

Antragsbereich F: Feminismus und Gleichstellung

Antrag F1_15/2

1 Antragssteller*in: Juso-Hochschulgruppe Münster

2
3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

4 5 **F1_15/2 Frauen* in die Wissenschaft -** 6 **Handlungsansätze für Forschung und Lehre**

7
8 Trotz jahrelanger Bekenntnisse von Seiten der Politik und der Hochschulen sind Frauen* auch
9 heute noch in der Wissenschaft stark unterrepräsentiert. Auf diese Weise wird weiten Teilen der
10 Gesellschaft die Möglichkeit auf einen selbstbestimmten Berufsweg in Form einer
11 wissenschaftlichen Karriere verwehrt und sie sind von vornherein von Tätigkeiten in Forschung
12 und Lehre ausgeschlossen. Dies können und wollen wir so nicht hinnehmen. Allen Menschen muss
13 der gleiche Zugang zum wissenschaftlichen Betrieb möglich sein. Darüber hinaus wird die
14 Ausgestaltung von Forschung und Lehre immer durch die Person beeinflusst, die sie ausführt,
15 sodass nur eine von diversen Menschen betriebene Wissenschaft unsere diverse Gesellschaft
16 widerspiegeln und Zustände kritisch hinterfragen kann.

17
18 Dieses Ziel scheitert natürlich nicht nur an dem fehlenden Anteil von Frauen*. Auch andere
19 Statusgruppen werden ausgeschlossen, da der wissenschaftliche Betrieb weiterhin hauptsächlich
20 weißen cis-Männern ohne Beeinträchtigung oder chronische Krankheit vorbehalten ist. Als
21 queer*feministischer Richtungsverband muss es immer unser Ziel sein, zweigleisig vorzugehen.
22 Einerseits kämpfen wir für die Überwindung der konstruierten Zweigeschlechtlichkeit,
23 andererseits kämpfen wir für konkrete Verbesserungen für diskriminierte Gruppen im Status Quo.
24 In der patriarchalen Gesellschaft halten wir mittelfristig daher auch an Quoten fest, um dem
25 vorhandenen Machtgefälle etwas entgegenzusetzen. Schließlich muss wissenschaftliche
26 Forschung auch immer die gesamte Gesellschaft abbilden.

27
28 Gerade die Gleichstellung im Bildungsbereich ist von besonderer Bedeutung. Junge Menschen
29 werden in der Lehre stark von ihren Dozierenden geprägt. Deswegen ist auch gerade in Hinblick
30 auf Vorbildrollen eine Stärkung von Frauen* in der Wissenschaft ein zentrales Thema, denn ohne
31 eine grundlegende Veränderung werden sich die bestehenden Strukturen immer wieder
32 reproduzieren. Unser Ziel bleibt ein diverser Wissenschaftsbetrieb mit diverser Forschung und
33 Lehre.

34 35 **Die Entwicklung der letzten Jahre**

36 In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen* im Wissenschaftsbetrieb nahezu identisch
37 geblieben. Auf einigen Stufen innerhalb der Hierarchien gab es in den letzten drei Jahren zwar
38 leichte Verbesserungen, insgesamt hat sich die Situation jedoch kaum gebessert. Seit mehr als
39 zehn Jahren machen laut dem statistischen Bundesamt mehr Frauen* als Männer Abitur. Während
40 unter Studierenden in den verschiedenen Stadien des Studiums noch eine ungefähre
41 Ausgewogenheit zwischen Frauen* und Männern vorliegt, gibt es an den unterschiedlichen
42 Hochschulen bzw. in unterschiedlichen Studienfächern teilweise starke Diskrepanzen. Gerade in
43 den MINT-Fächern ist die Lage besonders erschreckend, unter den Ingenieurwissenschaften
44 betrug der Frauen*anteil unter den Studienanfänger*innen im Wintersemester 2013/2014
45 lediglich 21,7 Prozent.

46

47 Der Anteil von Frauen* unter den Promovierenden liegt seit einigen Jahren bei 45 Prozent. Ihr
48 Anteil sinkt jedoch drastisch bei der Betrachtung von Habilitationen. In diesem Bereich ist die
49 Zahl von Frauen* in den letzten Jahren zwar leicht angestiegen, mit 27,4 Prozent aber immer
50 noch deutlich zu niedrig. Ganz düster wird es, wenn man sich bei den Professor*innen umschauf,
51 lediglich 21,3 Prozent der Stellen waren 2013 weiblich besetzt und nur 11,7 Prozent der Institute
52 an Hochschulen werden von Frauen* geleitet.

53
54 Die Quote von Wissenschaftlerinnen* liegt laut der UNESCO in der BRD deutlich unter dem
55 weltweiten Durchschnitt, gleichauf mit dem Iran bei 27 Prozent und weit abgeschlagen hinter
56 Ländern wie Portugal (46 Prozent) und Argentinien (53 Prozent). Diese Zahlen sind ein weiterer
57 Beweis dafür, dass sich im Wissenschaftsbetrieb und in unserer Gesellschaft etwas ändern muss.
58 Frauen* sind nicht nur in wirtschaftlichen Spitzenpositionen unterrepräsentiert, auch in der
59 Hochschullandschaft sind sie in den höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebs kaum
60 vertreten, und das obwohl sie häufiger das Abitur und Hochschulabschlüsse erreichen. Ziel
61 jungsozialistischer Hochschulpolitik muss es daher sein, für einen Wandel dieser Verhältnisse
62 einzustehen.

63 64 **Gründe für diese Entwicklung**

65 Die sich aufdrängende Frage ist, woran es liegt, dass der Anteil von Frauen* in der Wissenschaft,
66 wenn überhaupt, nur langsam steigt. Die Gründe hierfür sind vielfältig und alle eng miteinander
67 verwoben. Dabei darf der Wissenschaftsbetrieb nicht als isoliert, sondern muss als Bereich, der
68 durch die gesellschaftlichen Verhältnisse geprägt ist und diese auch umgekehrt beeinflusst,
69 betrachtet werden. Die Stagnation ist zum einen an der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im
70 wissenschaftlichen Betrieb festzumachen. Fast alle Stellen sind befristet. Schon wenn die
71 Anstellung bis zur nächstmöglichen Qualifizierungsstufe gesichert ist, kann hier von Glück
72 gesprochen werden. Der Weg eines*einer Studierenden zur Professur ist jedoch ein langer, der
73 viele Jahre in der Ungewissheit, die befristete Arbeitsverträge mit sich bringen, bedeutet.
74 Ebenso besteht ein enges und häufig doppeltes Abhängigkeitsverhältnis zu den Vorgesetzten bzw.
75 Förderer*innen, um die wissenschaftliche Leiter weiter erklimmen zu können. Auch die
76 Ausnutzung durch Chef*innen beispielsweise durch Mehrfachbelastungen oder nicht
77 berücksichtigte Urlaubsansprüche verstärken den Trend der prekären Beschäftigung im
78 wissenschaftlichen Bereich. Die mangelnde Planungssicherheit hinsichtlich der Familienplanung
79 trifft alle im Wissenschaftsbetrieb Tätigen. Frauen* sind jedoch deshalb besonders betroffen,
80 weil ihnen durch die Gesellschaft die Verantwortung für die Reproduktions- und Fürsorgearbeit
81 zugeschrieben wird und sie sich zwischen dieser und ihrer beruflichen Arbeit faktisch
82 entscheiden müssen. Männern hingegen wird diese Verantwortung in der Regel nicht
83 zugeschrieben, sodass sie sich darauf verlassen könnten, dass Frauen* der anfallenden
84 Reproduktionsarbeit nachgehen und ihnen somit den Rücken freihalten.

85
86 Frauen* wenden im Durchschnitt in der BRD nämlich noch doppelt so viel Zeit für unbezahlte
87 Reproduktions- und Fürsorgearbeit wie Männer auf. Diesen Zustand gilt es für uns zu ändern. Es
88 ist nämlich fast unmöglich, nach einigen Jahren wieder in den wissenschaftlichen Betrieb
89 hineinzukommen. Aufgrund von mit der Mehrfachbelastung zwangsweise einhergehenden
90 Erwerbsunterbrechung haben Frauen* im Zweifel mehrere Jahre nicht in der Wissenschaft
91 gearbeitet und haben die Aufstiegsmöglichkeiten, die ihre männlich sozialisierten Kollegen
92 hatten, verpasst. Darüber hinaus entstehen durch mangelnde Teilzeitstellen mit
93 Aufstockungsmöglichkeit und fehlende Betreuungsangebote in unserer Gesellschaft weitere
94 Probleme für Frauen*. Insbesondere werden Frauen* in Elternzeit durch die starke Befristung
95 zusätzlich diskriminiert, da ihre Stellen nicht automatisch um die Elternzeit verlängert werden.
96 Ohne eine Entwicklung hin zu mehr Perspektiven und zeitlicher Flexibilität sind Frauen* im
97 Gegensatz zu Männern weiterhin in der Freiheit ihrer Berufswahl eingeschränkt und werden von
98 höheren Positionen ferngehalten.

99

100 Besonders auffällig ist der große Sprung zwischen dem Anteil an Frauen*, die promovieren und
101 denjenigen, die habilitieren. Dies lässt sich zum einen dadurch erklären, dass die Frauen* zu
102 diesem Zeitpunkt schon einige Erfahrungen im wissenschaftlichen Betrieb gesammelt haben. Sie
103 wurden mit den genannten prekären Arbeitsbedingungen und der fehlenden Perspektive
104 konfrontiert. Der Zeitpunkt nach der Promotion erscheint dann vielleicht als letzte Möglichkeit,
105 in ein anderes Berufsfeld zu wechseln. Darüber hinaus stellt sich zu diesem Zeitpunkt auch
106 oftmals die Frage nach der Familienplanung, wodurch viele Frauen* aus der Wissenschaft
107 ausscheiden. Eine feste berufliche Perspektive wird zu jeder Lebensphase von Frauen*
108 gewünscht. Besonders nach einer Schwangerschaft ist diese zwingende Grundlage, um eine
109 angemessene Versorgung sicherzustellen. Zum anderen werden selbst diejenigen Frauen*, die
110 sich für den wissenschaftlichen Zweig entscheiden, oftmals gegenüber den männlichen
111 Wissenschaftlern benachteiligt. Dies hängt eng mit den männlich dominierten Strukturen in der
112 Wissenschaft zusammen. Männer haben sich enge Netzwerke geschaffen, in denen sie sich
113 gegenseitig unterstützen. Mangels ausreichendem Frauen*anteil in der Wissenschaft haben
114 Frauen* weniger dieser Netzwerke und daher auch nur wenige weibliche* Vorbilder und
115 Mitstreiterinnen. Dadurch werden Frauen* ausgegrenzt und benachteiligt. So sind zum Beispiel
116 auch fast alle Berufungskommissionen vor allem von professoraler Seite mit einem Überschuss an
117 Männern besetzt. Mangelnde Durchsetzungsmöglichkeit im Wissenschaftsbetrieb hängt nicht mit
118 mangelnder Qualifikation von Frauen* zusammen sondern mit systematisch gesetzten Hürden, die
119 jedwedes Weiterkommen vom Willen einer männlich sozialisierten Schlüsselfigur abhängig
120 machen.

121

122 Das herrschende Patriarchat ist nach wie vor das maßgebliche Hindernis für Frauen*, um in
123 gesellschaftlich relevante Spitzenpositionen vorzudringen. Insbesondere gehört Sexismus leider
124 auch zum universitären Alltag. Er wird durch fehlende Sensibilisierung an der Hochschule und in
125 der Gesellschaft begünstigt und kann aufgrund fehlender Sanktionsmöglichkeiten nur schwer
126 geahndet werden. Ebenso sind in der Gesellschaft fest verankerte Rollenbilder, die Frauen*
127 immer noch lieber in der Küche, beim Waschen und in der Kinderbetreuung zuhause sehen, Teil
128 des großen Problems. Aus ebendiesen Normen heraus werden Mädchen* und Frauen* oftmals
129 andere Verhaltensmuster ansozialisiert. Gleichzeitig stellt ein Durchbrechen dieser Muster häufig
130 einen von der Gesellschaft nicht akzeptierten, teilweise sogar geächteten Ausbruch aus den
131 Konventionen dar. Doch der gesamte wissenschaftliche Betrieb baut momentan, da er stark
132 durch wirtschaftliche Effizienz geprägt ist, auf Machterhaltung und Konkurrenzkampf auf. In
133 diesem gehören Frauen* wegen patriarchaler Machthierarchien zu den Verlierer*innen, während
134 Handlungsmacht weit überwiegend männlich sozialisierten Mitstreitern zuteilwird. Mädchen wird
135 Konkurrenzkampf bzw. Streben nach Macht kaum ansozialisiert, weshalb ihnen dies ihren
136 männlichen* Kollegen gegenüber deutlich schwerer fällt oder ihnen ein solches Verhalten im
137 Gegensatz zu Männern negativ angelastet wird.

138

139 Die Unterrepräsentation von Frauen* in der Wissenschaft führt darüber hinaus dazu, dass auch
140 weniger explizit für Frauen* geforscht wird. So werden kaum unterschiedliche
141 Genderperspektiven in der Forschung berücksichtigt. Um die konstruierte Zweigeschlechtlichkeit
142 aber langfristig zu überwinden, braucht es eine Forschung mit interdisziplinärer Perspektive zu
143 der sozialen Kategorie Geschlecht, die menschliche Denk- und Wissenssysteme heute ebenso
144 bestimmt wie gesellschaftliche und kulturelle Organisationsformen. Die Gender Studies sind eine
145 solche inter- oder transdisziplinär aufgebaute Disziplin und ihr Ausbau an Hochschulen muss
146 gefördert werden.

147

148 **Unsere Forderungen**

149 Die Problemanalyse zeigt, dass die Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen* auf
150 verschiedenen Ebenen und in unterschiedlicher Art und Weise stattfinden. Deswegen kann eine
151 Verbesserung der Situation auch nur dann erreicht werden, wenn an all den unterschiedlichen
152 Stellen angesetzt wird. Unser jungsozialistisches Ziel ist es deshalb, sowohl für konkrete

153 Verbesserungen zu streiten, als auch einen gesamtgesellschaftlichen Wandel der Strukturen
154 voranzutreiben.

155

156 Um bessere Perspektiven für Frauen* zu schaffen, müssen zunächst die Arbeitsbedingungen an
157 den Hochschulen verbessert werden. Hierzu zählen für uns insbesondere die Entfristung von
158 Beschäftigungsverhältnissen sowie feste Perspektiven durch einen Tenure-Track, durch den ein
159 dauerhafter Verbleib an der Hochschule und in der Forschung ermöglicht wird und dessen Stellen
160 mit einer Frauen*quote von mindestens 50% vergeben werden. Ebenso müssen die Rechte von
161 Arbeitnehmer*innen ausgebaut werden und einfacher durchgesetzt werden können. Dabei sind
162 die Gewerkschaften unsere natürlichen Partner*innen. Gerade in Hinblick auf den Arbeitsalltag
163 vieler Wissenschaftler*innen muss eine bessere Vertretung auf Hochschulebene ermöglicht
164 werden. Überstunden, die nicht bezahlt werden, müssen ebenso der Vergangenheit angehören
165 wie die Verbannung der Promotion in die Freizeit, da während der regulären Arbeitszeit keine
166 Zeit dafür bleibt. Genauso muss endlich mit der Ausnutzung von Dumping-Lehrkräften Schluss
167 sein, die zu grundlegenden Lehrtätigkeiten eingestellt wurden. Diese Lehrkräfte brauchen
168 endlich eine gerechte Bezahlung und unbefristete Festanstellungen.

169

170 Darüber hinaus braucht es endlich eine bessere Vereinbarkeit von Reproduktionsarbeit und
171 wissenschaftlicher Tätigkeit. Hierfür braucht es zunächst vor allem die Schaffung von echten
172 Teilzeitstellen mit Aufstockungsmöglichkeit, in denen die Menschen auch nur die Hälfte der
173 regulären Arbeitszeit arbeiten müssen. Zusätzlich ist die Schaffung kostenfreier
174 Betreuungsangebote für die Vereinbarkeit entscheidend.

175

176 Ohne Verbindlichkeiten, ohne Druck und auch ohne eine Frauen*quote wird sich wenig tun, daher
177 setzen wir uns für eine Quote von mindestens 50 Prozent bei Neueinstellungen ein. Dabei ist uns
178 wichtig, dass diese jeder Fachbereich für sich erfüllen muss. Eine solche Quote steht unserer
179 Auffassung nach nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Konkurrenz, da in der
180 patriarchalen Gesellschaft Frauen* in vielen Bereichen diskriminiert werden und dort nur durch
181 eine Quote für Chancengleichheit gesorgt werden kann. In den Fachbereichen muss strikt auf die
182 Einhaltung der Quote geachtet werden. Einen Kompromiss, wie ihn beispielsweise das Kaskaden-
183 Modell darstellt, lehnen wir ausdrücklich ab. Bei diesem Modell finden kaum Verbesserungen
184 statt und wenn würden sie erst nach Jahren erreicht. Außerdem hält das Modell keine Lösung
185 dafür parat, dass wissenschaftliche Stellen in Studiengängen mit einem geringen Anteil von
186 Frauen* nie paritätisch besetzt würden.

187

188 Darüber hinaus wollen wir mehr frauen*spezifische Fragestellungen. Frauen* muss die Möglichkeit
189 gegeben werden, sich mehr mit ihrer geschlechtsspezifischen Forschung zu beschäftigen und
190 auch spezifisch feministische Perspektiven auf ihre Forschungen zu entwickeln. Es müssen in dem
191 Bereich der Frauen*- und Genderstudien mehr Forschungsprojekte ermöglicht werden und diese
192 dürfen nicht durch vorgesetzte Männer torpediert werden. Frauen* müssen in ihrer Gender-
193 Forschung vollkommen autonom darüber entscheiden dürfen. Ziel ist es, durch eine
194 queerfeministische Herangehensweise die sozial konstruierte Zweigeschlechtlichkeit langfristig
195 zu überwinden. Mehr interdisziplinäre Forschungsprojekte in diesem Bereich können dafür ein
196 Anfang sein.

197

198 Männernetzwerke dürfen sich in Zukunft nicht noch weiter reproduzieren. Deswegen kämpfen
199 wir für eine Umstrukturierung von Berufungsverfahren, die transparent und demokratisch sind
200 und die Diversität im wissenschaftlichen Betrieb fördern. Diese Berufungskommissionen müssen
201 für eine Einhaltung der 50 Prozent Quote sorgen und zudem dafür Sorge tragen, dass die
202 Ausschreibungen möglichst viele Menschen ansprechen. Die Berufungskommissionen sind
203 geschlechterparitätisch zu besetzen. Teil der Berufungskommission muss in jedem Fall auch die
204 Gleichstellungsbeauftragte* oder Frauen*beauftragte sein. Sie hat ein Veto-Recht, wenn sie im
205 Berufungsverfahren Gleichstellungsgrundsätze als verletzt ansieht. Gleichstellungsbeauftragte

206 oder Frauen*beauftragte müssen für ihre unverzichtbare Arbeit aber auch genügend Freistellung
207 von Seiten der Hochschulleitung bekommen. Allerdings dürfen Berufungskommissionen nicht die
208 gesamte Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten und Frauen*beauftragten bestimmen, um eine
209 Überbelastung zu verhindern und die eigene Arbeit weiter voran treiben zu können, müssen im
210 Zweifel mehrere Menschen dafür berufen werden. Ebenso muss in den Verfahren auf die
211 Diversität von Bildungs- und Forschungsbiografien Berücksichtigung finden. So darf nicht nur die
212 Quantität der wissenschaftlichen Arbeiten sondern insbesondere auch ihre Qualität maßgeblich
213 sein, damit insbesondere Frauen*, die Familienzeit in Anspruch genommen haben, keinen
214 Nachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen haben.

215
216 Darüber hinaus ist es wichtig, dass sich die Frauen* im wissenschaftlichen Betrieb besser
217 untereinander vernetzen, insbesondere auch um sich miteinander zu solidarisieren. Hierbei ist
218 der Empowerment-Gedanke für uns ein zentraler. Es geht um ideologische Förderung
219 untereinander, durch welche Multiplikatorinnen* gebildet werden, die in ihren Instituten ihr
220 Wissen weiter geben können und eigene Netzwerke mit ihren Kolleginnen* bilden können. Erst
221 wenn dies gelingt und Frauen* sich mehr gegenseitig unterstützen können und ihnen die
222 notwendige Handlungs- und Gestaltungsmacht zur gemeinsamen Durchbrechung verkrusteter
223 patriarchaler Machtverhältnisse zuteilwird, kann es gelingen, die bestehende Struktur
224 aufzubrechen.

225
226 Der Kampf gegen Sexismus in der Gesellschaft wird leider ein langwieriger. Damit es trotzdem so
227 schnell wie möglich voran geht, wollen wir auf unterschiedlichen Ebenen vorgehen. Zunächst
228 muss über diverse Bildungsangebote Sensibilisierungsarbeit in der ganzen Gesellschaft geleistet
229 werden. Außerdem muss Sexismus sichtbar gemacht und geahndet werden, ob in der Werbung
230 oder in öffentlichen Diskursen. Nur so merken die Opfer von Sexismus, dass sie nicht alleine sind
231 und gelangen wieder an die Definitionshoheit darüber, was Sexismus auszeichnet. Darüber hinaus
232 fordern wir die Schaffung rechtlicher Instrumente zur Bekämpfung von Sexismus.

233
234 In der Gesellschaft und in den Hochschulen gibt es also Strukturen und Bedingungen, die Frauen*
235 daran hindern, in gleicher Weise zu partizipieren. Für uns ist klar, nicht die Frauen* müssen sich
236 verändern und anpassen, sondern die beschriebenen gesellschaftlichen Strukturen. Sie müssen
237 aufgebrochen werden, damit Frauen* durch gegenseitiges Empowerment in Spitzenpositionen
238 vordringen können.

239
240 Es zeigt sich, dass an vielen unterschiedlichen Stellen mit unterschiedlichen Instrumenten für die
241 Gleichstellung von Frauen* in der Wissenschaft gekämpft werden kann und muss. Dieser
242 Handlungsbedarf besteht jetzt, da die Entwicklungen der letzten Jahre gezeigt haben, dass es
243 ohne effektive Maßnahmen keine oder nur unzureichende Verbesserungen gibt. Wir wollen daher
244 für mehr Frauen* in der Wissenschaft, für eine diversere Forschung und Lehre sowie für einen
245 gerechten Zugang für alle zu allen Bereichen der Gesellschaft kämpfen.

