

LEHRE UND FORSCHUNG

Kurznachrichten

Stellungnahme der bukof zur gendersensiblen Sprache

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) hat am 7. Juni 2022 eine Stellungnahme zur gendersensiblen Sprache veröffentlicht. Darin begrüßt die bukof, dass Geschlechtervielfalt sprachlich inklusiver und sichtbarer werde. Das Gendersternchen und zunehmend der Doppelpunkt habe dabei den Unterstrich abgelöst. Der Verwendung des Doppelpunkts stehe die bukof jedoch kritisch gegenüber, weil er zu sehr im Schriftbild verschwinde. Dies stelle eine Schwierigkeit für Menschen mit spezifischen Seh- und Hörschwächen dar und wirke daher exkludierend, weswegen sich auch der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) gegen den Doppelpunkt ausspricht. Er erfülle darüber hinaus nicht den Zweck, aufzurütteln und nachdenklich zu machen. Im Unterschied zum Doppelpunkt sei das Sternchen von jenen ausgewählt worden, die es repräsentieren sollte.

<https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen.pdf>

Evaluation des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder

Im Januar 2022 erschien der Bericht zur dritten Programmphase und Gesamtevaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Trotz der Schwierigkeiten bei der Erfassung von Wirkungen aufgrund der komplexen Konstruktion des Programms kommen die Evaluat*innen zu folgenden Schlüssen:

- ▶ Das Professorinnenprogramm ermöglicht den beteiligten Hochschulen eine vertiefte und strategische Befassung mit dem Thema Geschlechtergleichstellung.
- ▶ Auf der Ebene der Zielgruppen (Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal) sind positive Wirkungen nachweisbar.

Die Evaluat*innen empfehlen die Fortführung des Programms bzw. die Entwicklung eines Nachfolgeprogramms sowie eine systematischere Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit, auch über Hochschulen hinweg.

www.gwk-bonn.de/fileadmin/redaktion/dokumente/papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf

Neue Ergebnisse der Promovierendenstudie National Academics Panel Study (NACAPS)

Auf dem Datenportal des NACAPS (<https://nacaps-datenportal.de>) finden sich neben Auswertungen der Promovierendenbefragung 2019 auch Ergebnisse der neuesten Umfrage aus dem Jahr 2021 zu den Themenbereichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Betreuungssituation, Art und Struktur der Promotion, Promotionsmotive und Promotionsverlauf, Karrierewege und -perspektiven nach der Promotion, Mobilität und Lebenssituation bzw. persönlicher Hintergrund. Die Ergebnisse können zudem nach den Merkmalen Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Elternschaft, Fächergruppe und Mitgliedschaft in einem strukturierten Programm differenziert betrachtet werden. Mit der erweiterten Datenbasis besteht die Möglichkeit, Ergebnisse nach Promovierendenjahrgängen bzw. nach dem Befragungszeitpunkt zu filtern.

Erste Auswertungen deuten darauf hin, dass sich die Finanzierungssituation verbessert hat, was laut den Studienautor_innen unter anderem an einem wachsenden Anteil an Vollzeitstellen liegen dürfte. Ob dieser Anstieg auch mit einer Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis einhergeht, ist noch offen: Die Befragung von 2019 hatte ergeben, dass nur jede vierte weibliche Promovierende in Vollzeit beschäftigt ist, während der Anteil der männlichen Promovierenden in Vollzeit mit 42% deutlich höher liegt. Auffällig ist, dass im Vergleich zur vorherigen Befragung die Unentschlossenheit über den Verbleib in der Wissenschaft weiter gewachsen ist.

www.dzhw.eu/services/meldungen/detail?pm_id=1592

www.nacaps.de/news/news_detail?n_news_id=50

www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_04_2022.pdf

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Im Mai 2022 erschien die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Evaluation der Auswirkungen des im Jahr 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) an Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken. Die InterVal GmbH (Berlin) und das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (Hannover) waren beauftragt, Erkenntnisse über die Vertragslaufzeiten sowie über die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer in der Praxis zu gewinnen. Die Evaluation hat eine positive, jedoch noch keine nachhaltige Veränderung der Vertragslaufzeiten festgestellt. Die Entwicklung der Vertragslaufzeiten konnte anhand der Beschäftigungsverläufe von rund 34.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen nachgezeichnet werden, die im Dezember 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Im Jahr 2015 betrug die mittlere Laufzeit an den Universitäten – unabhängig vom Stellenumfang – rund 15 Monate (nicht

promovierte Wissenschaftler_innen) bzw. 17 Monate (Promovierte); im Jahr 2017 erreichte sie 21 bis 22 Monate. Ein Faktor für diese Entwicklung war die Zunahme von Arbeitsverträgen mit dreijähriger Laufzeit.

Unterschiede nach Geschlecht werden im Bericht nicht systematisch ausgewiesen. Lediglich bei der Frage nach der Anwendung der „familienpolitischen Komponente“ nach § 2 (1) Satz 4 bzw. 5 WissZeitVG (Erweiterung des Befristungsrahmens) wird gezeigt, dass Frauen diese eher in Anspruch nehmen als Männer. Nach eigenen Angaben trifft auf knapp ein Fünftel der befragten Wissenschaftler_innen die familienpolitische Komponente zu, d.h. ihr Befristungsrahmen hat sich durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren erweitert – häufiger bei Frauen als bei Männern (22,1% vs. 17,6 %). Allerdings werden in 42% der Einrichtungen keine der Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens genutzt.

https://his-he.de/wp-content/uploads/2022/05/Bericht-WissZeitVG_220517.pdf

Unabhängige Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Eine zeitgleich durchgeführte Evaluation (zu der vom BMBF, siehe oben) von Mitgliedern des Netzwerks Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) zeigt eine hohe Unzufriedenheit der Wissenschaftler_innen mit ihren Arbeitsbedingungen, Unsicherheiten und eine gesunkene Lebensqualität der Beschäftigten. Knapp 40% der befragten Wissenschaftler_innen gab bspw. an, bereits einen Kinderwunsch aufgrund der Arbeit an einer Hochschule zurückgestellt zu haben.

<https://mittelbau.net/pm-die-evaluation-des-wisszeitvg-zeigt-nichts-spricht-fuer-dieses-gesetz/>

Neuer Datenreport des CEWS zu Geschlechtergleichstellung in Hochschulgremien

In dem Datenreport stellt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) Daten zur Hochschulleitung, zu Senaten, Hochschulräten und Fakultätsleitungen zusammen. Fast 40% der Senatsmitglieder und der Mitglieder in Hochschulräten in Deutschland sind inzwischen Frauen. Dagegen sind Frauen bei der Leitung von Fakultäten und Hochschulen immer noch deutlich unterrepräsentiert. 2020 gab es 103 Rektorinnen oder Präsidentinnen an deutschen Hochschulen; dies entspricht einem Frauenanteil von 25%. In den letzten 20 Jahren stieg damit der Frauenanteil um fast 20% an. Bundesweite Daten zur Besetzung von Senaten und zur Leitung von Fakultäten erhob das CEWS erstmalig für 2018. Diese Erhebung fand 2021 erneut statt und wird zukünftig alle drei Jahre aktualisiert.

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79603-5>