

Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1_22

1 **Antragssteller*in:** Juso-Hochschulgruppen Nordrhein-Westfalen

2 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

3 **G1_22 Feminism all over the campus! - Feministi-** 4 **sche und gute Arbeit im nichtwissenschaftlichen** 5 **und wissenschaftlichen Bereich an den Hochschu-** 6 **len**

7 Für die meisten von uns beginnt ein Tag an der Hochschule wohl frühestens um 8:00 Uhr, doch unsere
8 Hochschulen erwachen nicht erst mit den ersten Vorlesungen - Schon weit früher und auch noch nach
9 den letzten Lehrveranstaltungen leisten Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Bereich essentielle
10 Arbeit, unter anderem in der Gebäudereinigung oder unseren Mensen. In diesen systemrelevanten Auf-
11 gabenbereichen sorgen sie dafür, dass wir Studierenden sowie Dozierenden und Forschenden dem Stu-
12 dium bzw. ihren akademischen Tätigkeiten täglich nachgehen können.

13 **Patriarchale Verhältnisse im Niedriglohnsektor beenden**

14 In den Mensen ist diese essentielle Arbeit für Studierende teilweise sichtbar, ihr Großteil spielt sich je-
15 doch hinter den Kulissen ab und erhält keine gesellschaftliche Wertschätzung. Da 71 % dieser Beschäf-
16 tigten Frauen¹ sind, geht diese Geringschätzung besonders zu ihren Lasten. Deshalb wollen wir die Ar-
17 beit im nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsbereich materiell aufwerten und ihr zu mehr Sichtbarkeit und
18 Anerkennung verhelfen. Dafür braucht es bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne sowie Fortbil-
19 dungsmöglichkeiten und eine bessere Vereinbarkeit mit privater Care Arbeit. Migrantischen Mitarbei-
20 tenden, die durch strukturellen Rassismus eine spezifische Diskriminierung erfahren, soll ergänzend ein
21 breites Angebot an kostenlosen Deutschkursen zur Verfügung gestellt werden.

22 Als feministischer und sozialistischer Richtungsverband, verurteilen wir die bestehenden patriarchalen
23 Verhältnisse an Hochschulen, in denen Frauen in Niedriglohnssektoren beschäftigt werden und größten-
24 teils Männer Professuren innehaben.

25 **Sexismus exmatrikulieren und Strukturen verändern**

26 Auch im wissenschaftlichen Sektor sieht es nicht anders aus: Lediglich 40 % der wissenschaftlichen
27 Angestellten sind Frauen.² Darunter wiederum sind lediglich 25% Inhaberinnen einer Professur³. Ursa-
28 che dafür ist unter anderem die strenge Hierarchie an Lehrstühlen, an deren Spitze meist Männer stehen.
29 Anstatt Forschung und Lehre allen zugänglich zu machen befördert das patriarchalische Lehrstuhl-sys-
30 tem Machtmissbrauch und die Diskriminierung von Frauen. Als Alternative zu diesen überkommenen
31 Strukturen sehen wir ein Departement-System, welches z.B. an skandinavischen Hochschulen oder in

¹ Statistisches Bundesamt (Destatis), Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 2019, S. 18 f.

² Statistisches Bundesamt (Destatis), Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 2019, S. 18 f.

³ Statistisches Bundesamt (Destatis), Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 2019, S. 24.

32 den USA angewandt wird. Dabei werden die Hochschulen in sogenannte Departements unterteilt, in de-
33 nen mehrere Professor*innen zusammenarbeiten. Mit dieser Zusammenarbeit und der Verfügbarkeit
34 gemeinsamer Lehr- und Forschungsmittel, sinkt das Missbrauchspotential, indem anders als beim Lehr-
35 stuhlsystem nicht länger alle Entscheidungsmacht einer einzelnen Person, meist einem Mann, zu-
36 kommt.⁴ Jedoch muss auch ein solches Departement-System mit Vorkehrungen, beispielsweise Quo-
37 ten, ausgestattet werden, die Frauen empowern und gegen Diskriminierung und Sexismus schützen.
38 Dafür sollten insbesondere regelmäßige Vernetzungstreffen eingerichtet werden, die einen Safespace
39 bieten und sowohl den informellen als auch den fachlichen Austausch unter nicht männlichen Forschenden und Lehrenden ermöglichen.

41 Ein weiterer Faktor, der der wissenschaftlichen Karriere von Frauen Hürden in den Weg legt, ist das Wis-
42 senschaftszeitvertragsgesetz. Dieses ermöglicht kurz befristete Verträge im akademischen Mittelbau.
43 Der Arbeitsalltag ist geprägt von Planungsunsicherheiten, einer Entgrenzung der Arbeit und einer unge-
44 nügenden Entlohnung. Zudem erhöht Kettenbefristung die Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen, in die-
45 sem Fall von den jeweiligen Professor*in. Dies erschwert das Benennen und die Beschwerde möglichen
46 Machtmissbrauchs oder Sexismen seitens des Arbeitgebers. Um Frauen in der Wissenschaft zu unter-
47 stützen und die strukturellen patriarchalen Strukturen abzubauen, braucht es gute Arbeitsbedingungen,
48 die der Prekarisierung von akademischen Berufen entgegenwirken!

49 Auch in den Hochschulräten sieht es nicht besser aus: Nur ca. 26% der Mitglieder der Ratsmitglieder
50 waren 2019 weiblich⁵. Dies stellt jedoch nur einen weiteren Grund dar, Hochschulräte abzuschaffen.

51 **Die Sache mit den Lücken - Gender Pay und Publication Gap**

52 Hinzu kommt die Belastung durch die Care Arbeit im privaten Bereich, die ebenfalls größtenteils von
53 Frauen geleistet wird. Auch Frauen im wissenschaftlichen Bereich haben durch diese Mehrbelastung
54 weniger Zeit und Kapazitäten für ihre berufliche Tätigkeit. Besonders offensichtlich wird dieser Nachteil
55 durch eine durchschnittlich signifikant geringere Anzahl an wissenschaftlichen Publikationen, dem so-
56 genannten Publication Gap.

57 Diese Publication Gap bringt die Gender Pay Gap mit sich. Denn die geringere Anzahl an veröffentlichten
58 Papern wiederum wirkt sich auch auf die Bezahlung aus: Denn zusätzlich zur festgesetzten Besoldung
59 können Leistungsbezüge ausgehandelt werden, die wesentlich nach der Publikationszahl sowie nach
60 dem erfolgreichen Aushandeln in Bewerbungsgesprächen bestimmt werden. Nach Angaben des statis-
61 tischen Bundesamts aus dem Jahr 2021 verdienen Frauen in W1-Professuren durchschnittlich monat-
62 lich 150€, in W2-Professuren 310€ und in W3-Professuren sogar 680€ weniger als ihre männlichen Kol-
63 legen. Durch dieses Mehr an Care Arbeit und die geringere Bezahlung entsteht eine Doppelbelastung für
64 Frauen. Zu dem Publication Gap kommt also noch der Pay Gap hinzu. Somit sinken im akademischen
65 Wettbewerb, beispielsweise um Professuren oder bei der Mittelakquisition, die Chancen von Frauen wei-
66 ter. Für uns als Juso-Hochschulgruppen sind die Gender Pay Gap keineswegs hinnehmbar. Dem müssen
67 wir uns klar entgegenstellen!

68 **Feministische Lehre als Startschuss!**

69 Neben dem patriarchalen, hierarchischen Lehrstuhlsystem, dem Publication Gap und dem Gender Pay
70 Gap, müssen wir eine weitere Ursache für diskriminierende und androzentrische Strukturen an den

⁴ vgl. G1_20 What do we want? Bessere 2 Arbeitsbedingungen an Hochschulen! When do we 3 want it? Now!.

⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis), Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 2019, S. 32.

71 Hochschulen aufzeigen: Die Lehrinhalte. Nicht nur mit wem in der Forschung und Lehre zusammenge-
72 arbeitet wird und wer dabei wesentliche Entscheidungen trifft, ist für uns maßgeblich. Es kommt auch
73 besonders darauf an, woran geforscht und was gelehrt wird. Wollen wir weiterhin überwiegend allein
74 durch Männer ausgewählte Inhalte über Männer lernen, lehren oder an diesen forschen? Oder wollen wir
75 die Stimmen von Frauen endlich auch in Lehre und Forschung laut werden lassen? Denn anders als es
76 uns vor allem einige männliche Dozierende glauben machen wollen, haben gerade Frauen in Politik,
77 Wirtschaft und Forschung immer wieder neue Fortschritte angestoßen und wichtige Errungenschaften
78 beigetragen und tun dies weiterhin. Diese einseitige, patriarchalische und unsachgemäße Verknappung
79 der Lehr- und Forschungsinhalte verwehrt ein empowerndes Potenzial in der Lehre. Für uns ist klar: Nicht
80 nur Männer sollten Vorbilder ihres Geschlechts haben dürfen! Deshalb müssen wir proaktiv die Leistun-
81 gen von Frauen und genderqueeren Forschenden lehren und diese zu einem festen Bestandteil unserer
82 Lehre und Forschung machen.

83 Für eine gute, feministische Arbeit an Hochschulen fordern wir:

- 84 • Eine angemessene Vergütung für alle Angestellten und Beamt*innen, sowie mehr Mitsprache-
85 rechte dieser. Außerdem müssen kostenlose Deutsch- und Englischkurse für alle Statusgrup-
86 pen angeboten werden.
- 87 • Das Lehrstuhlssystem muss abgeschafft werden und durch ein diskriminierungsfreies, Frauen
88 empowerndes System ersetzt werden. Dabei sehen wir das Department-System in Kombination
89 mit einer Frauenquote sowie effektiven Awareness- und Antidiskriminierungsstellen als eine ge-
90 eignete Alternative.
- 91 • Wir halten an unserer Forderung nach einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
92 fest und fordern eine Mindesteinstellungsdauer von 2 Jahren für alle Beschäftigungsverhält-
93 nisse. Nur so kann eine hinreichende Planungssicherheit ermöglicht und damit eine bessere
94 Vereinbarkeit von Care Arbeit erreicht werden. Gerade im Bereich der Drittmittelprojekte muss
95 eine Vertragsverlängerung bei der Inanspruchnahme von Elternzeit beanspruchbar sein!
- 96 • Bezüglich der noch immer unzureichenden Beschäftigungsverhältnisse studentischer Hilfs-
97 kräfte unterstützen wir nach wie vor die Forderungen von TVStud nach studierendenfreundli-
98 chen Mindestvertragslaufzeiten sowie demokratischer Partizipation durch Personalräte für stu-
99 dentische Hilfskräfte. Denn auch aus einer feministischen Perspektive ist es sinnvoll, den Vor-
100 gesetzten möglichst wenig Raum zu geben, die Entscheidung über eine Verlängerung der be-
101 fristeten Verträge zuungunsten studentischer Hilfskräfte zu missbrauchen.
- 102 • Es sollen regelmäßige Vernetzungstreffen veranstaltet werden, die einen Safespace für den in-
103 formellen als auch den fachlichen Austausch unter weiblichen und genderqueeren Forschenden
104 und Lehrenden ermöglichen.
- 105 • Bei der Besetzung von Professuren und Einstellungen im Mittelbau ist eine Frauen-Quote von
106 mindestens 50% zu erfüllen. Bei Wahlen für Hochschulgremien sind Listen verpflichtend paritätisch
107 aufzustellen.
- 108 • Bei der Besetzung von Studentischen Hilfskraftstellen ist nach dem Kaskadenmodell zu verfahren.
109
- 110 • Auch die Gremien zur Neubesetzung von Professuren sind paritätisch zu besetzen, damit nicht
111 weiterhin Männer weiteren Männern zur Macht verhelfen.
- 112 • Care Arbeit muss bei der Aushandlung von Leistungsbezügen angemessen berücksichtigt und
113 finanziell ausgeglichen werden.
- 114 • Die Aushandlung von Leistungsbezügen sollte durch Gleichstellungsbeauftragte begleitet wer-
115 den, um diskriminierenden Benachteiligungen entgegenzuwirken und diese aufarbeiten bzw.
116 verfolgen zu können.
- 117 • Die zahlreichen, insbesondere die wissenschaftlichen, Leistungen von Frauen in Geschichte und
118 Gegenwart sollen proaktiv in Lehre und Forschung hervorgehoben und in mindestens ebenso

119
120

hohem Maß wie männliche Werke und Autoren als Lehr- und Forschungsinhalte etabliert werden.