimmt und gegebenenfalls verändert. Leitungsbeurteilung und Personalauswahlverfahren sind derart zu gestalten, dass sie durchlässig für die eingezogenen Maßnahmen sind und deren Wirksamkeit ermöglichen.

Nach Beobachtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten besteht Benachteiligung nicht allein durch Mehrfachbelastung und mangelnde Ressourcen, sondern ebenso durch die geringe Wertschätzung, die im Homeoffice arbeitenden Personen und deren Leistungen entgegengebracht wird sowie durch das Beharren auf Abläufen und Verfahren, die auf den Präsenzbetrieb abgestimmt sind. Dadurch werden Frauen in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement derzeit besonders sichtbar aus wichtigen Prozessen exkludiert.

4. Bewahren geschlechterpolitischer Errungenschaften: Einsatz von Gender Mainstreaming

Das eine zu tun – Vereinbarkeit aktuell zu unterstützen - und das andere nicht lassen - weiterhin die gleichstellungsorientierten Standards einzuhalten; wenn das gelingt, wird so nicht zuletzt auch die Ausgangslage für zukünftige Krisen verbessert. Offenkundig ist: Die Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wäre in der Krise kein (Frauen-)Thema, wenn es das nicht auch zuvor schon gewesen wäre. Chancengleichheitsaspekte müssen bei der Strategieentwicklung gegen die Auswirkungen von Krisen von Anfang an mitgedacht und konsequent integriert werden.

Obwohl angesichts der zutage tretenden gleichstellungsspezifischen Missstände Geschlechterpolitik ganz oben auf der Agenda stehen müsste, beschreiben viele der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die aktuelle Marginalisierung des Themas: Bei der Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderung in Lehre, Forschung, Steuerung und Strategie würden Genderaspekte wenig berücksichtigt. Dies beträfe zum Beispiel Bereiche der de- und zentralen Verwaltung, die digitale Lehre oder das Fehlen von Chancengleichheitsthemen auf der Agenda zentraler Gremien.

5. New Work: Chancen sehen und zukunftsweisende Instrumente auf- und ausbauen

Nie zuvor wurden neue Arbeitsmodelle (New Work-Konzepte) so unmittelbar und flächendeckend umgesetzt. Mobiles Arbeiten kann die Gender- und Diversitygerechtigkeit der Forschungsorganisationen vorantreiben, indem es die flexible Partizipation von Menschen mit unterschiedlichsten Standorten, Lebensphasen, Bedürfnissen und Möglichkeiten unterstützt. Um integrative chancengerechte Rahmenbedingungen zu schaffen, braucht es das Screening mobiler und digitaler Arbeitsweisen auf ihre Stärken und Risiken in gleichstellungsorientierter Perspektive.

Dass viele Einrichtungen sehr gute und schnelle Lösungen für die Implementierung der neuen Arbeitsformen gefunden haben, zeigt die good practice Sammlung unter allen bukof-Mitgliedern: Dort finden sich zahlreiche Beispiele für einen guten Umgang der Hochschulen mit der Organisation der neuen Arbeitssituation im Kontext der Corona-Krise in Lehre, Forschung und Verwaltung² (<https://bukof.de/wp-content/uploads/Good-Practice-Corona-und-Gleichstellung.pdf>).

6. Expertise nutzen: Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Die aktuelle und zukünftige Herausforderung von Krisen können und müssen Wissenschaftseinrichtungen nicht alleine stemmen. Der Rückgriff auf die Expertise und Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten ist hier wesentlich, klug und zielführend. Für die umfassende und rechtzeitige Information der Funktionsträger*innen empfiehlt sich deren Einbindung in den Krisenstab. So wird die frühzeitige und kompetente gleichstellungspolitische Beratung der Leitungen sichergestellt.

11% der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen ihre Beteiligungsrechte in Corona Zeiten und der damit einhergehenden Digitalisierung von Verfahren und Gremiensitzungen eingeschränkt. Vor dem Hintergrund, dass 82% nicht zum zentralen Krisenstab und 64% auch nicht zum erweiterten Krisenstab ihrer Einrichtung eingeladen sind, ließe sich die erste Einschätzung noch einmal hinterfragen. Die Folgewirkungen sind hier zeitversetzt zu erwarten und zu dokumentieren.

7. AG Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona

Im Mai 2020 gründete sich eine AGbaF-bukof-Arbeitsgruppe, die auf geschlechterpolitische Strategieentwicklung während und nach der (Corona-)Krise auf bundesweiter Ebene zielt. Mitglieder sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen und Forschungsorganisationen.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sprecherin der AGbaF:

Dr.ⁱⁿ Ulla Weber

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft e.V.

ulla.weber@gv.mpg.de

Büro: zgb-office@mpg.de

² <https://bukof.de/wp-content/uploads/Good-Practice-Corona-und-Gleichstellung.pdf>