

Gleichstellung – Mehr als gleiche Karrierechancen

Professor Dr. Martin Biewen, Inhaber des Lehrstuhls *Statistics, Econometrics and Quantitative Methods*, ist seit 2016 Gleichstellungsbeauftragter der *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät* sowie Vorsitzender der Gleichstellungskommission. Sein Forschungsinteresse gilt der Arbeitsmarktökonomik, Einkommensverteilung und den Bildungschancen. Resultate seiner Forschungsprojekte kommen durch seine Beratungstätigkeit beispielsweise dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugute.

von Ramona Gresch

Seit seinem Studium befasst sich Martin Biewen mit sozialer Ungleichheit und den Methoden deren Evaluierung. Soziale Ungleichheit kann sich hierbei auf vielerlei Aspekte wie Bildungschancen oder die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beziehen, vor allem aber auch auf Einkommen und Vermögen. Anhand von Mikrodaten untersuchen Biewen und seine Forschungsgruppe beispielsweise die Faktoren, die für die Einkommensverteilung relevant sind, etwa die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Entwicklung verschiedener Beschäftigungsformen und Bildungsentscheidungen, Migration oder auch das Steuer- und Transfersystem. Die Forschungsergebnisse sind für die Politikberatung von Bedeutung. So ist Biewen zusammen mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) regelmäßig an der Erstellung der Armuts- und Reichtumsberichte beteiligt, welche unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales seit 2001 alle vier Jahre von der Bundesregierung veröffentlicht werden.

Familie – Karriere – Beruf

2014 wurde die Universität Tübingen als familienfreundliche Hochschule auditiert. Laut Biewen beinhaltet dies auch für die Fakultät die Verpflichtung, „anhand von Maßnahmen und Regeln – wegen der Betreuungspflichten betrifft dies typischerweise Frauen – in gleichberechtigter Weise Karriere und Arbeit zu ermöglichen“. In seiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragter hilft er, dafür Sorge zu tragen, dass bei entsprechender Qualifikation keine anderen Gründe verhindern, dass Personen mit Betreuungspflichten eine wissenschaftliche Karriere verfolgen können. Ziel ist es insbesondere, durch zusätzliche Förderung Nachteile auszugleichen. Hierbei muss immer auch auf neue Entwicklungen wie die Corona-Krise reagiert werden, die insbesondere während des Lockdowns zu einer großen Her-



GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION – WIRTSCHAFTS- UND SOZIAL- WISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Aufgaben, Ziele, Förderprogramme
Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen



Informationen zu Aufgaben, Zielen, Förderprogrammen sowie Ansprechpersonen auf unserer Homepage:

https://uni-tuebingen.de/de/14427?tx_news_pi1%5Bnews%5D=54598

ausforderung für die Personen mit Betreuungspflichten wurde. Biewen weist darauf hin, dass sich Gleichstellungsarbeit zunehmend auch auf männliche Wissenschaftler bezieht und beziehen muss, da die allgemeinen Ziele der Gleichstellung nur dann erreicht werden können, wenn innerhalb von Partnerschaften symmetrische Aufgabenteilungen ermöglicht werden.

Finanzielle Mittel fördern die Gleichstellung der Geschlechter

Das Aufgabengebiet des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät umfasst insbesondere die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Diese hat zwar viele Berührungspunkte mit der Verhinderungen

anderer Arten von Diskriminierung, für letztere sind aber weitere Stellen innerhalb der Universität zuständig, etwa die Schwerbehindertenvertretung oder das neu eingerichtete Diversitätsbüro. Im Hinblick auf die Gleichstellung gibt es bei Stellenbesetzungen keine Quotenregelung, es ist aber erklärtes Ziel der Universität und der Fakultät, den Anteil von Frauen – insbesondere der weiblichen Professorinnen und Juniorprofessorinnen – weiter zu erhöhen. Studierende, Promovierende und Lehrende der Fakultät können weiterhin bei der Gleichstellungskommission Anträge auf die Teilfinanzierung von Forschungsvorhaben, Tagungsteilnahme, Forschungsreisen und ähnliches einreichen.



Was noch interessiert

Familie und Studium – Wissenschaft – Beruf

Das *Audit familiengerechte Hochschule* versteht sich als strategisches Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Die Auditierung der Universität Tübingen erfolgte 2014. Im Hochschulbereich gilt es, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen für Studierende, Beschäftigte und Wissenschaftler/innen zu gewährleisten.

Der Fakultätsrat hat *Rahmenrichtlinien der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät für den Umgang mit Studierenden mit familiären Betreuungspflichten sowie Vorschläge für standardisierte Ersatzleistungen* verabschiedet. Die Richtlinien klären Zuständigkeiten und geben Hilfestellung, insbesondere zu Ansprechpersonen, Beurlaubung, flexible Prüfungs- und Abgabefristen, Umgang bei Fehlzeiten, bevorzugte Zulassung zu Veranstaltungen mit beschränkter Zulassung.

Das Familienbüro hat eine Handreichung *Studieren mit Familienaufgaben* erstellt, vor allem für Prüfungsämter und Studienfachberater/innen: <https://uni-tuebingen.de/de/39962>

Die Herkunft spielt weiterhin eine bedeutende Rolle. Wer ein Studium beginnt, hängt vom Bildungsgrad der Eltern ab: Haben die Eltern studiert, beginnen 74 Prozent der Kinder ein Studium. In Haushalten von Nicht-Akademiker/innen beginnen 21 Prozent der Kinder ein Studium. (Quelle: Hochschulbildungsreport 2020)



künftigen Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

Auf die Frage „Was möchten Sie Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden an der WiSo-Fakultät zum Thema Gleichstellung mitgeben?“ antwortet der Gleichstellungsbeauftragte „Auch wenn in puncto Gleichstellung schon eine Menge erreicht wurde, gibt es sicherlich noch Luft nach oben. Dies zeigen Beispiele anderer Länder, in denen die institutionelle Verankerung von Gleichstellungsgrundsätzen und -maßnahmen noch weiter fortgeschritten ist als bei uns. Es geht hierbei nicht nur um die gleichberechtigte Verteilung von Entwicklungschancen, sondern auch um Effizienzgewinne, da durch Gleichstellungsmaßnahmen vorhandene Talente besser ausgeschöpft werden können. *Als Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät würde ich mich freuen, wenn wir auch in Zukunft alle dazu beitragen, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten eine Selbstverständlichkeit darstellt.*“



Werdegang Prof. Dr. Martin Biewen

Seit 2009 *W3 Professur Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden*, Universität Tübingen
 2006 *W3 Professur Statistik*, Universität Mainz
 2005 *Habilitation Ökonomie und Ökonometrie*, Universität Mannheim
 2000 *Promotion zum Dr. rer. pol. (Economics)*, Universität Heidelberg
 1996 *Diplom-Volkswirt*, Universität Bonn

Die Gleichstellungskommission verfügt darüber hinaus innerhalb des sogenannten *Teaching Equality Programms (TEA)* über finanzielle Mittel für Lehraufträge, die gleichstellungsrelevante Themen behandeln, seien es wissenschaftliche Vorträge oder Veranstaltungen zu Karriere und Berufswegen. Solche können auch von Studierenden, z.B. durch Verpflichtung externer Dozentinnen beantragt werden.

Welche Aufgaben beschäftigen den Gleichstellungsbeauftragten?

Neben der gleichberechtigten Ermöglichung wissenschaftlicher Karrieren ist Biewen Ansprechpartner bei Fragen zur Gleichbehandlung durch Vorgesetzte, zu familienfreundlichen Bedingungen im Studium oder auch bei sexueller Belästigung. Ein weiteres Aufgabenfeld ist, dafür zu sorgen, dass die Grenzen der Lehrfreiheit nicht darin überschritten werden, dass Darstellungen und Ausführungen innerhalb der Lehre gegen die Regeln des partnerschaftlichen Verhaltens verstoßen.

Die Corona-Krise stelle uns allerdings vor neue Herausforderungen, sodass die Gleichstellungskommission gerade dabei ist, über neue Förderformate nachzudenken. Laut Biewen stehen wir außerdem vor der Herausforderung, die während der Krise in ungleicher Weise erlittenen Produktivitätseinbußen in

runnen innerhalb der Lehre gegen die Regeln des partnerschaftlichen Verhaltens verstoßen. Martin Biewen führt aus: „Das Thema Gleichstellung erfährt in unserer Fakultät eine breite Akzeptanz und fließt in regelmäßig in zu treffende Entscheidungen ein. In Berufungsverfahren hat es einen festen Platz, wobei selbstverständlich auch immer eine Vielzahl anderer Faktoren zu berücksichtigen ist.“ Sehr positiv sieht er auch die Tatsache, dass die Fördermittel der Fakultät in den letzten Jahren immer vollständig abgerufen wurden und der Dekan auf Drängen der Gleichstellungskommission sogar zusätzliche Mittel bereit gestellt hat. Die Corona-Krise stelle uns allerdings vor neue Herausforderungen, sodass die Gleichstellungskommission gerade dabei ist, über neue Förderformate nachzudenken. Laut Biewen stehen wir außerdem vor der Herausforderung, die während der Krise in ungleicher Weise erlittenen Produktivitätseinbußen in