

Gleichstellung in Deutschland 2025

Stellungnahme der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF) zur Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im deutschen Wissenschaftssystem

Was tun Wissenschaftsorganisationen, um Gleichstellung in ihren Instituten und Einrichtungen voranzutreiben? Die Gleichstellungsthemen in der Wissenschaft werden nicht weniger: Gender Pay, Care, Career, Pension Gap, Intransparenz bei Stellenbesetzungsverfahren sowie mangelnde Integration von Genderaspekten in Forschungsdesigns sind immer noch aktuell und jahrzehntealte Desiderate nach wie vor unerreicht. Umso dramatischer lesen sich die Ergebnisse einer von der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF) durchgeführten Umfrage über die mangelnde Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in deutschen Wissenschaftsorganisationen (Umfragezeitraum: Ende November 2024 bis Mitte Januar 2025; Verteiler: 1.000 Gleichstellungsakteur*innen, 608 Antworten).

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Beteiligung an Gremien: Nur 50% der Gleichstellungsakteur*innen sind in Stellenbesetzungsverfahren involviert; 48% werden nicht zu Leitungssitzungen eingeladen.

Mitwirkung: 42% fühlen sich in ihrer Expertise nicht ausreichend berücksichtigt.

Verletzung der Weisungsfreiheit: 64% der Befragten entscheiden nicht selbst über ihre Einbindung.

Informationsmangel: Viele Gleichstellungsakteur*innen haben unzureichende Informationen über Entwicklungen in ihren Organisationen, was ihre Effektivität und Handlungsfähigkeit einschränkt.

Schwache rechtliche Grundlagen: Unklare Vorgaben und fehlendes Klagerecht reduzieren die Möglichkeiten und den Einfluss der Gleichstellungsakteur*innen.

EMPFEHLUNGEN der AGbaF

Die AGbaF empfiehlt dringend die professionelle Zusammenarbeit mit Gleichstellungsakteur*innen. Das bedeutet:

- ihre umfassende Information und Einbeziehung in Prozesse und Verfahren
- Wahrung der Weisungsfreiheit: Gleichstellungsakteur*innen beurteilen die Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit.
- hinreichende finanzielle, personelle und zeitliche Ausstattung der Ämter
- Schärfung der gesetzlichen Vorgaben entsprechend der Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz und deren Umsetzung, unter anderem Einführung eines Klagerechts

Strukturelle Verankerung

Die deutsche Wissenschaftslandschaft hat de jure ein breit aufgestelltes und detailliert strukturiertes Gleichstellungssystem, das Handlungsfelder kennzeichnet, Verantwortlichkeiten zuweist und Akteur*innen benennt. Schlüsselfiguren in diesem System sind in Hochschulen und Forschungsorganisationen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, deren Aufgabe es ist, ihre Organisation bei der Entwicklung und Erfüllung der mit den öffentlichen Geldgeber*innen verhandelten Gleichstellungsziele zu unterstützen. Dafür ist das Amt mit verschiedenen Ressourcen ausgestattet, die eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit unterstützen sollen. Hierzu gehören die umfassende und frühzeitige Information über die Verfahren und Prozesse in der Organisation und die angemessene Ausstattung (Zeit, Personal, Finanzen). Eine besondere Ressource der Funktion ist die Weisungsfreiheit. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entscheiden selbst, welche Angelegenheiten gleichstellungsrelevant sind und welche demnach von ihnen zu begleiten sind. Auf der Umsetzung dieser Grundlagen ist es den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten möglich, zu erkennen und zu kommunizieren, wo und wie Gleichstellungsaspekte vorliegen und wie sie zu berücksichtigen sind, um ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem zu gestalten.

Angesichts dieser starken Konstruktion könnte es verwundern, dass nach mehreren Jahrzehnten Gleichstellungsarbeit weder Geschlechterparität noch Geschlechtergerechtigkeit zu den Selbstverständlichkeiten in der Wissenschaft gehören. Je mehr Einblick man in die tägliche Gleichstellungsarbeit erhält, desto plausibler wird die Situation, denn es ist zu beobachten, dass die Einbindung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Zusammenarbeit mit ihnen in vielen Punkten nicht wie beschrieben umgesetzt wird. Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in deutschen Forschungsorganisationen und Hochschulen substantiieren diese Beobachtung.

Die Umfrage

Ende November 2024 bis Mitte Januar 2025 erhielten rund 1.000 Gleichstellungsakteur*innen in deutschen Forschungsorganisationen und Hochschulen die Einladung zur Teilnahme an einer von der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF) durchgeführten Online-Umfrage. Die Umfrage beinhaltete 14 Fragen zu Einladungen in Gremien, Informationsfluss, Beteiligung an Evaluationsverfahren und an der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung und Mobbing sowie zur Achtung der Weisungsfreiheit. Auf der Grundlage des mit 608 Antworten¹ hohen Rücklaufs können gesicherte Aussagen zur Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in deutschen Forschungsorganisationen und Hochschulen getroffen werden.

Ergebnisse

Zunächst die gute Nachricht: Aufgrund der Umfrageergebnisse lässt sich die naheliegende Annahme, dass politische und gesellschaftliche Krisen sowie die aktuelle Ausbreitung antidemokratischer Stimmen auch in den Wissenschaftsorganisationen zur Schwächung des Chancengleichheitsprojekts und der Gleichstellungsarbeit beitragen würden, nicht bestätigen. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall. Gut die Hälfte der Antwortenden beobachtet überhaupt eine Veränderung ihrer Einbindung im Lauf ihrer Amtszeit.

*Über 80% der Gleichstellungsakteur*innen, die eine Veränderung ihrer Einbindung während ihrer Amtszeit feststellen, sehen eine Zunahme.*

¹ 412 vollständige Antworten, 196 unvollständige Antworten

Davon sehen 82% derjenigen, die schon vor 2021 im Amt waren, und sogar 90% derjenigen, die seit 2021 im Amt sind², keine Abnahme, sondern sogar eine Zunahme ihrer Einbindung (vgl. Abb. 1).

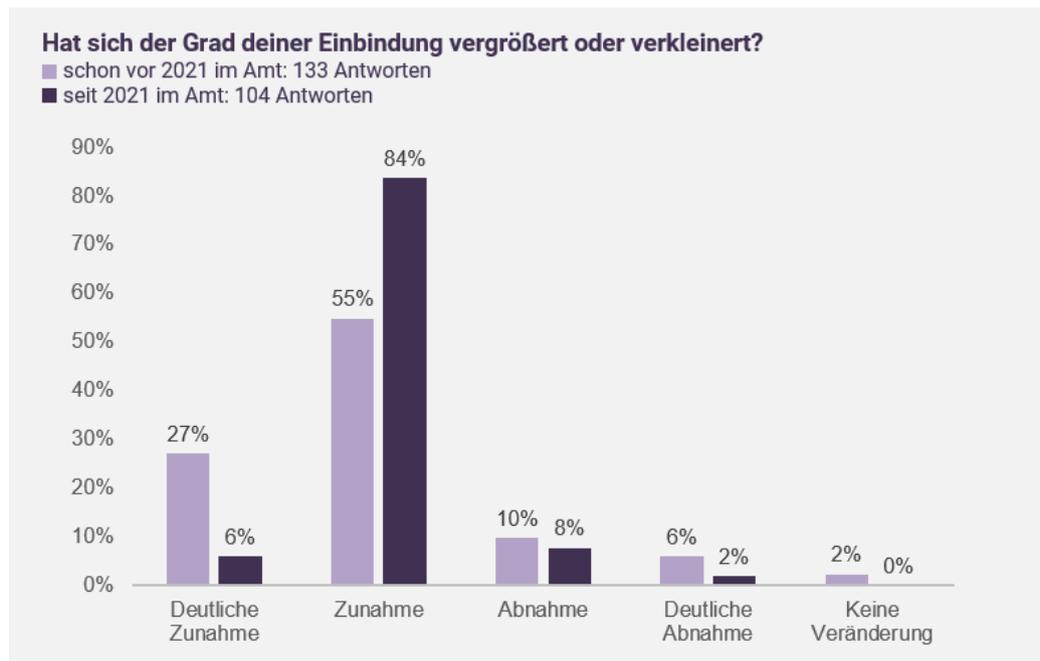


Abb. 1

Ein Blick in die Realität (wo und wie sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingebunden bzw. werden sie ausgeschlossen) ist allerdings ernüchternd und führt zu der Frage, inwiefern sich die Einbindung verbessert hat und wie sie sich im Vergleich zuvor gestaltet hat.

Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren und Gremien

Ein großer Teil von Gleichstellungsarbeit besteht in der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren. Von zentraler Bedeutung in diesem Zusammenhang ist die Besetzung von Führungspositionen, sowohl in der Perspektive der Erreichung der quantitativen Gleichstellungsziele in den ganz oder zum großen Teil öffentlich finanzierten Einrichtungen als auch im Hinblick auf die Erforderlichkeit von Genderkompetenz

*Nur die Hälfte der Gleichstellungsakteur*innen ist an den Stellenbesetzungsverfahren von Führungspositionen beteiligt.*

der Stelleninhaber*innen für die Gestaltung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Arbeitskultur. Trotzdem ist nur die Hälfte der Gleichstellungsakteur*innen an den Stellenbesetzungsverfahren auf erster, zweiter und dritter Leitungsebene beteiligt. Das gilt sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den wissenschaftsstützenden Bereich.

Derselbe unbefriedigende Befund zeigt sich für die Teilnahme an der Leitungssitzung der Organisationen: 48% der Gleichstellungsakteur*innen werden nicht eingeladen (vgl. Abb. 2). Nur gut die Hälfte erhält vorab die Agenda und / oder nach der Sitzung das Protokoll.

² 186 der Antwortenden waren schon vor 2021 im Amt, 271 sind seit 2021 im Amt, 251 machen keine Angabe zur Amtszeit.

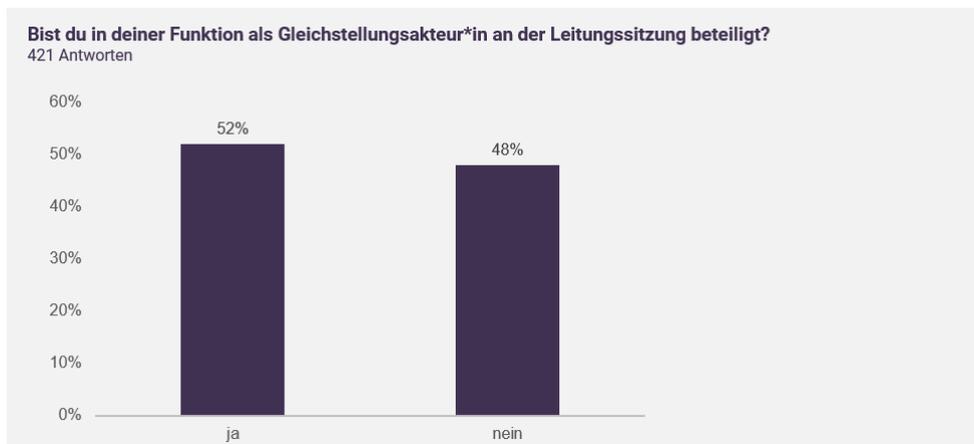


Abb. 2

Bemerkenswert ist in diesem Kontext auch die Angabe von 24% der Antwortenden, nicht an der Diversitätsgerechtigkeitsstrategie der Organisation beteiligt zu sein. Dies erstaunt, da nicht wenige der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (21%) an anderer Stelle der Umfrage über die Zunahme des Beratungsbedarfs einzelner Beschäftigter zu den Themen „Diversitätsgerechtigkeit“, „Machtmissbrauch“ und „Mobbing“ hinweisen. Ein weiteres Umfrageergebnis lässt auf ein Desinteresse an der Mitarbeit der für die Gleichstellungsberatung zuständigen Kolleginnen schließen: 42% der Antwortenden geben an, dass ihre Expertise generell nicht oder nur unzureichend abgefragt wird und nicht in Entscheidungsfindungen einfließt (vgl. Abb. 3).

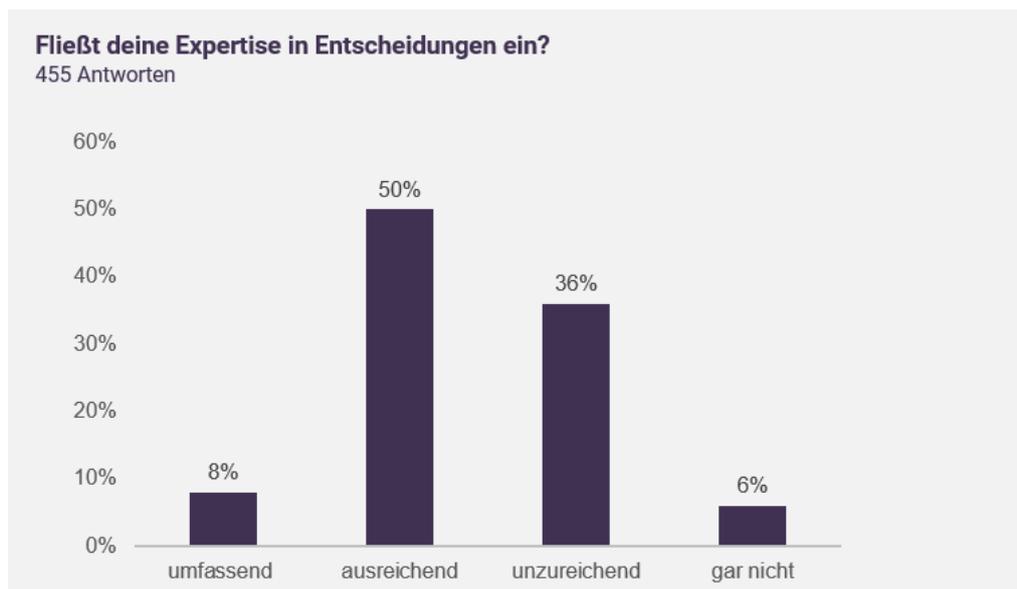


Abb. 3

Verletzung der Weisungsfreiheit

Nur ein gutes Drittel der Antwortenden entscheidet – wie in den rechtlichen Grundlagen festgelegt – selbst, an welchen Vorgängen, Prozessen, Verfahren sie beteiligt werden und zu welchen Gremien sie eingeladen werden. Die anderen 64% geben an, dass diese Entscheidung nicht bei ihnen liegt und demnach ihre Weisungsfreiheit – das Recht auf Definition der Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit – verletzt wird (vgl. Abb. 4)³.

Knapp zwei Drittel entscheiden nicht weisungsfrei, an welchen Vorgängen, Prozessen und Verfahren sie beteiligt werden.

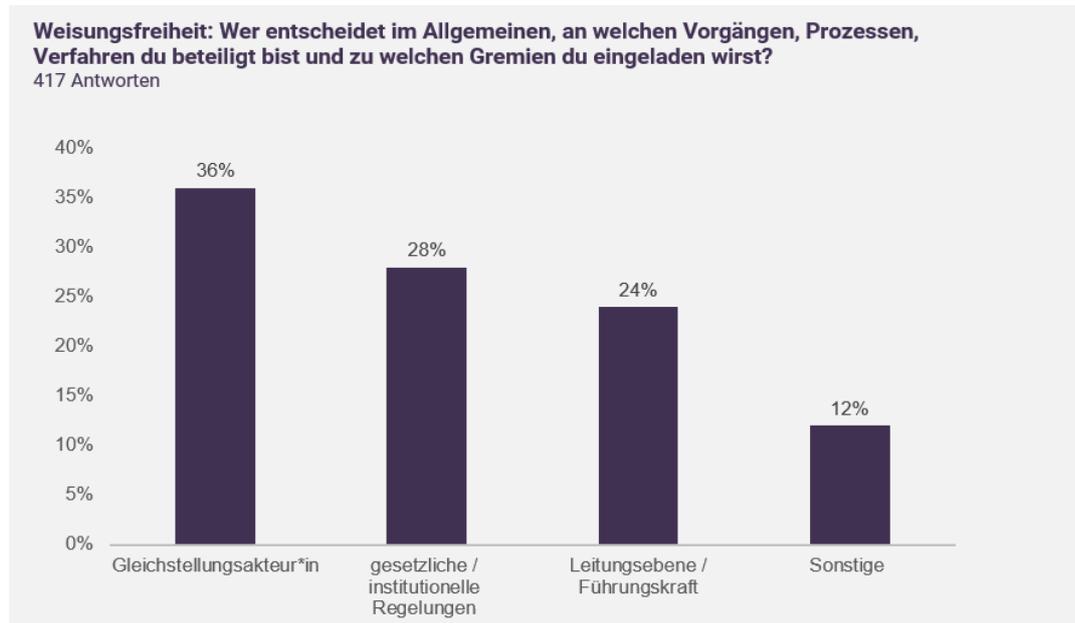


Abb. 4

Als Legitimation für solche Ausschlüsse wurden folgende Gründe genannt:

- Abrede der Gleichstellungsrelevanz der Prozesse
- fehlende Zuständigkeit der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten
- der Wunsch, Gremien und Prozesse schlank zu halten
- keine Verpflichtung zur Einbeziehung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten
- Vertraulichkeit der Angelegenheit (unverständlich angesichts der gesetzlichen Schweigepflicht der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten)
- Der Gleichstellungsgedanke werde schon von anderen Personen vertreten.
- Es wird einfach vergessen, die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten einzubinden.
- Es wurde noch nie so gehandhabt.

Mangelnde Information und Wissen

Als Folge der unzureichenden Einbindung in die Prozesse fehlen vielen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aktuelle Informationen und grundlegendes Wissen über ihre Organisationen (vgl. Abb. 5).

³ Die Tatsache, dass 28% der Antwortenden angeben, dass ihre Teilnahme an Vorgängen, Verfahren und Prozessen durch gesetzliche und institutionelle Regelungen geregelt wird, ist insofern irreführend, dass diese Regelungen gerade die weisungsfreie Entscheidung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorsehen und nicht vorwegnehmen, ob eine Angelegenheit von ihnen begleitet werden sollte.

Dementsprechend ist es für sie häufig schwierig bis unmöglich, Entscheidungen und Verfahren durch die Identifizierung gleichstellungsrelevanter Aspekte zu unterstützen.

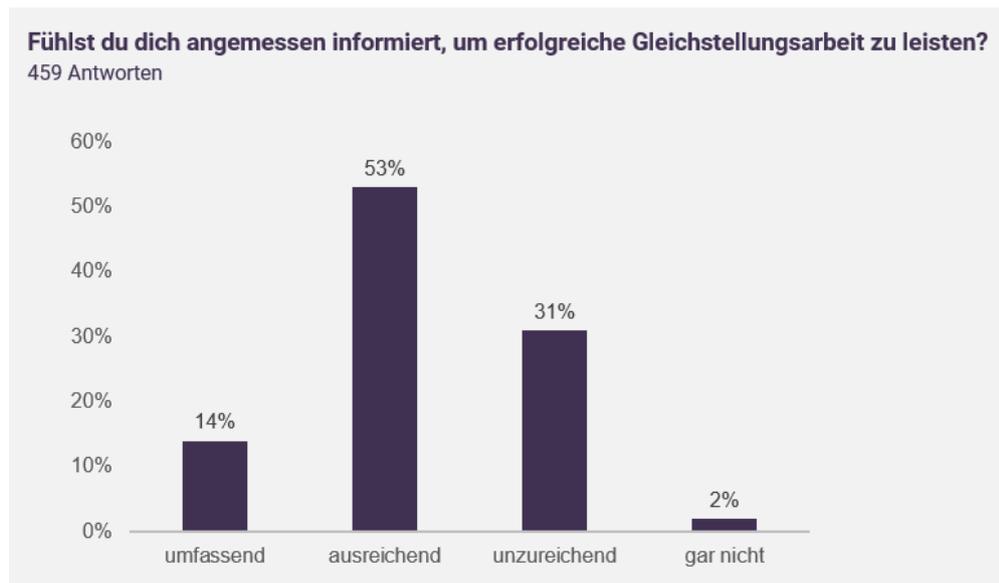


Abb. 5

In diesem Kontext ist zu unterstreichen, dass die meisten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Funktion im Ehrenamt ausführen, während sie weiter in ihrem Hauptamt in der Organisation tätig sind. Zudem verfügen sie häufig nicht über hinreichende personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen, um den vielfältigen und anspruchsvollen Anforderungen des Amtes gerecht zu werden. Erschwerend kommt die einrichtungsspezifisch variierende kurze Laufzeit des Wahlamts hinzu. Regelmäßige personelle Wechsel nach ein bis vier Jahren bewirken, dass die Amtsinhaber*innen weder über langjährige Erfahrungen mit Gleichstellungspolitik noch über unbegrenzte Zeit verfügen, um sich Wissen und Informationen anzueignen. So fehlt ihnen häufig die hinreichende Expertise, um sicher und kompetent zu agieren. Ein Hinweis auf das Fehlen essenzieller Informationen ist unter anderem die Tatsache, dass nur 13,5% eine Antwort geben auf die Frage nach den externen und internen Regelungen, die über die Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, und darüber hinaus nicht alle Antworten schlüssig sind.

Schwache Vorgaben und deren mangelnde Umsetzung

Das Bild, das sich aus den Ergebnissen der Umfrage ergibt, ist kein erfreuliches. Dafür sind verschiedene Faktoren verantwortlich, unter anderen:

- Die rechtlichen Grundlagen für die Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind schwach. An vielen Stellen sind sie nicht hinreichend konkret, um Information, Ausstattung und Mitwirkung sicherzustellen, sondern operieren mit dehnbaren Begriffen wie „notwendige Ausstattung“ und „angemessene Freistellung“. Darüber hinaus fallen Festlegungen in verschiedenen Punkten hinter das Bundesgleichstellungsgesetz zurück. Unter anderem gibt es bei Regelungsverstößen gemäß den gesetzlichen Vorgaben (Ausführungsvereinbarung für die Forschungsorganisationen

Der Handlungsspielraum ist durch fehlendes Klage-recht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Wissenschaft eingeschränkt.

und die Landeshochschul- und Landesgleichstellungsgesetze für die Hochschulen) kein Klagerecht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Die Einsprüche enden bei der Antwort der jeweiligen Leitung, die die kritisierte Entscheidung getroffen hat. Durch das Fehlen dieses starken Instruments sowie für die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungsorganisationen einer Beschwerde-Instanz im Fall der Missachtung von Beteiligungsrechten wird der Einfluss der Gleichstellungsakteur*innen auf die relevanten Entscheidungen in ihren Organisationen stark reduziert⁴.

- Wie aus den Umfrageergebnissen zu erkennen war, führen die großen Spielräume, welche die rechtlichen Regelungen für die Organisationen zur Einbindung ihrer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einräumen, zu einer insgesamt eher schlechten, nachlässigen Umsetzung. Häufig werden die vereinbarten Richtlinien nicht als bindend verstanden. Die Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten orientieren sich dementsprechend nicht selten an der Haltung, welche die Leitung gegenüber der Gleichstellung hat.

Angesichts solcher Befunde empfiehlt die AGbaF den Hochschulen und Forschungsorganisationen die professionelle Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsakteur*innen. Dass gerade auch im akademischen Umfeld keine Chancengleichheit der Geschlechter besteht, lässt sich unter anderem an der Geschlechterverteilung auf den verschiedenen wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Positionen deutlich ablesen⁵. Nur auf der Grundlage der umfassenden Informiertheit und guten finanziellen und personellen Ausstattung können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre Organisationen effektiv dabei unterstützen, diesen Missstand zu beheben. Es sei den wissenschaftlichen Organisationen geraten, diese Ressource zu nutzen und von dem potenziellen Mehrwert für die Organisationsentwicklung und den Forschungsfortschritt zu profitieren. Die AGbaF wird die Entwicklung beobachten und hofft auf sichtbare Fortschritte im Rahmen der regelmäßigen Fortschreibung der Umfrage zur Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in deutschen Forschungsorganisationen und Hochschulen Ende 2027⁶.

⁴ Darauf weisen auch die Ungläubigkeit und das Mitleid der Kolleginnen hin, deren Funktionen nach dem Bundesgleichstellungsgesetz geregelt sind, wenn sie hören, dass das Klagerecht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Wissenschaft nicht besteht.

⁵ Vgl. Materialien der GWK, Heft 91: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2024, ISBN 978-3-947282-27-2, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf.

⁶ Für aussagekräftige Daten und ein wirkungsvolles Monitoring erhebt die AGbaF die in dieser Auswertung präsentierten Daten ab sofort alle drei Jahre.