

Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbandes

- Landesverband Nordrhein-Westfalen -

zum

Antrag der Fraktionen der CDU und FDP „Nordrhein-Westfalens Potenziale nutzen: Frauen in der Wissenschaft stärken, Entgelt Differenz abbauen, diskriminierungsfreie Beurteilung von Leistung in der Wissenschaft gewährleisten“ (Drs. 17/9816)

Der Deutsche Hochschulverband, die Berufsvertretung von bundesweit über 32.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

I. Allgemeine Bewertung

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Nordrhein-Westfalen – (im Folgenden DHV) begrüßt nachdrücklich den vorliegenden Antrag der CDU- und FDP-Fraktion mit dem erklärten Ziel, dass Nordrhein-Westfalen auch im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in der Wissenschaft im bundesweiten Vergleich zukünftig eine Spitzenrolle einnimmt. Als ein Bundesland mit den meisten staatlichen Hochschulen und als exzellenter Wissenschaftsstandort ist es unverzichtbar, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu steigern, Wissenschaftlerinnen von Beginn ihrer akademischen Entwicklung an gezielt zu unterstützen, geschlechtsspezifische Karrierehemmnisse und Benachteiligungen abzubauen und Förderprogramme finanziell auszubauen. Daher unterstützt der DHV nachdrücklich alle Bemühungen, die auf eine nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositionen in Forschung und Lehre und Hochschulleitung abzielen. Insbesondere die Förderschwerpunkte „Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Beurteilung von Leistung“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Stärkung von Frauen in der Wissenschaft“ hält der DHV für einen vielversprechenden Ansatz.

Wichtig ist dem DHV vorsorglich klarzustellen, dass er alle Versuche, den Frauenanteil in der Wissenschaft auf dem Weg sogenannter Quotenregelungen zu erhöhen, für ungeeignet hält. Das ist wissenschaftsinadäquat und widerspricht insbesondere dem Prinzip der Bestenauslese. Entscheidender als das Geschlecht muss in der Wissenschaft immer Qualifikation und Qualität sein. Der Weg zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft und zu einem Abbau von Benachteiligungen kann, wie im Koalitionsantrag vorgezeichnet, nur über eine gezieltere Förderung und eine stärkere Transparenz vor allem im Bereich Besoldung und Entlohnung gelingen.

II. Zu den einzelnen Maßnahmen

1. Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Beurteilung von Leistung

Ein geschlechterabhängiger Besoldungsunterschied („gender pay gap“) in der Wissenschaft ist nach Maßgabe aller ermittelter Zahlen nicht von der Hand zu weisen. Die Entgelt Differenz, die das Statistische Bundesamt im Auftrag des Deutschen Hochschulverbandes für die Professorenbesoldungsgruppen W1, W2 und W3 ermittelt hat und die den Erfahrungen des Deutschen Hochschulverbandes in seiner Beratungspraxis entspricht, findet sich auch in anderen hochschulischen Status- und Berufsgruppen. Für eine sachgerechte Beurteilung und daraus folgend für die Entwicklung eines nachhaltigen Maßnahmenkatalogs kommt es entscheidend darauf an, herauszufiltern, welche Faktoren diese Unterschiede verursachen und beeinflussen. Dies können eine ungleiche Geschlechterverteilung in und zwischen bestimmten Fächergruppen, ein unterschiedlich verteilter Familienzuschlag oder unterschiedliche Verhandlungsstrategien beim Aushandeln von Leistungsbezügen oder andere Gründe sein.

- Vor diesem Hintergrund plädiert der DHV für mehr Transparenz und eine umfassende Sachverhaltsfeststellung.

Er regt an, dass die Hochschulen spätestens alle drei Jahre einen sogenannten Vergütungsbericht vorlegen müssen, in dem vollständig anonymisiert

- getrennt nach Besoldungs- und Tarifbereich sowie nach den wissenschaftlichen Personengruppen (Professorinnen/Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) geschlechtsspezifisch die Zahlungsaufwendungen aufgelistet werden.
- bei Professorinnen und Professoren getrennt nach Fachbereich und Geschlecht die Berufungs- und Leistungsbezüge, die besonderen Leistungsbezüge, die Funktionsleistungsbezüge sowie die Forschungszulagen ausgewiesen werden.

- im Besoldungs-, Tarif- oder Arbeitsrecht vorgesehene Prämien, Leistungsbezüge, Zuschläge oder Einmalzahlungen nach Geschlecht getrennt aufgelistet werden.

Dieser Bericht ist nicht nur innerhalb der Hochschule, sondern auch mit dem zuständigen Wissenschaftsministerium zu erörtern. Entsprechende Verfahren sind in hochschuleigenen Satzungen bzw. durch Rechtsvorschrift zu regeln.

Nur mittels einer solchen vollständigen Transparenz kann es gelingen, mögliche geschlechterspezifische Ungleichheiten und Zusammenhänge zu identifizieren und präventive Schritte für einen „Equal Pay“ einzuleiten. Der Vergütungsbericht ist nach der Überzeugung des DHV unabdingbare Voraussetzung, um gezielte Fördermaßnahmen und strukturelle Änderungen auf empirisch abgesicherter Grundlage zu verfolgen. Flankiert werden sollte dies mit seitens der Landesregierung angestoßenen empirischen Forschungsprojekten.

- Weiterhin regt der DHV eine gesetzlich verankerte Hinwirkungspflicht für die Gleichstellungsbeauftragten an, eine Besoldungsgleichheit von männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Aufgaben innerhalb und außerhalb von Forschung und Lehre zu erzielen.
- Um Diskriminierungs-Fehler bei Leistungsbeurteilungen und der Gewährleistung von finanziellen Leistungsanreizen möglichst zu vermeiden, sollten kinder- oder familienbedingte Einschränkungen bzw. „Pausen“ in der Lehr-, Forschungs- und Publikations-tätigkeit oder bei beruflichen Erfahrungszeiten angemessen zu berücksichtigen sein.

2. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine maßgebliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sowie in Hochschulleitungsfunktionen sieht der DHV vor allem in der Schwierigkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Zwar ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein geschlechtsunabhängiges Problem. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es in der Regel Frauen sind, die auf ihre berufliche Karriere ganz oder teilweise verzichten oder diese zeitlich verschieben.

Neben den im Koalitionsantrag bereits genannten Maßnahmen zur Regelung von Arbeitszeit und Arbeitsort einschließlich des mobilen Arbeitens sowie der digitalen Lehre hält der DHV weitere Maßnahme für geeignet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern:

- Finanzierung von Wiedereinstiegsprogrammen nach familienbedingter Berufspause.

- Mehr Flexibilität durch individuelle Vereinbarungen zur temporären Freistellung oder Verlagerung von Dienstaufgaben; für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darüber hinaus ein zeitweises reduziertes Lehrdeputat und/oder eine zeitweilige Entlastung von Prüfungsaufgaben.
- Anrechnung von Kindererziehungszeiten auch bei zeitlich befristeten Beamtenverhältnissen mit zwei Jahren pro Kind (entsprechend der Regelung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz).
- Ergänzung der beamtenrechtlichen Einstellungsaltersgrenzen um eine familienpolitische Komponente mit zwei Jahren pro Kind.
- Sensibilisierung der Berufungskommissionen für eine angemessene Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten im Rahmen der Gesamtwürdigung einer wissenschaftlichen Karriere. Eine längere Qualifikationszeit oder ein geringerer Lehr-, Forschungs- und Publikationsoutput darf die wissenschaftliche Karriere nicht beeinträchtigen.
- Weiterentwicklung des „Service“ Dual Career hin zu einer strategischen Aufgabe der Hochschule mit Ausweitung der Verwaltungskapazitäten. Die Gewinnung insbesondere von hochrenommierten und umworbenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hängt nicht selten von der Eröffnung beruflicher Einstiegsmöglichkeiten für den Ehe- oder Lebenspartner ab.
- Infrastruktureller Ausbau von Kindergarten- und Hortangeboten in Hochschulnähe mit flexiblen Öffnungszeiten von 16 Std. pro Tag. Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von vielen individuellen Umständen abhängt, ist nicht nur eine Kinderbetreuungsinfrastruktur am Hochschulstandort zu schaffen, sondern grundsätzlich auch eine stärkere finanzielle steuerliche Entlastung oder sonstige finanzielle Unterstützungsleistung für Kinderbetreuungskosten zu gewähren.

3. Stärkung von Frauen in der Wissenschaft

Obwohl der Anteil an Frauen in der Wissenschaft in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat, ist weiterhin nur jede vierte Professorenstelle an deutschen Hochschulen von einer Frau besetzt. Der beste Weg, eine stärkere Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen, führt nach Ansicht des DHV über eine gezielte Förderung, die im akademischen Mittelbau, regelmäßig mit der Promotionsphase beginnt. Der DHV begrüßt nachdrücklich die seitens der Koalitionsfraktionen vorgeschlagenen Maßnahmen von einer Imagekampagne für eine Wissenschaftskarriere über ein landesweites Mentoringprogramm

für neue sowie angehende Professorinnen und Frauen in Hochschulleitungen bis hin zu einem Landesgleichstellungspreis für exzellente Gleichstellungsarbeit. Ein Engagement für eine Nachwuchsentwicklung, die zugleich exzellenz- wie gleichstellungsorientiert ist, ist ein wettbewerbsstrategischer Erfolgsfaktor – für die einzelne Hochschule, aber auch für den Wissenschaftsstandort Nordrhein-Westfalen insgesamt.

Für eine gezielte Förderung von Frauen in der Wissenschaft sollte

- neben einem (one-to-one oder Gruppen-) Mentoringprogramm auch Trainingsprogramme mit wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren einschließlich der Vorbereitung auf künftige Berufungs-/Auswahlverfahren sowie auf Hochschulmanagement- und Führungsanforderungen in der Wissenschaft angeboten werden. Die Erfahrungen des DHV aus seiner Beratungspraxis (zwei von drei Berufungen in Deutschland werden vom DHV beratend und coachend begleitet) und der Nachfrage nach seinen Seminaren belegen, dass der Bedarf groß ist.
- die Etablierung eines interdisziplinäres Networking-Forums für Frauen in der Wissenschaft angestrebt werden, um den Dialog und den Erfahrungsaustausch mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien zu intensivieren. Auf diese Weise ließe sich eine tragfähige und gewinnbringende Unterstützungs- sowie Kooperationsstruktur entwickeln. Der DHV ist gerne bereit, sich bei diesem Vorhaben einzubringen.
- ein Nachteilsausgleich für hohe Gremienverpflichtung zwar grundsätzlich beibehalten werden. Der DHV sieht jedoch die Gefahr, dass aufgrund der gewährten Nachteilsausgleiche und der – dank des überdurchschnittlichen Engagements vieler Frauen – grundsätzlich vorhandenen (wenn auch nur geringen) Repräsentanz von Frauen in den Gremien möglicherweise der „Druck“ zur Einstellung weiterer Frauen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung) nicht besteht. Echte Stärkung gelingt weniger durch Schaffung von Nachteilsausgleichen als vielmehr durch den „Aufbau“ und die Sicherung von hervorragend qualifizierten Frauen in der Wissenschaft. Dann wird auch die Repräsentanz von Frauen in Gremien weniger notleidend sein.

gez.

RA Dr. iur. Yvonne Dorf

- stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Hochschulverbandes -

Bonn, am 2. November 2020