



Institut für Weiterbildung e.V.
An der Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Bedeutung von wissenschaftlicher Arbeit außerhalb bezahlter Arbeitszeit als Karrierehemmnis für Frauen in der Wissenschaft

Abschlussarbeit

Weiterbildung
Konfliktberatung in Organisationen

Prüferin
RA Silke Martini

vorgelegt von: M.L.

Datum: 06.12.2019

Gliederung:		Seite
1.	Einleitung	3
2.	Charakteristika des Wissenschaftssystems und Determinanten des Erfolgs	4
3.	Frauen in der Wissenschaft	6
a.	Die Ausgangslage	6
b.	Frauenförderung in der Wissenschaft – quantitative Aspekte	7
c.	Frauenförderung in der Wissenschaft – qualitative Aspekte	8
4.	Die unterschiedliche Teilhabe von Männern und Frauen an bezahlter Arbeit	9
5.	Auswirkungen der Nutzung von Elternzeit bei Männern und Frauen	11
6.	Die unterschiedliche Nutzung nicht bezahlter Zeit von Männern und Frauen	12
7.	Die Bedeutung von Forschung in nicht bezahlter Zeit für die Karrierechancen in der Wissenschaft	13 13
8.	Mögliche Maßnahmen zum Ausgleich unterschiedlicher Nutzung nicht bezahlter Arbeit	15
9.	Fazit	17
	Literatur- und Quellenverzeichnis	17

Die Bedeutung von wissenschaftlicher Arbeit außerhalb bezahlter Arbeitszeit als Karrierehemmnis für Frauen in der Wissenschaft

1. Einleitung

Dass Frauen in der Wissenschaft auch in der heutigen Zeit noch unterrepräsentiert sind, ist bekannt und als Phänomen Gegenstand zahlreicher Untersuchungen.¹ Erst seit dem späten 19. Jahrhundert überhaupt an Universitäten zugelassen, wächst der Anteil von Wissenschaftlerinnen langsam aber stetig.

Zwar unterscheiden sich die Zahlen je nach Fachrichtung stark, gemeinsam ist aber allen, dass mehr Frauen als Männer beim Übergang von einer wissenschaftlichen Karrierestufe zur nächsten den Wissenschaftsbetrieb verlassen² und die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen langsamer als auf Basis des Anteils weiblichen Nachwuchses zu erwarten wäre.

Diese Beobachtung prägt auch meinen Alltag als Mitarbeiterin und Betriebsrätin in einer Einrichtung der außeruniversitären Forschung. Wir bewegen uns in einem System, dessen Beschäftigungsbedingungen durch Konkurrenz und hohe Befristungsquoten geprägt sind. Gerade in den frühen Phasen wissenschaftlicher Karrieren (insb. In der Promotions- und Post-Doc-Zeit) wird stillschweigend erwartet, dass die Arbeitszeiten über die (tarif-) vertraglichen Regelungen hinaus ausgedehnt werden, um im internen und externen Wettbewerb um Stellen mithalten zu können. Da sich aus schwierigen Arbeitsbedingungen Konflikte ergeben können, die das Betriebsklima negativ beeinflussen können, stellt sich die Frage, wie solchen Konflikten wirkungsvoll begegnet werden kann³.

Dazu werden zunächst die besonderen Anforderungen für Erfolg im Wissenschaftssystem dargestellt. Die Situation von Frauen in der Wissenschaft soll Gegenstand der anschließenden Betrachtung sein. Dabei soll zwischen den strukturellen Barrieren des Wissenschaftsbetriebes einerseits und den Problemen, die sich aus der geschlechterrollenspezifischen Erwartung an Frauen andererseits ergeben, unterschieden werden.

Ein spezieller Fokus soll auf dem Faktor der Nutzung von Teilzeit- und Elternzeitmodellen durch Wissenschaftlerinnen als mögliche Folge bestehender

¹ Vergl. Bundestagsdrucksache 18/12840 zum Zweiten Gleichstellungsbericht, S. 45

² Vergl. Frauen in der Wissenschaft, S.1

³ Vergl. Silke Martini, in ZRFC 3/14, S.113

Rollenkonzepte liegen. In diesem Zusammenhang soll im Besonderen die geschlechtsspezifische Nutzung von unbezahlter Arbeitszeit und deren Bedeutung für den Erfolg für die wissenschaftliche Karriere herausgearbeitet werden. Die möglichen Folgen (Konflikte) in der Wissenschaftseinrichtung sollen dargestellt werden und in Überlegungen zu Maßnahmen vor Ort münden, die die Chancengleichheit für Frauen in diesem speziellen Problemkreis unterstützen könnten. Ziel ist es, mögliche Konflikte auf betrieblicher oder individueller Ebene vermeiden zu helfen oder zu deren Lösung beitragen zu können.

2. Charakteristika des Wissenschaftssystems und Determinanten des Erfolgs

Die Wissenschaftssysteme hochindustrialisierter Gesellschaften erleben seit dem Zweiten Weltkrieg stete Expansion. Diese Entwicklung geht mit einer zunehmenden Ausdifferenzierung von Disziplinen sowie einem schärferen Wettbewerb um Ressourcen einher.⁴ Der Anspruch an wissenschaftliches Arbeiten lautet, kreativ und innovativ zu sein. Gleichzeitig wird erwartet, schnell zu für die Gesellschaft verwertbaren Ergebnissen zu gelangen. Im besten Fall sollen Forschungsergebnissen unmittelbar nützlich sein.

Dies wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler*innen aus. „Publish or perish“ bringt schlagwortartig auf den Punkt, was als Folge von Quantifizierung, Indikatorisierung und dem Einsatz von Metriken in der wissenschaftlichen Leistungsbeurteilung als Problem wahrgenommen wird.⁵

Neben dem Publikationsdruck ist die Zunahme des Drucks zur Einwerbung von Drittmitteln ein weiteres Charakteristikum des Arbeitsumfeldes Wissenschaft. So hat die „...Fetischierung von Drittmitteln und ihre staatlich prämierte Förderung als wissenschaftliches Leistungskriterium mit in vielen Fächern und Standorten ausschlaggebender Bedeutung bei gleichzeitiger chronischer Vernachlässigung der Grundfinanzierung ... ein Heer von Wissenschaftlern generiert, die am Tropf befristeter Mittel hängen.“⁶ Zusätzlich zu diesen schwierigen, wenn nicht gar prekären Beschäftigungsverhältnissen sind für den akademischen Bereich auch noch erhöhte Anforderungen an die räumliche Mobilität der Akteure zu nennen.

⁴ Vergl. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/auswahl-von-forschern-wie-sich-die-qualitaet-derauswahl-verbessern-laesst-15685958.html>, S.1

⁵ Vergl. Felix Grigat: Überhitztes System

⁶ Hilft nur noch der beherzte Griff in die Speichen? Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 5.09.2019, S. 7

Der Mensch bewegt sich in Systemen und Individuen passen ihre Verhaltensweisen üblicherweise den sozialen Systemen an, in denen sie agieren.⁷ So ist es bei einem Blick auf das System Wissenschaft mit den beschriebenen Charakteristika Konkurrenz und Leistungsdruck nicht unwahrscheinlich, dass sich entsprechende Verhaltensweisen bei den Akteuren zeigen, die sich dann negativ sowohl auf das Betriebsklima, als auch die individuelle Befindlichkeit auswirken. Die Bedürfnispyramide von Maslow zeigt, dass das Arbeitsverhältnis dafür eine zentrale Rolle spielt, da es der Absicherung der menschlichen Grundbedürfnisse dient und für Teilhabe und Entwicklung steht.⁸ Auch der Wunsch von Menschen, Gerechtigkeit zu erleben⁹, ist eine Konstante, die in der Arbeitswelt bedeutsam ist, und deren Fehlen fatale Auswirkungen auf das innerbetriebliche Verhältnis haben kann. Aus betriebsrätlicher und konfliktberatender Sicht also ein Gebiet, auf das dringend Aufmerksamkeit zu richten ist. Nicht nur die Menschen in den, sondern auch die Forschungseinrichtungen selbst profitieren von einem guten Betriebsklima, weil in einer Situation permanenten Wettbewerbs, z.B. auch keine Forschungsk Kooperationen entstehen können.

Die angeführte Skizze der Arbeitsbedingungen ist für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen eine Herausforderung. Der Wunsch nach unbefristeten Verträgen und die Sorge vor einer ungewissen beruflichen Zukunft prägt deshalb die Grundstimmung in deutschen Wissenschaftseinrichtungen. Verschärft wird die Problematik unsicherer beruflicher, finanzieller und räumlicher Perspektiven durch den Umstand, dass diese Bedingungen vor allem für die Phase des Qualifikationserwerbs als Voraussetzung für wissenschaftliche Karriere gelten und somit in eine Lebensphase fallen, in der üblicherweise Kinderwunsch, Familiengründung und möglicherweise Sesshaftigkeit für die Individuen relevant sind oder werden. Spätestens hier liegt auch der Verdacht nahe, dass dies für Frauen eine bedeutendere Rolle spielt als für Männer, was sich dann auch auf deren wissenschaftliche Karrieren auswirken könnte.

⁷ Vergl. Silke Martini (2014) in: ZRFC 3/14, S.113

⁸ Zit. nach Silke Martini (2019) in sicher ist sicher S. 404

⁹ Vergl. <https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/fairness-warum-der-mensch-gerechtigkeit-will-a992162.html>

3. Frauen in der Wissenschaft

a. Die Ausgangslage

Wie bereits einleitend angemerkt, ist das Wissenschaftssystem ein vorwiegend männlich dominiertes Feld, was Frauen den Eindruck der selbstverständlichen Zugehörigkeit erschwert. Gerade in Fächern mit einem geringen Frauenanteil unter den Professuren kommen dann viele Faktoren zusammen, die Frauen überproportional häufig dazu bringen, die wissenschaftliche Laufbahn nicht mehr weiterzuverfolgen. „Sie agieren aus einer strukturell benachteiligten Ausgangssituation heraus, und je weiter sie auf der Karriereleiter nach oben steigen, desto weniger lässt sich ihr eigenes Selbstverständnis mit der Normalität des Wissenschaftsfeldes in Einklang bringen.“¹⁰

So ist zwar je nach Wissenschaftsrichtung der Frauenanteil unterschiedlich hoch, jedoch lässt sich für Deutschland im Durchschnitt beobachten, dass, obwohl Frauen heute häufiger Abitur machen als Männer, ebenso häufig ein Studium beginnen wie diese und beinahe genauso oft promovieren, sie anschließend erheblich seltener Karriere machen. Stattdessen verlassen sie das Wissenschaftssystem verlassen, wie die folgende Grafik zeigt. Man spricht auch vom Drop out Effekt in der Rush-hour des Lebens.

Frauen in der Wissenschaft

Anteile in Prozent im Jahr 2017, Deutschland



11

Das Risiko eines umfassenden Verlustes von Humankapital von einer Qualifikationsstufe zur nächsten wollen auch Bund und Länder vermeiden und verfolgen in Deutschland das Ziel, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und insbesondere junge Frauen zur

¹⁰ <https://www.academics.de/ratgeber/frauenfoerderung-wissenschaft>

¹¹ <https://www.sueddeutsche.de/bildung/chancengleichheit-wissenschaft-frauen-1.4564394>

Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern.¹⁰

b. Frauenförderung in der Wissenschaft – quantitative Aspekte

Um dies zu erreichen begann man in Deutschland in den 1980er Jahren mit der Einführung der Hochschulsonderprogramme. Sie können als Beginn einer spezifischen Frauenförderung in der Wissenschaft angesehen werden, gefolgt von Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, Professorinnenprogramm oder den DFG¹¹Gleichstellungsstandards von 2008. 2012 wurde das Kaskadenmodell eingeführt, in dem Bund und Länder die Forschungseinrichtungen verpflichten, den vorherrschenden Frauenanteil einer Karrierestufe auf die nächsthöhere zu übertragen.¹² Allen diesen Programmen war ein stark quantitativer Fokus gemeinsam. Obwohl das Kaskadenmodell dabei im Unterschied zu starren Zielquoten die stark ausgeprägten Unterschiede in den Disziplinen berücksichtigt, zeichnet sich ab, dass die angestrebten Zahlen nicht einfach erreicht werden können, sondern zusätzlich zu quantitativen Festlegungen auch qualitative Maßnahmen erfolgen müssen, um die strukturellen Ungleichheiten in der Ausgangslage von Frauen und Männern zu kompensieren. Diese Erkenntnis war auch Grundlage für die Fortschreibung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG von 2008. So verabschiedeten die Gremien die Ausarbeitung eines qualitativen Gleichstellungskonzepts und seine Umsetzung bis Ende 2018. Bei der Erstellung des qualitativen Gleichstellungskonzepts will die DFG ihre Förderverfahren und -instrumente auf mögliche strukturelle Hemmnisse hin untersuchen und die Gleichstellung von Männern und Frauen durch geeignete Maßnahmen fördern. Darüber hinaus soll das Förderhandeln auf die Aspekte Karriere und Personalentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft oder Familie geprüft werden.¹³

¹⁰ Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drucksache 18/12840, S.45

¹¹ Abkürzung für Deutsche Forschungsgemeinschaft. Laut Satzung dient sie der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter den Forschern. Sie berät Parlamente und Behörden in wissenschaftlichen Fragen und pflegt die Verbindungen der Forschung zur Wirtschaft und zur ausländischen Wissenschaft.

¹² Vergl. Frauen in der Wissenschaft, S.8

¹³ Vergl. DFG Pressemitteilung Nr. 24 | 5. Juli 2017

Gleichstellung in der Wissenschaft: DFG setzt neue Akzente

Viele Mechanismen, die eine Verzerrung zum Nachteil der Frauen bewirken, wurden dadurch offengelegt und zahlreiche Wege gefunden, um (1) den Pool an geeigneten Frauen zu erhöhen, (2) um die geeigneten Frauen leichter zu identifizieren und (3) um zu verhindern, dass sie im Prozess der Bestenauswahl aufgrund ihres Geschlechts schlechtere Chancen haben, im Wissenschaftssystem aufzusteigen.¹⁴ Die DFG beschloss hier insbesondere eine Berichtspflicht im Zweijahresrhythmus.

Ziel des qualitativen Berichtswesens ist die Etablierung eines offenen Erfahrungsaustausches zwischen den Mitgliedseinrichtungen zu den jeweiligen, von diesen gewählten Schwerpunktthemen.¹⁵ Mein Institut gehört zur Leibniz Gemeinschaft, die sich zum Ziel gesetzt hat, zum einen das Kaskadenmodell als quantitative Maßnahme umzusetzen und zum anderen den qualitativen Ansatz der DFG-Standards bearbeitet. Dazu ist aktuell bei der Leibniz Gemeinschaft eine Projektgruppe eingerichtet, in der ich als Vertreterin der Personal- und Betriebsräte der Leibniz Gemeinschaft mitarbeite, deren Aufgabe es ist, die Umsetzung in den einzelnen Instituten zu erfassen und auftretende Hemmnisse zu ermitteln. Nach der Analyse wird eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen herausgegeben, die geeignet sind, Chancengleichheit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Auch die Erfahrungen aus diesen Diskussionszusammenhängen haben mich in der Themenfindung für diese Arbeit bestärkt.

c. Frauenförderung in der Wissenschaft – qualitative Aspekte

Strukturelle Hemmnisse und geeignete Maßnahmen zur Überwindung
Immer wieder wird deutlich, dass insbesondere die Übergänge im Lebensverlauf von Frauen und Männern besonderen Handlungsbedarf erfordern, wenn beispielsweise ein Kind geboren wird oder Angehörige pflegebedürftig werden.¹⁶ Wie bereits ausgeführt, fällt dies in der Regel in die Phase, in der auch die wissenschaftliche Qualifikation stattfinden muss. Die Anforderungen an eine erfolgreiche Laufbahn im gegenwärtigen Wissenschaftssystem lassen sich aber nur schwer mit einer aktiven Elternschaft in Einklang bringen. Gerade hoch qualifizierte und hochmotivierte Wissenschaftlerinnen

¹⁴ Vergl. <https://www.academics.de/ratgeber/frauenfoerderung-wissenschaft>

¹⁵ Vergl.

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/qualitative_berichte/index.html

¹⁶ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsbericht-zum-thema-chancen-von-frauen-und-maennern-in-der-digitalen-wirtschaft-/135212>

erleben daher Mutterschaft und Wissenschaft nach wie vor als unvereinbar oder zumindest als ein kräftezehrendes Spannungsverhältnis. Sie kämpfen an dieser Stelle nicht nur mit den Rahmenbedingungen für eine Wissenschaftskarriere, insbesondere die Unsicherheit durch befristete Arbeitsverträge, sondern müssen auch einen inneren Konflikt aushalten und austragen, inwieweit sie den gesellschaftlichen Erwartungen an die Erfüllung ihrer Mutterrolle entsprechen wollen. Ein Lösungsansatz ist für viele Arbeit in Teilzeit.

4. Die unterschiedliche Teilhabe von Männern und Frauen an bezahlter Arbeit

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Von den 11 Mio. abhängig Beschäftigten in Teilzeit waren 2018 knapp 80 % Frauen und fast die Hälfte aller abhängig erwerbstätigen Frauen waren in Teilzeit beschäftigt (47,9%). Im Vergleich zum Jahr 2000 erfolgte hier nochmals ein Zuwachs um 10%. Männer sind dagegen weiterhin überwiegend in Vollzeit tätig: 2018 arbeiteten lediglich 11,2% der abhängig beschäftigten Männer in Teilzeit, wenngleich auch hier eine deutliche Zunahme im Vergleich zu 2000 (4,8%) stattfand.¹⁷ Die Teilzeitquoten variieren stark mit der Elternschaft – wenn auch bei Frauen und Männern in unterschiedliche Richtungen. Während bei den aktiv erwerbstätigen Frauen ohne (minderjährige) Kinder etwa jede dritte Frau (38 Prozent) in Teilzeit tätig ist, sind es bei den Müttern hingegen mehr als zwei Drittel (69 Prozent). Von den aktiv erwerbstätigen Männern ohne (minderjährige) Kinder sind 10 Prozent in Teilzeit tätig, wohingegen sich diese Zahl bei den Vätern auf nur rund 6 Prozent reduziert.¹⁸ So stellt auch der Väterreport 2018 fest, dass das dominante Arbeitszeitmuster der allermeisten Väter auch heute noch die Vollzeit plus Überstunden ist.¹⁹

Diese ungleiche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit steht im Zusammenhang mit den vorherrschenden Leitbildern über Geschlechterrollen und über das Zusammenleben in Partnerschaften. Zwar entspricht die in früheren Jahrzehnten übliche Aufteilung in die Rollen der nicht erwerbstätigen Hausfrau einerseits und dem „Familienernährer“ andererseits weitgehend nicht mehr den Wünschen von Männern und Frauen unserer Zeit.

¹⁷ Vergl. http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf

¹⁸ Vergl. wsi_report_22_2015, S.22

¹⁹ Vergl. Väterreport 2018, S.9

Faktisch hat sich aber an der Ernährerrolle des Mannes wenig geändert, da diese weiterhin in der überwiegenden Mehrheit das Haupteinkommen erwirtschaften.²⁰ Frauen verzichten dann infolge wahrgenommener persönlicher oder familiärer Verpflichtungen auf eine Vollzeittätigkeit. Denn Teilzeitarbeit stellt für Frauen ein Mittel- bzw. Ausweg zwischen der traditionellen Versorgungsehe, in der sich die Frauen nach der Geburt der Kinder aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen, und der männlich definierten Norm der durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit, dar.²¹ Zwar wurde gezeigt, dass diese Mechanismen mit steigender Qualifikation in geringerem Ausmaß auftreten, jedoch auch hier das vorherrschende Modell sind.²² Aus diesem Grunde muss die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben im Fokus der Frauenförderung stehen. Denn Frauen erleben die Wissenschaft als ein Feld, „dessen Spielregeln diejenigen als Beste erscheinen lassen, die sich mit vollem Einsatz und ohne Rücksicht auf private Zusammenhänge auf die Wissenschaft einlassen.“²³ Dabei können es sich Männer eher als Frauen leisten, familiäre Verpflichtungen hinten zu stellen und sich ihrer wissenschaftlichen Karriere zu widmen, da es gesellschaftlich weiterhin akzeptiert ist, wenn Väter lange arbeiten und auf diese Weise für die Familie sorgen. Und so kommt es gerade im Zuge von Familiengründung zu einer „Re-Traditionalisierung der Paarkonstellationen“, wodurch sich die „Wirkmächtigkeit des männlichen Ernährermodells“ neu entfalten kann²⁴. Während vielfach die Auffassung vertreten wird, es sei heute eine freie Entscheidung der betroffenen Eltern, wie die Aufteilung bei Erwerbs- und Fürsorgearbeit gestaltet wird, konstatiert andererseits der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, dass „Lohnunterschiede und Unterschiede in der Zeitverwendung sowohl auf private Entscheidungen als auch auf gesellschaftliche, wirtschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen zurückzuführen sind, die diese individuellen Entscheidungen prägen“, und nennt dabei als „Hindernisse und Barrieren für gleiche Verwirklichungschancen Diskriminierungen, Gewaltverhältnisse, strukturelle

²⁰ Vergl. WSI-Report Nr. 35, S.4

²¹ http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf

²² Vergl. Frauen in der Wissenschaft, S. 5

²³ <https://www.academics.de/ratgeber/frauenfoerderung-wissenschaft>

²⁴ Winbus-Bericht Wissenschaft und Familie, S.34

Benachteiligungen sowie Rollenbilder und Stereotype.“²⁵ Ebenso sei der gleiche Zugang zur Ressource Zeit gleichstellungspolitisch interpretiert ein Ausdruck von gleichen Verwirklichungschancen und damit ein Ausdruck von Gleichberechtigung.²⁶ Die ungleiche Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit zu unbezahlter Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern wirkt sich gerade bei Führungspositionen nachteilig auf die Chancen zu beruflichem Karriereerfolg aus. Denn so ist z.B. Führung in Teilzeit in Deutschland mit einer Realisierungsquote von 5 Prozent ein stark unterentwickeltes Führungsmodell, was sich unmittelbar auf Frauen als die Gruppe mit der deutlich höheren Teilzeitquote auswirken muss. Nicht zuletzt deshalb spricht man auch von der „Teilzeitfalle“.²⁷

5. Auswirkungen der Nutzung von Elternzeit bei Männern und Frauen

Auch die unterschiedliche Nutzung von Elternzeit durch Männer und Frauen spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle. 2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Kraft, das 2015 um das Elterngeld plus erweitert wurde. Das Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung, die einen Teil des Nettoerwerbseinkommens ersetzt, wenn Eltern ihre Erwerbsarbeit für die Erziehung von Kindern unterbrechen. Es wird für zwölf Monate gezahlt. Der Anspruchszeitraum erhöht sich auf 14 Monate, falls sich der zweite Elternteil mit mindestens zwei Partnermonaten an der Elternzeit beteiligt.

Die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit lag vor der Einführung bei weniger als 3%, erhöhte sich zu Beginn sogleich auf 15% und ist bis heute auf durchschnittlich 34% angestiegen. Allerdings nehmen die meisten Väter nur zwei Monate Elternzeit, während Frauen häufiger und länger Elternzeit beanspruchen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass über 90% des Elternzeitvolumens auf Frauen entfällt.³⁰ Zahlreiche Studien haben die Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter empirisch untersucht. So wurde zum Beispiel gezeigt, dass Väter eher in Elternzeit gehen, wenn ihre Partnerin eine starke Erwerbsneigung und ein hohes Einkommen hat. Seit Einführung des Elterngeldes hat sich insbesondere die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter mit hohen Bildungsabschlüssen erhöht. Des Weiteren sind auch Merkmale des Arbeitsplatzes der Väter von Bedeutung: Die

²⁵ Zweiter Gleichstellungsbericht, S. 8

²⁶ Ebenda S. 12

²⁷ Vergl. <https://blog.iao.fraunhofer.de/fuehrung-in-teilzeit-notloesung-fuer-frauen-oder-modell-mit-zukunft/>

³⁰ Vergl. WSI Report Nr. 35, S. 1

Wahrscheinlichkeit, in Elternzeit zu gehen, ist für Väter höher, die in größeren Unternehmen arbeiten und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.²⁸ Diese Befunde legen nahe, dass für den Wissenschaftsbereich aufgrund des hohen Bildungsniveaus der Akteure einerseits eine überdurchschnittliche Teilnahme von Männern an der Elternzeit zu erwarten ist und sich andererseits der hohe Anteil befristet Beschäftigter negativ niederschlagen sollte. Tatsächlich entspricht dies der Beobachtung, die ich in meinem Institut gemacht habe. Die meisten jungen Kollegen nehmen Elternzeit, überwiegend allerdings nur zwei Monate. Eigentlich allen ist der Wunsch zu eigen, „aktive Väter“ sein zu wollen und dem Leitbild einer gleichgestellten Partnerschaft und Elternschaft zu folgen. Sie fühlen sich ebenso wie die Mütter für die Erziehung und das Wohl der Kinder verantwortlich, sind an einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung interessiert, pflegen einen warmherzigen, intensiven Umgang mit ihren Kindern, beschäftigen sich im Vergleich zu anderen Vätern überdurchschnittlich viele Stunden mit ihren Kindern und wollen sich stärker als andere Väter an der Kinderbetreuung und –versorgung beteiligen.²⁹ Zwar belegen zahlreiche Untersuchungen, dass das Elterngeld auch tatsächlich positive Effekte auf die Möglichkeit hat, partnerschaftlicher Aufteilung bei Paaren zumindest für eine bestimmte Zeit näher zu kommen,³⁰ die alleinige Lösung des Problems ist es hingegen nicht. So fällt mir immer wieder auf, dass diese Väter aus der Elternzeit zurückkommen und vielfach in ihrer Abwesenheit vom Institut eine wissenschaftliche Publikation oder einen Drittmittelantrag fertiggestellt haben, während die Kolleginnen, die zurück kehren sich in erster Linie um ihr Kind gekümmert haben und erst wieder in den wissenschaftlichen Alltag zurückfinden müssen. Eine Beobachtung die zeigt, dass die Ausrichtung der wissenschaftlichen Karriere auf männliche Erwerbsbiografien noch immer präsent ist³¹ und die Frauen ihre Rollenkonflikte selten zu Lasten ihrer Mutterrolle auflösen.

6. Die unterschiedliche Nutzung nicht bezahlter Zeit von Männern und Frauen

Dies lenkt das Augenmerk auf die Unterschiede bei der Nutzung nicht bezahlter Zeit von Männern und Frauen. Auch hier zeigt sich, dass das Leitbild partnerschaftlicher Arbeitsteilung zwar zunehmend an Bedeutung gewinnt, während in der Realität dennoch Frauen 2,4-mal so viel Zeit auf unbezahlte Fürsorgearbeit verwenden wie

²⁸ Vergl. DIW-Wochenbericht Nr. 49, S. 12

²⁹ Vergl. Väterreport 2018, S.10

³⁰ Vergl. WSI-Report Nr. 35, April 2017, S. 20

³¹ Vergl. Winbus-Bericht Wissenschaft und Familie, S.34

Männer. Bei der Hausarbeit ist es immer noch 1,6-mal so viel wie bei den Männern.³² Zu den Gründen für diese Arbeitsteilung gibt es unterschiedliche Theorien, allerdings sprechen zahlreiche empirische Studien dafür, dass nicht eine Theorie alleine eine Erklärung liefern kann.³³ Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Ungleichverteilung sowohl mit Arbeitsmarktprozessen, zur Verfügung stehenden Ressourcen, Bildungsstand, partnerschafts- und familienstandsbezogenen Faktoren und innerfamiliären Verhandlungen zusammenhängt. Dies geschieht überdies vor dem Hintergrund bzw. in Wechselwirkung mit der Einstellung zu Geschlechterrollen und sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Rollenerwartungen. Auch unter Akademikerinnen und Akademikern ist die geschlechtsspezifische Hausarbeitslücke nachgewiesen, wenn sie auch geringfügig kleiner ausfällt. Im Hinblick auf die Kinderbetreuung finden sich auch hier in der überwiegenden Mehrheit traditionelle Arrangements, in denen die Frauen noch immer hauptverantwortlich für die Haus- und Sorgearbeiten sind. Dabei haben diese Wissenschaftlerinnen laut einer Studie des WZB deutlich schlechtere Karrierechancen als solche, die zuhause entlastet werden.³⁴

7. Die Bedeutung von Forschung in nicht bezahlter Zeit für die Karrierechancen in der Wissenschaft

Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften und mit Kindern stehen vor der Herausforderung, die vom Wissenschaftssystem erwartete „Hingabe“ an eine wissenschaftliche Tätigkeit zu erfüllen. Dies basiert auf einem von traditioneller Männlichkeit geprägten Berufsethos, der unbedingtes und über die offizielle Arbeitszeit hinausgehendes Engagement verlangt, was aber nur unter der Befreiung von alltäglicher Hausarbeit und Kinderbetreuung möglich ist.³⁵ Damit wird Wissenschaft als Beruf antagonistisch zu weiblicher Gebärfähigkeit und der Übernahme von Verantwortung für Kinder bzw. Familien konstruiert. Die geschlechtsspezifische Zuschreibung unterschiedlicher Leistungserwartungen, bedeutet in der Konsequenz, dass Männer einen Vertrauensvorschuss hinsichtlich ihrer langfristigen Leistungsfähigkeit genießen, während Wissenschaftlerinnen eher keine langfristige Verfügbarkeit und geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird. Diese einzeln betrachtet scheinbar unbedeutenden Benachteiligungen kumulieren im zeitlichen

³² Vergl. WSI-Report Nr. 35, S. 1

³³ Zum Forschungsstand vergl. die Hinweise in WSI-Report Nr. 35, S. 5

³⁴ Vergl. https://de.wikipedia.org/wiki/Frauen_in_der_Wissenschaft, S.5

³⁵ Vergl. https://de.wikipedia.org/wiki/Frauen_in_der_Wissenschaft, S.6

Verlauf und wirken eher einbindend auf Wissenschaftler, eher ausgrenzend auf Wissenschaftlerinnen. Eine schrittweise Abkehr der Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Arbeitsbereich Wissenschaft wird so wahrscheinlicher, was eine Bestätigung der entsprechenden Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen bedeutet und wiederum das Verhalten gegenüber der nächsten Generation Nachwuchswissenschaftlerinnen prägt³⁶. Berücksichtigt man die einleitenden Bemerkungen zur Bedeutung von Publikationen in der Wissenschaft als die zentrale Kennzahl zum Beleg der Leistungsfähigkeit, so ist der belegte Umstand, dass Wissenschaftlerinnen insgesamt eine geringere Anzahl an Publikationen im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen aufweisen, ein Problem. „Pro Kind verliert eine Frau etwa drei Jahre Publikationsaktivität. Männer merkwürdigerweise nicht“³⁷, stellt z.B. eine Wirtschaftswissenschaftlerin für ihr Fach fest. Es ist sicher plausibel, davon auszugehen, dass es sich in anderen Fächern ähnlich verhält. Damit wird deutlich, dass oben genannte Befunde über die ungleiche Verteilung von bezahlter Zeit in Verbindung mit unterschiedlicher Nutzung nicht bezahlter Zeit die Bedingungen zur erfolgreichen Karrieregestaltung in der Wissenschaft für Frauen negativ beeinflussen. Will man also Frauen gleichstellen, so muss an den Faktoren zur Zeitverwendung angesetzt werden. Mit dem Hinweis „Augen auf bei der Partnerwahl“ ist es hingegen nicht getan. Vielmehr wird deutlich, dass die Rahmenbedingungen verändert werden müssen, um innerhalb von Partnerschaften zu gleichberechtigten Absprachen zu kommen. Dies sind einerseits veränderte Werte und Rollenerwartungen in der Gesellschaft, andererseits aber auch ganz konkret die Dinge des Lebensalltags insbesondere von Eltern, die hier den Ausschlag geben und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere beeinflussen. Betrachtet man nun die besonderen Bedingungen des Wissenschaftssystems, so muss es speziell auch darum gehen, den Nachteil, dass Frauen weniger als Männer ihre nicht bezahlte Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation nutzen können, auszugleichen. Dabei weiß ich aus meinen Beratungsgesprächen mit Kolleginnen, dass die sich zuallererst wünschen, dass im Institut ein Bewusstsein für die Existenz dieser Problematik geschaffen wird. Es ist mir deshalb ein Anliegen, als Betriebsrätin und potentielle Konfliktberaterin darauf einzuwirken, dass es hier zu einer Änderung des üblichen Denkprozesses kommt und

³⁶ Vergl. Frauen in Wissenschaft und Forschung, S.15

³⁷ https://www.deutschlandfunk.de/benachteiligung-von-wissenschaftlerinnen-es-fehltaen.680.de.html?dram:article_id=443111

Kriterien für die gerechte Leistungsbewertung entwickelt werden. Damit bestünde die Möglichkeit, die Betriebskultur zu entwickeln, das rechtzeitige Benennen von Konflikten in diesem Bereich zu ermöglichen und gleichzeitig präventiv möglichen Konfliktfeldern zu begegnen.

8. Mögliche Maßnahmen zum Ausgleich unterschiedlicher Nutzung nicht bezahlter Arbeit

Ein Bewusstsein über die Folgen von unterschiedlicher Nutzung zeitlicher Ressourcen schlägt sich in der Institutspolitik derzeit nur bedingt wieder. Zwar folgen wir dem Kaskadenmodell, sind mit dem Audit Familie und Beruf zertifiziert, haben flexible Arbeitszeit und Telearbeitsoptionen und bezuschussen Kinderbetreuung, aber die dargestellten Folgen von ungleicher Verteilung von bezahlter Arbeit und unterschiedlicher Nutzung von nicht bezahlter Arbeit finden keine Berücksichtigung. Eine erste Maßnahme könnte deshalb sein, den Einstellungswandel zur Chefsache zu machen, indem er Teil eines klaren und verpflichtenden Führungsverständnisses innerhalb des Institutes wird. „Werte setzen, vorleben und Umsetzung unterstützen kann Selbstverständlichkeiten ändern“,³⁸ beschreibt Allmendinger die Leitungsaufgabe in einer Forschungseinrichtung. Sie schlägt vor, sich bei Führungspositionen vom Vollzeit-plus-Überstunden-Modell zu verabschieden, setzt auf geteilte Führung und fordert, dass sich bezahlte und unbezahlte Arbeit von Männern und Frauen entsprechen. Dazu werden an ihrem Institut Männer und Frauen gleichermaßen so beraten, dass beide 6 Monate Elternzeit nehmen sollten.³⁹ Eine Maßnahme, die ich gerne auch in meinem Institut etablieren möchte. Denn Studien zeigen, dass eine solche Unterbrechung der Karriereentwicklung weder Frauen noch Männern schadet. Demgegenüber wurde nachgewiesen, dass Frauen, die zwei Monate Babypause machen, im Vergleich zu Frauen, die zehn Monate nehmen, stark stigmatisiert werden. Wer eine kurze Pause in die Vita schreibt, wird seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, weil diese Frauen als unangenehm, unsympathisch, zickig und überambitioniert wahrgenommen werden. Und wer zehn Monate unterbricht, muss sich fragen lassen, ob sie wirklich karriereorientiert sei. Bei den Männern spielt die Dauer der Pause keine Rolle. Egal, ob sie zwei oder zehn Monate Elternzeit in der Vita stehen haben werden sie nicht als "Rabenväter" abgetan, und bei einer längeren Pause wird

³⁸ Vergl. Jutta Allmendinger in: Manager-Magazin, 11.03.2019

³⁹ Jutta Allmendinger: Mütter werden bestraft in Zeitmagazin 08/2017

nicht selbstverständlich ihre Kompetenz in Frage gestellt.⁴⁰ Liegt eine Gleichverteilung bezahlter Arbeit bei Männern und Frauen vor, ist es wahrscheinlicher, dass der partnerschaftliche Aushandlungsprozess über die Verwendung unbezahlter Zeit leichter in eine gleichberechtigte Lösung mündet. Das gleiche gilt unabhängig von Elternzeiten für den Umfang regulärer Arbeitszeit. Es ist anzustreben, allen Beschäftigten Vollzeitstellen anzubieten. Nur das schafft die Rahmenbedingungen, um es wirklich den Partnern zu überlassen, die Erwerbsarbeit und die Care-Arbeit gerecht aufzuteilen. Dies ist in der Qualifikationsphase derzeit bei uns nicht üblich, was die genannten Probleme unterstützen dürfte. Zwar trifft dies auch für Männer in der Qualifikationsphase zu, vergrößert aber den Anteil nicht bezahlter Zeit der zur Qualifikation aufgebracht werden muss, mit den beschriebenen Nachteilen auf Seiten der Frauen. Eine weitere Stellschraube ist die Art der Leistungsbeurteilung. Zwar existiert im Institut ein Papier, das die Rahmenbedingungen der „Wissenschaftlichen Karrieremöglichkeiten bei Gesis“⁴¹ festlegt, dies hält aber in beinahe logischer Konsequenz zu den bisher getätigten Ausführungen fest, dass die wissenschaftliche Exzellenz, die Drittmittelinwerbung, der wissenschaftliche Service und Soft Skills als Leistungskriterien herangezogen werden und eine entsprechend positive Bewertung dieser Faktoren Voraussetzung eines Entfristungsverfahrens sind. Da unter Soft Skills zentral erfolgreiche Führung verstanden wird, erweist sich auch dieses Kriterium für Frauen nicht unbedingt als hilfreich. Zuvor müssten Maßnahmen ergriffen werden, die Frauen darin unterstützen, Führungsverantwortung zu erhalten, wie etwa Führung in Teilzeit oder geteilte Führung. Die Berücksichtigung von Familienarbeit im Entfristungsprozess spielt hingegen bisher keine Rolle. Vor diesem Hintergrund würde es zum einen darum gehen, die Fähigkeiten aufzuwerten, die durch Familienarbeit erworben werden. Werden Männer schnell gelobt für ihren zweimonatigen Einsatz für die Familie in der Elternzeit, so sind die Fähigkeiten, die auf Seiten der Frauen entwickelt werden müssen weniger geachtet. Aber auch oder gerade die müssen die neue Situation des Mutterseins erlernen. Dabei spielen Organisiertheit, Zuverlässigkeit, Empathie und das sich Einlassen auf die Bedürfnisse anderer eine große Rolle und sind aus meiner Sicht wichtige Softskills, die man positiv werten könnte. Zum anderen muss an dieser Stelle berücksichtigt werden, dass wie zuvor ausführlich dargelegt, Frauen mehr Care-Arbeit als Männer leisten und deshalb während der nicht bezahlten

⁴⁰ Vergl. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/jutta-allmendinger-ueber-frauenquotemaennerrollen-und-arbeitsmodelle-a-1257193.html>

⁴¹ Vergl. Wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten bei GESIS, Oktober 2018, S.7

Zeit weniger Gelegenheit haben, ihre wissenschaftliche Qualifikation in Form von Publikationen und Drittmittelanträgen voranzutreiben. Eine wirkungsvolle Maßnahme könnte deshalb sein, in Bewerbungs- bzw. Entfristungsprozessen die Anzahl der Publikationen zu begrenzen. Wenn nicht die Länge der Publikationsliste, sondern die Qualität der Publikationen das Kriterium der Leistung ist, könnte hier ein Ungleichgewicht ausgeglichen werden.

9. Fazit

Damit würde das Prinzip der Bestenauswahl soweit modifiziert, dass nicht einzig die Passfähigkeit mit der derzeit im Wissenschaftssystem dominanten Arbeitskultur als Kriterium herangezogen wird, sondern die Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen bewertet wird. Frauenförderung könnte sich hier als ein Weg erweisen, der Wissenschaft insgesamt attraktiver macht und die Fähigkeit des Wissenschaftssystems aufrechterhalten, auch unter sich modernisierenden Lebensbedingungen die am besten geeigneten Personen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren - auch in Konkurrenz zu möglichen Karrieren außerhalb der Wissenschaft. Von einem solchen positiven Zusammenhang von Chancengleichheit und exzellenter Forschung profitieren letztendlich alle. Wenn es dem Institut gelingt, diese Richtung glaubhaft zu vertreten, konkrete Maßnahmen einzuführen und stetig weiterzuentwickeln, die dem Rechnung tragen, dann wird dies zu einer Veränderung des Betriebsklimas beitragen, indem es Zukunftsperspektiven von Wissenschaftler*innen in befristeter Beschäftigung nachvollziehbarer, vereinbarer mit ihrer Lebenssituation und damit auch gerechter erscheinen lässt. Wenn man bedenkt, wie substantiell das Gefühl von Beschäftigten für ihre Zufriedenheit ist, dass ihr Arbeitgeber sich um Gerechtigkeit bemüht, dann lohnt die Beschäftigung mit dem Thema allemal. Daran als Betriebsrätin und Konfliktberaterin teilzuhaben, indem die Konfliktfelder benannt, die Diskussion über Rollenstereotype geführt, vorhandene Konflikte aus Unvereinbarkeitssituation aufgelöst und transparente Verfahren eingeführt werden, scheint mir eine sinnvolle und erstrebenswerte Aufgabe zu sein.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Deutscher Bundestag: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drucksache 18/12840 vom 21.06.2017

Dietmar Hobler, Christina Klenner, Svenja Pfahl, Peter Sopp, Alexandra Wagner:
WSI-Report Nr. 35, April 2017, Wer leistet unbezahlte Arbeit?

Gleichstellung in der Wissenschaft: DFG setzt neue Akzente, DFG Pressemitteilung
Nr. 24 | 5. Juli 2017

Grigat, Felix: Überhitztes System, Kommentar vom 19.07.2018 in
<https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/ueberhitztes-system-840/>

Hartmer, Michael: Hilft nur noch der beherzte Griff in die Speichen? Frankfurter
Allgemeine Zeitung vom 5.09.2019, S. 7

Karrieremöglichkeiten bei GESIS, internes Papier, Stand Oktober 2018

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Kurzexpertise zum
Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2006

Martini, Silke (2014): Konfliktmanagement in Unternehmen - Zukunftsaufgabe für
Interessenvertretung und Personalleitung In: ZRFC - Zeitschrift für Risk, Fraud,
Compliance im Erich Schmidt Verlag, Heft 3 2014, S. 113 ff

Martini, Silke (2019: Konfliktkultur in Organisationen, in: Sicher ist Sicher (SiS), Heft 9
/ 2019, S. 404 ff

Ramona Schürmann / Thorben Sembritzki: Wissenschaft und Familie, Analysen zur
Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des
wissenschaftlichen Nachwuchses, Projektbericht, Hannover, Januar 2017,
WinbusBericht Wissenschaft und Familie

Väterreport: Vater sein in Deutschland heute, BMFSFJ, Mai 2018

WSI-Report Nr. 22, März 2015: Gender News: Große Unterschiede in den
Arbeitszeiten von Frauen und Männern, Ergebnisse aus dem WSI
GenderDatenPortal

Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme, DIW
Wochenbericht Nr. 49, 2016

https://de.wikipedia.org/wiki/Frauen_in_der_Wissenschaft

<https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/auswahl-von-forschern-wie-sich-diequalitaet-der-auswahl-verbessern-laesst-15685958.html>

<https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/fairness-warum-der-menschgerechtigkeit-will-a-992162.html>

<https://www.sueddeutsche.de/bildung/chancengleichheit-wissenschaft-frauen1.4564394>

<https://www.academics.de/ratgeber/frauenfoerderung-wissenschaft>

<https://blog.iao.fraunhofer.de/fuehrung-in-teilzeit-notloesung-fuer-frauen-oder-modellmit-zukunft/>

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsbericht-zum-thema--chancen-von-frauen-und-maennern-in-der-digitalen-wirtschaft/135212>

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf

https://www.deutschlandfunk.de/benachteiligung-von-wissenschaftlerinnen-es-fehltan.680.de.html?dram:article_id=443111

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/jutta-allmendinger-ueberfrauenquote-maennerrollen-und-arbeitsmodelle-a-1257193.html>

<https://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2017-08/jutta-allmendinger-frauenentscheidungen/seite-2>