

# LEHRE UND FORSCHUNG

## Kurznachrichten

### Leopoldina gibt Empfehlungen zur Frauenförderung in Wissenschaft

Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina hat im September 2022 Empfehlungen für eine bessere Frauenförderung in der Wissenschaft herausgegeben. In ihrer Stellungnahme stellt sie fest, dass Frauen an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen nach wie vor unterrepräsentiert seien, vor allem in Leitungspositionen. Lediglich ein Viertel aller Universitäten und Hochschulen in Deutschland werde von Frauen geleitet.

Zwar würden inzwischen fast so viele Frauen wie Männer promoviert, auf den anschließenden wissenschaftlichen Karrierestufen sei ihr Anteil jedoch vergleichsweise gering. Als Problemfelder werden unter anderem eine Dominanz von Männern in institutionellen Entscheidungsgremien ausgemacht sowie eine oft implizite Voreingenommenheit gegenüber Wissenschaftlerinnen.

Als konkrete Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit empfiehlt die Stellungnahme etwa eine Einführung flacher Hierarchien, transparente Gehaltsstrukturen sowie eine Bindung der Vergabe von Mitteln und Leistungszulagen an Gleichstellungsziele. Unbefristete Anstellungen können überdies Frauen ermutigen, ihre akademische Karriere nach der Promotion fortzuführen. Ein weiterer Punkt ist mehr Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch flexible Arbeitszeiten und Betreuungsangebote auch bei wissenschaftlichen Tagungen. Als wichtig erachtet es das Papier zudem, die Leistungen von Wissenschaftlerinnen sichtbarer zu machen.

<https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/frauen-in-der-wissenschaft-entwicklung-und-empfehlungen-2022/>

### Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen: Beobachtungsstelle veröffentlicht Expertisen

Am 18. November 2022 wurde der Aktionsplan der Bundesregierung ‚Queer leben‘ für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vom Bundeskabinett beschlossen. Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa beschäftigt sich in einem neuen Schwerpunkt mit der Gleichstellung von LGBTIQ\*-Personen in Deutschland und Europa und hat verschiedene Expertisen in einer Veröffentlichungsreihe publiziert, u.a. zum Prozess der Erstellung und Umsetzung Nationaler Aktionspläne und bestehenden Forderungen auf europäischer und

deutscher Ebene nach einem Nationalen LGBTIQ\*-Aktionsplan in Deutschland, zur Gleichstellung von Regenbogenfamilien im europäischen Vergleich oder zu Lösungsansätzen aus Deutschland und Europa zur Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LGBTIQ\*-Personen.

<https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/schwerpunktthemen/lgbtiq#p61>

### **Start des Professorinnenprogramms 2030**

Ab 2023 startet das Professorinnenprogramm 2030 mit einer Laufzeit von acht Jahren bis 2030 und insgesamt 320 Millionen Euro Fördervolumen. Es handelt sich um die vierte Programmphase auf Basis einer neuen Bund-Länder-Vereinbarung. Ziel des Förderprogramms ist es, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu fördern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen strukturell stärker zu verankern. Das Professorinnenprogramm 2030 hat eine längere Laufzeit als die vorherigen. Es werden drei Calls für Einreichungen von Hochschulen in acht Jahren möglich anstelle von zwei Calls in fünf Jahren. Neu ist u.a., dass es künftig für alle Hochschulen nur noch ein Konzept gibt, mit dem sich die Hochschulen bewerben: das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule.

<https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html>

### **Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen auf dem Weg zur Professorin**

Eine neue Studie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) untersucht die geschlechterpolitischen Implikationen von veränderten Personalstrukturen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Hinblick auf den Weg zur Professur. Zentrales Ergebnis ist, dass jeweils kleinere Geschlechterdifferenzen deutlich werden, die in der Summe jedoch als strukturelle Diskriminierung kumulieren: So haben Frauen trotz nahezu paritätischer Beteiligung an den Juniorprofessuren etwas seltener eine Tenure-Track-Professur inne. Beim Übergang in die Lebenszeitprofessur zeigen sich Benachteiligungen von Frauen vor allem bei Status und Verdienst, d.h. vor allem beim begehrten Zugang zu W3-Professuren. Auffällig ist der relativ große Unterschied bei den Befristungen von Professuren: 18,7% der Professorinnen sind befristet beschäftigt, bei den Professoren sind es hingegen nur 11,1%. Besonders häufig sind Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit befristet beschäftigt.

<https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewspublik>

## DVPW fordert Tenure-Track Modell für PostDocs

Die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) setzt sich für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen ein. Sie fordert in einem Positionspapier, dass sich die geplante Novellierung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft bzw. des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) darauf konzentrieren solle, eine bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu ermöglichen und die Weichen für möglichst frühe Karriereentscheidungen in der Post-Doc-Phase zu stellen. Dazu schlägt die DVPW unter anderem vor, das deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen durch das WissZeitVG bislang zugebilligte Sonderbefristungsrecht auf die Beschäftigung auf Haushaltsstellen von nicht promovierten Wissenschaftler\*innen zu begrenzen, es aber bei promovierten Wissenschaftler\*innen zu streichen. An die Stelle der befristeten Beschäftigung promovierter Wissenschaftler\*innen ohne Option auf Entfristung soll aus Sicht der DVPW ein dynamisches Tenure-Track-Modell treten. Dieses sieht vor, dass PostDocs auf etatisierten Stellen (sog. Haushalts- oder Landesstellen) grundsätzlich eine Entfristungsperspektive erhalten. Die DVPW unterstreicht, dass das Tenure Track-Modell die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Universitäten und Forschungseinrichtungen stärke und insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen erheblich verbessere. Denn die bisherige Praxis der – oftmals durch Verträge mit kurzen Laufzeiten – befristeten Beschäftigung promovierter Wissenschaftler\*innen stelle gerade jungen Familien vor erhebliche Herausforderungen. Wissenschaftler\*innen, deren Beschäftigungsverhältnisse befristet sind und die dadurch einen Ortswechsel oder mitunter lange Pendelwege auf sich nehmen müssen, können ihr Familienleben nicht planen, schieben die Familienplanung immer wieder auf oder aber sie geben ihre Wissenschaftskarrieren auf, um außerhalb des Wissenschaftssystems einer familienfreundlicheren Beschäftigung nachzugehen.

Aus Sicht der DVPW gebe das Tenure-Track-Modell Wissenschaftler\*innen das Mindestmaß an Planungssicherheit, das sie brauchen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Aus diesem Grund verspreche das Tenure-Track-Modell zudem, den für das deutsche Wissenschaftssystem typischen ‚Gender-Knick‘ zu lindern.

<https://www.dvpw.de/informationen/infos/details/news/position-der-dvpw-zur-novellierung-des-wisszeitvg-aus-familienpolitischer-perspektive>

## Neue EU COST Actions mit Gender-Bezug

Seit Oktober 2022 werden vom europäischen Rahmennetzwerk für die internationale Kooperation zwischen Forschung und Technik COST (European Cooperation in Science and Technology) neue sozialwissenschaftliche Projekte mit Gender-Be-

zug gefördert. Ziel ist es, nationale Forschungsaktivitäten zu vernetzen. Das Projekt Transnational Family Dynamics in Europe beobachtet aktuelle Trends in Migration, Technologien und Politik, um das wachsende, sich schnell ändernde Phänomen und die Dynamiken transnationaler Familien und deren sozialer Absicherung zu analysieren. Das Projekt Work Inequalities in Later Life Redefined by Digitalization untersucht soziale Ungleichheiten, Altersstereotype und -diskriminierung in Organisationen und in der Personalpolitik sowie die Gesundheit älterer Arbeitnehmer\*innen vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Die Bedeutung bezahlter Elternzeiten für die soziale Nachhaltigkeit von Gesellschaften ist der Forschungsgegenstand des Projekts Parental Leave Policies and Social Sustainability. Zentrale Themen sind Ungleichheiten in der Inanspruchnahme von Elternzeit, die Auswirkungen von Elternzeit auf das kindliche Wohlergehen und die Weiterentwicklung der Datenbasis für internationale Vergleiche.

<https://www.cost.eu/actions/CA21143/>

<https://www.cost.eu/actions/CA21107/>

<https://www.cost.eu/actions/CA21150/>

## **Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen – begünstigende Strukturen und passive Institutionen**

TANJA WÄLTJ. LINA KNORR. HEIKE PANTELMANN

Am Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin gibt es seit 2019 den Forschungsschwerpunkt Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) im Hochschulkontext. Dieser entstand aus der Arbeit in einem transnationalen Forschungsprojekt in Kooperation mit Partneruniversitäten in Lateinamerika, Asien und Europa, in dem Prävalenz, Formen und Auswirkungen von SBDG vergleichend untersucht wurden (Arroyo Vargas 2022). Die Ergebnisse unserer in diesem Kontext durchgeführten quantitativen Befragung von Studierenden – die aufgrund von universitären Vorgaben nur intern verwendet werden dürfen – bestätigen weitestgehend die Ergebnisse der repräsentativen Prävalenzstudien zum europäischen Hochschulkontext (Lipinsky et al. 2022; Feltes et al. 2012). Diese Studien machen deutlich, dass verschiedene Formen geschlechtsbasierter Gewalt eine Normalität an Hochschulen darstellen. So ergab die neueste Erhebung an verschiedenen europäischen Hochschulen, dass 31% der Studierenden und Mitarbeitenden sexualisierte Belästigung und 3% sexualisierte Gewalt<sup>1</sup> an ihren Institutionen erfahren (Lipinsky et al. 2022). Diese Ergebnisse machen eine erschreckende, aber auch bekannte Realität sichtbar. Dennoch gibt es für den deut-