

An  
Frau Bundesministerin Bettina Stark-Watzinger  
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Frau Bundesministerin Anne Spiegel  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

.....  
Bundeskonzferenz der Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V.

**Vorstand:**

Dr.<sup>in</sup> Uschi Baaken, Universität Bielefeld  
Birgit Fritzen, Hochschule für Musik,  
Theater, Medien Hannover  
Dr.<sup>in</sup> Sybille Jung, Universität des  
Saarlandes  
Anneliese Niehoff, Universität  
Bremen  
Christina Wolff, Universität  
Potsdam

**bukof-Geschäftsstelle:**

Canan Denli  
Kristina Bode  
Goßlerstraße 2-4  
14195 Berlin, 030/838-59210  
geschaefsstelle@bukof.de  
www.bukof.de

26.01.2022

## Mehr Fortschritt wagen: Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule im Koalitionsvertrag

Sehr geehrte Frau Bundesministerin Stark-Watzinger, sehr geehrte Frau Bundesministerin Spiegel,

die bukof ist der bundesweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen und die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. Exzellenz in Forschung und Lehre hängt von einer konsequent geschlechtergerechten Gestaltung der Hochschulen und der Wissenschaft ab.

Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP formuliert wichtige Ziele, damit Geschlechtergerechtigkeit ein starkes Qualitätsmerkmal in Wissenschaft und Forschung wird. Zur Umsetzung dieser Ziele möchten wir Ihnen gerne Konkretisierungs- und Weiterentwicklungsbedarfe für die Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftspolitik für die nächsten vier Jahre vorstellen.

### Geschlechtergerechtigkeit wird Standard

Das Bekenntnis zur Anerkennung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in all ihren Dimensionen als Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem begrüßen wir sehr. Als zentrales Zukunftsfeld von Forschung wird im Koalitionsvertrag „gesellschaftliche Resilienz, Geschlechtergerechtigkeit, Zusammenhalt, Demokratie und Frieden.“ (565-566) benannt. Wichtig ist es, Geschlechtergerechtigkeit nicht als separiertes Themenfeld, sondern als Qualitätsstandard und Querschnittsthema in allen sechs ausgemachten Zukunftsfeldern von Forschung zu verankern.

## **Moderne Förderpolitik braucht Programmlinien für Geschlechterpolitik und Geschlechterforschung**

Ein relevanter Schritt ist es, Geschlechtergerechtigkeit und Anforderungen an geschlechterpolitische Weiterentwicklungen querschnittlich in allen Förderprogrammen und Institutionen zu verankern. Dies gilt für die Personalauswahl sowie bei der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Forschung und Lehre. Ein besonderer Fokus sollte diesbezüglich auf Fördervorhaben gelegt werden, die Zukunftsthemen wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz betreffen.

Für eine zukunftsfähige innovative Gesellschaft benötigen wir eine starke Geschlechter- und Diversitätsforschung. Hierfür sind im Koalitionsvertrag noch keine entsprechenden Förderprogramme vorgesehen.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass auch die Ampelregierung das **Bund-Länder-Professorinnenprogramm** stärken wird. Darin sollte eine intersektionale hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit als ein Schlüssel für eine wirkungsvolle Förderpolitik integriert werden. Die Vielfalt von Frauen im Hochschulbetrieb muss sich konzeptionell niederschlagen, Mehrfachdiskriminierung angemessen adressiert und deren Bekämpfung gefördert werden. Es ist hierbei ein Gebot der Stunde, die Schnittstellen von Geschlechter- zur Diversitätspolitik konstruktiv auszubauen und auch die Handlungserfordernisse im Bereich von Technik und Verwaltung in die förderfähigen Maßnahmen des Professorinnenprogramms aufzunehmen.

Im Koalitionsvertrag heißt es: „Mit einem Bund-Länder-Programm wollen wir Best-Practice-Projekte für 1) alternative Karrieren außerhalb der Professur, 2) Diversity-Management, 3) moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen fördern.“ (672-674) Dieses Programm begrüßen wir. Voraussetzung hierfür ist, dass Geschlechter- und Diversitätspolitik in ihrer jeweiligen Bedeutung für gleichen Zugang, gleiche Teilhabe und zielgruppenspezifische Förderung angemessen berücksichtigt und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.

## **Digitalisierung gerecht gestalten**

Ein innovatives und frauenförderndes Ziel ist die Erstellung eines Gesetzes gegen digitale Gewalt und die Erhöhung des Anteils von Gründerinnen durch ein Gründerinnen-Stipendium. Zur Schnittstelle von Digitalisierung und Hochschule heißt es: „Mit einem Bundesprogramm ‚Digitale Hochschule‘ fördern wir in der Breite Konzepte für den Ausbau innovativer Lehre, Qualifizierungsmaßnahmen, digitale Infrastrukturen und Cybersicherheit.“ (630-632) Auch im Bereich der Digitalisierung braucht es Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätsstandard. Ressourcen und inhaltliche Gestaltungsvielfalt bei der Digitalisierung von Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung müssen neu verhandelt, gerecht verteilt und Gleichstellungsstandards in den neuen Prozessen verankert werden. Auch Algorithmen sind nicht frei von Stereotypisierungen.

## **Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft: Gerechte Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Arbeitszeitmodelle**

Zu verbesserten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind laut Koalitionsvertrag eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sowie Verstetigung und Ausbau des Tenure-Track-Programms vorgesehen.

Die Karrierephase des wissenschaftlichen Mittelbaus, insbesondere nach dem Abschluss der Promotion, erweist sich als besonders risikoreich für Wissenschaftlerinnen, da sie hier überproportional das System verlassen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bildet den rechtlichen Rahmen für das sich verändernde Wissenschaftssystem und seine Herausforderungen. Die Reform sollte also das Ziel verfolgen, planbare Karrieren – gerade für Wissenschaftlerinnen – zu ermöglichen, den impliziten Gender Bias im System herauszufiltern und die häufig an Wissenschaftlerinnen gebundenen Care-Aufgaben gerechter im WissZeitVG abzubilden. Eine Ausweitung von Tenure-Track-Verfahren begrüßen wir aus

geschlechterpolitischer Perspektive, wenn deren Ausgestaltung genderkompetent erfolgt – mit Quotierungen, einem Monitoring der Karriereverläufe und einer umfänglichen Ausstattung.

Gute Arbeit und Entgeltgerechtigkeit sollten alle Statusgruppen umfassen. Die Leerstelle zum möglichen Gender Pay Gap in der Wissenschaft muss geschlossen werden. Gleichwertige Leistung muss künftig gleich viel wert sein. Wir fordern Entgeltgerechtigkeit für *alle* Statusgruppen im hochschulpolitischen Betrieb. An Hochschulen sollten Entgelte, Besoldung, Zulagen sowie Leistungsprämien in den Fokus genommen und durch ein Gender-Controlling endlich transparent gemacht werden.

### **Gleichstellung: Schutz vor Gewalt und reproduktive Selbstbestimmung**

Mehr Strategien gegen Gewalt an Frauen sowie die Stärkung des reproduktiven Selbstbestimmungsrechts sind wichtige Bausteine für mehr Geschlechtergerechtigkeit – auch und gerade an Hochschulen. Aus unserer Sicht wären ergänzende politische Rahmenbedingungen und Förderungen wünschenswert, um Hochschulen bei einem professionellen Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu unterstützen. Das medizinische Curriculum zu ergänzen und Schwangerschaftsabbrüche in die ärztliche Aus- und Weiterbildung aufzunehmen und damit auch Tabuzonen aufzubrechen, ist ein substanzielles Signal für die Selbstbestimmung der Frau.

Die Weiterentwicklung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie des Bundes ist ein begrüßenswertes Ziel zur Förderung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft. Gespannt und hoffnungsvoll blicken wir auf die nächsten vier Jahre und eine konstruktive Zusammenarbeit.

Weitere Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder einer geschlechtergerechten Hochschulpolitik finden Sie in unserem aktuellen Positionspapier [„Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“](#).

Mit freundlichen Grüßen



Uschi Baaken



Birgit Fritzen



Sybille Jung



Anneliese Niehoff



Christina Wolff