

Mit Vielfalt Wissen schaffen – Für eine feministische Wissenschaftspolitik



1. Bundesfrauenrat 2023
25. - 26. März 2023, Berlin

Antragsteller*in: Miriam Block (KV Hamburg-Harburg)
Tagesordnungspunkt: FW Feministische Wissenschaftspolitik

Antragstext

1 Anfang des 20. Jahrhunderts wurde Frauen in Deutschland erstmals der Zugang zum
2 Hochschulstudium gewährt. Heute sind in Deutschland zwar mehr als die Hälfte der
3 Studierenden Frauen, die gläserne Decke für Berufswege im Wissenschaftssystem besteht
4 jedoch
5 fort. Beispielsweise sind deutschlandweit lediglich 28% der Professuren durch Frauen
6 besetzt. In den Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik und etlichen
7 Naturwissenschaften ist der Frauenanteil sogar im Studium bereits deutlich unter der Hälfte.
8 Noch immer gibt es insgesamt zu viele Hürden für eine gleichberechtigte Teilhabe, denn
9 institutionalisierte patriarchale Machtstrukturen sowie Diskriminierungen aufgrund von
10 Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und/oder sozialer Klasse
11 bestehen weiterhin. Eine umfassende Transformation des Wissenschaftssystems und eine
12 geschlechtergerechte Hochschulreform sind notwendig, um mehr Gerechtigkeit, mehr Wissen
13 und
14 Perspektiven im Wissenschaftssystem zu bekommen.

15 Feministische Wissenschaftspolitik beschränkt sich nicht darauf mehr Frauen in die
16 Wissenschaft zu bringen und Bedingungen zu schaffen, dass sie sich dort etablieren können.
17 Sie betrachtet Machtverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb sowie in der Gesellschaft
18 insgesamt. Hochschulen sind keine diskriminierungsfreien Räume. Eine Feministische
19 Wissenschaftspolitik lenkt den Blick auch auf verschiedene Diskriminierungsformen und ihre
20 Verschränkungen und tritt ein für einen solidarischen Feminismus, der alle Frauen einbezieht
21 und intersektional ist.

20 **Arbeitsbedingungen und Zugang zu Wissenschaft**

21 Wir wollen dafür sorgen, dass im Wissenschaftsbetrieb alle unabhängig vom Geschlecht die
22 gleichen Chancen haben und nicht von tradierten Geschlechterrollen und strukturellen
23 Diskriminierungen daran gehindert werden Studiengängen wie beispielsweise
24 Ingenieurwissenschaften und Informatik zu ergreifen sowie danach in der Wissenschaft
25 dauerhaft beruflich Fuß zu fassen. Bisher wird von Frauen im Gegensatz zu Männern – auch in
26 Berufen in der Wissenschaft – noch immer zusätzlich zur fachlichen Kompetenz erwartet
27 emotionale Arbeit zu leisten und sie werden beruflich entsprechend mit zweierlei Maß
28 bewertet. Noch immer wird vielen Mädchen das Interesse an Mathematik und Technik durch
29 Vorurteile genommen. Wir wollen deshalb auch weitere Maßnahmen entlang des gesamten
30 Bildungswegs zum Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen ergreifen. Klar ist, dass es
31 genug fähige Frauen gibt.

32 Es ist bekannt, dass Frauen oftmals weniger oder anders vernetzt sind und oft keinen Zugang
33 zu traditionellen oft cis-männlich dominierten Netzwerken haben. Viele Frauen pflegen

34 Netzwerke häufig aus einem solidarischen Gedanken heraus und nicht als vorrangiges Mittel
35 der Planung des Berufswegs sowie für Machtaufbau/-erhalt. Deshalb ist es wichtig, Netzwerke
36 von Frauen zu stärken und Räume dafür zur Verfügung zu stellen sowie ein achtsames und
37 kooperatives Miteinander als Grundlage allen Handelns zu etablieren. Einen wichtigen Beitrag
38 dazu leisten auch frauenspezifische Mentoring-Programme.

39 Während der Corona-Pandemie haben auch in der Wissenschaft Frauen einen höheren Anteil der
40 Care-Arbeit übernommen. Dadurch wurde der Gender Citation Gap und Gender Publication Gap
41 noch verstärkt. Dies äußert sich auch langfristig in einem geringeren Publikations-Output
42 und pandemiebedingten Unterbrechungen der eigenen Forschungen, die sowohl eine inhaltliche
43 Leerstelle hinterlassen als auch ein Hindernis im wissenschaftlichen Berufsweg darstellen.
44 Durch nachhaltige Strategien, wie beispielsweise ergänzende finanzielle Förderung wollen wir
45 diese Lücke schließen.

46 Wir setzen uns für strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
47 sowie eine geschlechtergerechte Gestaltung von Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven
48 ein, die auch unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigen und die Care-Leistungen
49 anerkennt. Dazu gehören familienfreundliche und langfristig gesicherte Arbeitsplätze. Dies
50 ist durch gute Arbeitsbedingungen für alle im Wissenschaftssystem möglich. Wichtige und
51 notwendige Bausteine dafür sind gute Tarifverträge, eine Abschaffung der Tarifsperr im
52 Wissenschaftssystem, großflächige Entfristungen beziehungsweise für Qualifizierungsstellen
53 und studentische Beschäftigungsverhältnisse lange gesetzliche Mindestvertragslaufzeiten.
54 Elternschaft in der Wissenschaft wollen wir zum Beispiel auch dadurch fördern, indem Dual
55 Career Optionen selbstverständlicher möglich und überall angeboten werden. Dies baut
56 finanzielle Abhängigkeiten für beide Elternteil ab und ermöglicht beiden bessere
57 Entwicklungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb. Die Optionen für Elternzeit und
58 Mutterschutz müssen für alle Stellen ohne Nachteile möglich sein, auch in
59 Qualifizierungsphasen.

60 Für die Besetzung von Professuren ist zudem die konsequente Verankerung des
Kaskadenmodells
61 nötig. Bei der Schaffung von neuen Dauerstellen sollten bis zum Erlangen der Parität
62 bevorzugt Frauen eingestellt werden. Maßnahmen zur Nachwuchs- sowie Forschungsförderung
63 müssen auf Geschlechtergerechtigkeit geprüft und überall verankert werden. Auch Programme
64 wie das Professorinnenprogramm, welches insbesondere Wissenschaftlerinnen in
65 Spitzenfunktionen des Wissenschaftssystems fördert, finden wir wichtig und wollen wir
66 stärken. Momentan steht auf dem Berufsweg im Wissenschaftssystem das Primat der Selbst-
und
67 Fremdausbeutung im Vordergrund. Denn das erforderliche Arbeitspensum für eine Karriere im
68 Wissenschaftssystem (beispielsweise zum Erlangen einer Professur) funktioniert derzeit nur,
69 wenn die Organisation des Alltags sowie Sorgearbeit wie Kinderbetreuung oder Pflege von
70 anderen übernommen wird. Deshalb setzen wir uns für eine Änderung der Leistungserwartung
und
71 -bewertung ein. Wir wollen einen ehrlichen Dialog in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft
72 wie erforderliche Leistungen und Leistungsbewertung inklusiver und geschlechtergerechter
73 gestaltet werden kann.

74 Bei wissenschaftlichen Veranstaltungen bzw. Tagungen gilt es darauf zu achten, Podien und
75 Panels mindestens zu besetzen und zu finanzieren. Eine Ausnahme kann die Quotierung
76 durch das Kaskadenmodell bieten. Regelungen, die die Repräsentation und Mitsprache von
77 Frauen sichern, müssen in allen Gremien und auf allen Ebenen gelten.

78 **Ausbau von Gleichstellungsstrukturen, Diskriminierungsschutz und Schutz vor** 79 **geschlechtsspezifischer Gewalt**

80 In einer europaweiten Studie von 2022 berichteten 62% Mitarbeitende und Studierende
81 mindestens eine Form geschlechtsspezifischer Gewalt an wissenschaftlichen Einrichtungen
82 erlebt zu haben. Frauen sind dabei signifikant häufiger betroffen als Männer. Da
83 Hochschulgesetze Ländersache sind, variierten etliche Regelungen, die
84 Gleichstellungsstrukturen betreffen, je Bundesland. Es ist unser bundesweiter Anspruch,
85 Diskriminierungsschutz und Gleichstellungsstrukturen in allen Bundesländern auszubauen.

86 Die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat bereits zahlreiche
87 Handlungsempfehlungen erarbeitet, deren Umsetzung dringend geboten sind. Erste
88 Verbesserungen sollten im Dialog mit allen Akteur*innen erfolgen. Die Kompetenzen und
89 Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sollten erweitert werden, zum Beispiel durch ein
90 verbindliches Vetorecht. Eine Ansprechstelle für Diversity wie es sie zum Beispiel im
91 Thüringer Hochschulgesetz bereits gibt, sind im Sinne der Intersektionalität dringend
92 geboten.

93 Während das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Arbeitnehmer*innen wichtige
94 gesetzliche Rechte regelt, fehlt Studierenden nach wie vor eine gesetzliche Grundlage auf
95 der sie sich gegen Diskriminierung im Hochschulkontext wehren können. Studierende müssen
96 ins
97 AGG aufgenommen werden, damit die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch für sie
98 zuständig wird, sie ein Klagerecht bekommen und vor Ort unkompliziert Zugang zu AGG-
99 Beschwerdestellen haben. Welche Schutz- und Präventionsmaßnahmen Hochschulen anwenden
100 können, ist durch die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie der Konferenz
101 der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bekannt, was davon wie umgesetzt wird und wirkt,

102 jedoch nicht. Deshalb ist eine deutschlandweite Evaluation erforderlich. Gleichstellung wird
103 an Hochschulen auch finanziell gesteuert. Bei der internen Mittelvergabe sowie bei vorhandenen
104 Ziel- und Leistungsvereinbarungen muss sie ambitioniert berücksichtigt werden.

104 Bis zur erfolgreichen Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes sollte es im Campus-
105 Management-System unkompliziert möglich sein den Rufnamen zu ändern sowie eigene
106 Pronomen

106 anzugeben. Die Ergänzung von Toiletten für alle Geschlechter sollte zur Normalität an
107 Hochschulen werden. Weitere antidiskriminierende Maßnahmen sollen zusammen mit
108 Interessensverbänden entwickelt und umgesetzt werden.

109 **Gestaltung von Lehre, Forschung und Wissenstransfer**

110 In den 1970er-Jahren kam mit den Frauenhochschulbewegungen die Kritik an der mangelnden
111 Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb auf. Der in der Wissenschaft innewohnende
112 Androzentrismus, der sowohl Themenfindung wie Theorien maßgeblich prägte wurde
aufgedeckt.

113 Die Untersuchung der Geschlechterunterschiede und der strukturellen Benachteiligungen sowie
114 die Auswirkung ungleich verteilter politischer Macht auf soziale Strukturen, Kultur, Kunst
115 und Wissen werden in den Gender Studies interdisziplinär und systematisch erforscht. Zudem
116 wollen wir, dass gendersensible Perspektiven in allen Disziplinen verankert werden, da
117 Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen, inter*, nicht-binären und trans* Menschen in
118 jedem Lebens- und Gesellschaftsbereich verankert sind. Beispielsweise ist es längst
119 überfällig im Medizin-Studium Schwangerschaftsabbrüche zu lehren sowie Aufklärung über
120 Körper zu stärken, die nicht cis-männlich sind.

121 Wir wollen die paritätische Besetzung von Prüfungskommissionen. Untersuchungen haben
122 gezeigt, dass diese zum Beispiel bei juristischen Staatsexamina, erwiesenermaßen wichtig für
123 eine gerechte Benotung von Frauen ist. Darüber hinaus braucht es hochschuldidaktische
124 Weiterbildungen zu Geschlechterfragen. In der Lehrer*innenausbildung wollen wir als
125 Lehrinhalt verankern, wie Genderthematiken in allen Fächern didaktisch aufbereitet werden
126 können. Auch bei der Forschungsfinanzierung wollen wir erreichen, dass bei der Vergabe von
127 Fördergeldern Gender-Budgeting beachtet wird und mindestens entsprechend der Quoten aus
dem

128 Kaskadenmodell an Frauen vergeben werden.

129 Sprache schafft Sichtbarkeit. Lehrbücher müssen deshalb langfristig geschlechtergerecht
130 verfasst werden. In der Kommunikation innerhalb der Hochschule soll es möglich sein
131 geschlechtergerechte Sprache umzusetzen: Ob bei internen Schreiben, Flyern, Broschüren, der
132 Homepage oder in eigenen Arbeitsmaterialien. Zudem bleibt es notwendig die Bedeutung
dieses

133 Forschungsfeldes für die Gesellschaft durch bessere Wissenschaftskommunikation zu
134 vermitteln. Gleichzeitig müssen in der Breite der Gesellschaft auch die Inhalte der Gender
135 Studies ankommen und der Wissenstransfer über die Existenz des Forschungsfeldes hinaus
136 gehen.

137 Gender Studies selbst gilt es vor allem gegen von rechts motivierte Angriffe zu schützen.
138 Sie sind im europäischen Kontext zu einem Politikum geworden, auf dessen Rücken rechte
139 Gruppierungen populistische Debatten ausfechten, mit dem Ziel patriarchale Strukturen zu
140 erhalten und die Wissenschaftsfreiheit einzuschränken. Deshalb setzen wir uns zum einen für
141 eine sichere finanzielle Förderung ein, sowohl von Deutschland als auch von der Europäischen
142 Union. Zum anderen erarbeiten wir Maßnahmen innerhalb der EU, um die Wissenschaftsfreiheit
143 der Gender Studies zu sichern.

144 Wir setzen uns ein, für eine grundlegende Gleichstellung und Teilhabe von Frauen sowie von
145 nicht-binären, inter und trans* Menschen im Wissenschaftsbetrieb, sowohl in der Lehre und
146 Forschung als auch beim Wissenstransfer.