

Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an
brandenburgischen Hochschulen

Sprecherinnen

Christina Wolff – Universität Potsdam
Birgit Hendrichke – BTU Cottbus-
Senftenberg
Sandra Cartes – FH Potsdam

<http://www.lakog-brandenburg.de/>

Datum: 03.05.2021

Stellungnahme zum öffentlichen Fachgespräch am 05.05.2021 zum Bericht der Landesregierung ‚Drittes Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2020-2025 „Gleichberechtigt – Zukunft – Gestalten“‘

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) ist ein Zusammenschluss der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Die LaKoG unterstützt die Hochschulen bei der Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und der Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit auf allen hochschulpolitischen Ebenen und in allen wissenschaftlichen, Wissenschaft stützenden und studentischen Bereichen und wirkt auf die Anerkennung der Geschlechtervielfalt hin. Sie vertritt dabei vor allem die Interessen von Wissenschaftlerinnen*, Künstlerinnen*, sonstigen Mitarbeiterinnen* und Studentinnen*. Die LaKoG fördert den kooperativen Austausch zwischen den zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die kollegiale Beratung und die Durchsetzung gemeinsamer gleichstellungspolitischer Interessen. Sie setzt sich für eine intersektionale Gleichstellungsarbeit ein und arbeitet perspektivisch auf eine diversitätssensible Hochschulkultur hin¹.

Das dritte Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für Brandenburg ist ein zentrales und wichtiges Instrument zur Formulierung der gleichstellungspolitischen Herausforderungen für das Land und zur Definition der Schwerpunkte einer modernen Gleichstellungspolitik bis 2025. Die Ziele und Handlungsfelder geben einen Überblick, welche Notwendigkeiten sich für das Regierungshandeln daraus ableiten. Als Vertreterin der Gleichstellungsakteur*innen an den Brandenburgischen Hochschulen freue ich mich über die Gelegenheit, als Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen in einem öffentlichen Fachgespräch im Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz Stellung zu nehmen. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm mit seinen z.T. auch ressortübergreifenden Zielen, die in einem breit angelegten, partizipativen Prozess formuliert wurden, kommt dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung der Geschlechter sowie der Förderung der Chancengleichheit nach. Die Fokussierung auf die

¹ Vgl. <http://www.lakog-brandenburg.de/>

Schwerpunkte Armut/Armutsbekämpfung, Teilhabe, Digitalisierung und Rechtspopulismus/Antifeminismus macht deutlich, dass intersektionale Gleichstellungsarbeit in Brandenburg vielschichtig ist, als Querschnittsaufgabe zu verstehen und dass sie komplexe Herausforderungen sichtbar macht. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen braucht es nachhaltig gesicherte Ressourcen, klare und dem Gender-Mainstreaming-Ansatz gerecht werdende Verantwortlichkeiten, eine starke Landesgleichstellungsbeauftragte sowie starke frauen- und gleichstellungspolitische Akteurinnen, (Frauen-)Verbände und (Frauen-)Netzwerke. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sollte der Fokus² auf

- Der Stärkung der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit,
- Der Stärkung der Wissenschaftlerinnen und der Geschlechterforschung,
- Der Förderung vorurteilsfreier Bildung
- Der Stärkung intersektionaler Gleichstellungsarbeit
- Der Bewältigung der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie liegen.

1. Stärkung der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung des zweiten Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms hat maßgeblich die Konzeption der „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an brandenburgischen Hochschulen“ (2017) beeinflusst und sich positiv auf hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit ausgewirkt. Wir begrüßen sehr, dass eine qualitative Weiterentwicklung bisheriger Qualitätsversprechen und Standards auch für das zukünftige Rahmenprogramm angedacht ist.

Wir benötigen an den Hochschulen eine gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur. Sie trägt auch zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils bei. Willkommens- und Bleibekultur spielen eine wichtige Rolle bei der aktiven Rekrutierung der besten Wissenschaftlerinnen für Brandenburg. Ein landesgefördertes Projekt zur Verbesserung der Führungskultur an Hochschulen, aber auch weitere Projekte sollten mit einer aktiven Stärkung der LaKoG und der Einrichtung einer Landeskoordinierungsstelle für Gleichstellung und Chancengleichheit an den Hochschulen einhergehen.³ Das würde zugleich auch die Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen stärken. Die anstehende Novellierung des BbgHG sollte genutzt werden, das Landeshochschul- und das Landesgleichstellungsgesetz besser aufeinander abzustimmen, so dass insbesondere bei Fragen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit die Gestaltungsspielräume an Hochschulen ausgeweitet werden. Die entsprechenden gesetzlichen Verankerungen würden auch zu einer Stabilität der Ämter beitragen: durch die Einrichtung fester Stellen, Stabsstellen und angemessener Ausstattung als Investition in die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und die Qualitätssicherung.⁴ Das bedeutet auch, dass bei den neuen Hochschulverträgen nach 2023 Mittel für die Gleichstellungsarbeit und Familienfreundlichkeit an Hochschulen ungemindert festgeschrieben werden müssen. Die bereitgestellten Mittel sollten eher noch an die erhöhten Bedarfe der modernen und komplexen Gleichstellungsarbeit an Hochschulen angepasst werden und die nachhaltig installierten Strukturen und die vorhandenen Kompetenzen berücksichtigen. Die Frage nach fairer Eingruppierung und Entlohnung für Gleichstellungsakteurinnen über die Hochschulen hinaus – in Frauenverbänden, im sozialen Bereich und in der Beratung – ist eine soziale Frage von „guter Arbeit“ und honoriert Profession, Kompetenz und Qualität.

2. Stärkung von Wissenschaftlerinnen und Geschlechterforschung

² Abgestimmt auf die Handlungsfelder 4.2 Rollenvielfalt und Chancengleichheit sowie 4.5 Teilhabe, Diversität und gesellschaftlichen Zusammenhang im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2020 – 2025.

³ Vgl. Projekte in Hessen oder Hamburg; vgl. auch Landeskoordinierungsstellen wie in Sachsen (<https://www.kc-sachsen.de/>) oder Thüringen (<https://www.lkg-info.de/>)

⁴ Vgl. auch Forderungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) in ihrem 2021 erschienenen Papier „Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“, S. 24/25. (<https://bukof.de/standpunkte/>)

Die sog. "Leaky Pipeline"⁵ prägt weiterhin die Wissenschaftslandschaft. W1-Professuren, die einen fast 50%igen Frauenanteil aufweisen, scheinen die neue Dropout-Karrierestufe zu sein. Mehr Tenure-Track-Verfahren an Hochschulen können dem entgegenwirken. Gleichzeitig braucht es gute Vereinbarkeitsstrukturen, aktive Förderung von Frauen auf W2- und W3-Professuren sowie Diversitätsorientierung. Bundesprogramme wie das Professorinnenprogramm schaffen gute Voraussetzungen. Netzwerke zur Förderung von Postdocs wie das Postdoc Network Brandenburg und landesweite Mentoring Programme tragen dazu bei, dass wir auch für internationale Wissenschaftler*innen attraktiv werden und bleiben. Zusätzlich kann aber die angedachte Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Gleichstellung an Brandenburgischen Hochschulen eine Vermittlungsposition einnehmen: Bedarfe von den Studierenden über die Nachwuchswissenschaftler*innen bis hin zu den Professor*innen und der Leitung können somit gebündelt werden. Diese Koordinierungsstelle kann als Service-Einrichtung für alle Brandenburgischen Hochschulen fungieren, um Gleichstellungsmaßnahmen zu initiieren, weiterzuentwickeln und zu verstetigen sowie um Gleichstellungsakteur*innen zu informieren, zu beraten und vernetzen. Eine solche Einrichtung hat die Kraft, landesweite Professorinnennetzwerke zu fördern, eigene Forschungsprojekte zu initiieren, die Frauen- und Geschlechterforschung auf- und auszubauen und vorhandene Geschlechterforschung an den Hochschulen zu stärken.

Aktuell gibt es kaum Professuren mit (Teil-)Denominationen zur Geschlechterforschung an den Brandenburgischen Hochschulen, während andere Bundesländer Zentren zur Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen eingerichtet haben⁶. Auch das kann ein langfristiges Ziel für Brandenburg sein.

Die vielfältige Forschungslandschaft macht Brandenburg als Lebens-, Studien- und Arbeitsort besonders. Studien zeigen, dass Vorbilder immer noch eine entscheidende Rolle spielen bei der Entscheidung für Berufswege und das Anstreben von höheren Positionen⁷. Das gilt für politische Ämter (Stichwort Parität), für die Teilnahme am öffentlichen Leben, für wissenschaftliche Spitzenpositionen. Frauen sollten und müssen deshalb als herausragende Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte in der brandenburgischen Forschungslandschaft und als Vorbilder sichtbar sein.

3. Förderung vorurteilsfreier Bildung

An den Hochschulen sind allerdings noch häufig die Ergebnisse einer durch stereotype und vergeschlechtliche Vorstellungen geprägten Bildung zu beobachten. Geschlechterunterschiede in den Studien- und Berufswünschen von jungen Menschen halten sich hartnäckig. Klischeefreie Bildung, bereits in der Kita und der Schule, sind eine Grundvoraussetzung für eine klischeefreie Studienwahl. Gendersensible Lern- und Lehrkonzepte müssen gefördert werden. Insbesondere der Förderung von Mädchen im MINT-Bereich muss nach wie vor eine große Aufmerksamkeit geschenkt werden, z.B. durch die Förderung von Schulprojekten, Schüler*innenlaboren und kompetenzorientierten Methoden. Aus diesem Grund sollte Brandenburg sich am bundesweiten Boys- bzw. Girlsday beteiligen.

Eine besondere Bedeutung kommt der Lehramtsausbildung an den Hochschulen zu. Rassismuskritische und geschlechterreflektierte Lehrangebote sollten verpflichtend in Studienordnungen verankert werden, um angehende Lehrkräfte adäquat auf die gesellschaftlichen Herausforderungen vorzubereiten und für die klischeefreie Begleitung von Kindern und Jugendliche fit zu machen. Zusätzlich sollten Lehrkräfte und (Hochschul-)Lehrende aktiv zu den genannten Themen fortgebildet werden. Diskriminierung hat viele Dimensionen und bereits in der Schule wirken Ungleichbehandlung und Ausgrenzung durch unterschiedliche Sozialisator*innen. Besonders Lehrkräfte müssen gender- und diversitätsbewusst agieren, um kein Kind auf Grund von Geschlecht, rassistischen Zuschreibungen,

⁵ Vgl. aktuelle Ergebnisse 2020 zusammengefasst in Forschung & Lehre <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leaky-pipeline-praegt-weiterhin-die-wissenschaft-3277/>

⁶ Vgl. Gender- Frauenforschungszentrum an hessischen Hochschulen (GFFZ) <https://www.gffz.de/aktuelles/links/frauen-und-genderforschungszentren-und-einrichtungen-in-deutschland>

⁷ Vgl. Meier/Niessen-Ruenzi/Ruenzi (2020): The Impact of Role Models on Women's Self-Selection in Competitive Environments https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3087862

sozialer Herkunft, Sprache, körperlicher Befähigung, Religionszugehörigkeit und sexueller Identität zu benachteiligen oder Vorurteile zu reproduzieren.

4. Stärkung intersektionaler Gleichstellungsarbeit

Antidiskriminierungsarbeit im Land und an den Hochschulen ist wichtig und richtig, insbesondere um rassistischer Diskriminierung an Hochschulen entgegen zu wirken und Strukturen und Maßnahmen zu entwickeln, die die sog. Diversitätsarbeit stützen. Der Ausbau des Diskriminierungsschutzes an Hochschulen sollte dabei nicht zu Lasten der originären und wichtigen Frauen- und Gleichstellungsarbeit gehen, die ihr Ziel der Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht erreicht hat wie die Zahlen im Bereich der W2- und W3-Professuren belegen. Es sollten zusätzliche Mittel bereitgestellt werden, damit sich, wie ähnlich der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsstrukturen an Hochschulen vor circa 15 Jahren, Antidiskriminierungs- und Diversitätsstrukturen etablieren können.

Gleichstellungsarbeit muss dabei intersektional⁸ betrachtet werden: Das Aufbrechen der starren binäre Geschlechtskategorien ist für die Gleichstellungsarbeit entscheidend, dazu zählt der Abbau von Trans-, Inter- und Homophobie sowie die Anerkennung von möglichen Mehrfachdiskriminierungen. „Geschlechtervielfalt ist Realität“⁹, damit geht die Herausforderung einher, zweigeschlechtliche Normen, die sich in das alltägliche Leben eingeschrieben haben, zu hinterfragen: In der Sprache, in baulichen Strukturen (z. B. Toiletten) , in Forschungsfragen, in der Statistik usw. Auch die Digitalisierungsprozesse sollten geschlechtergerecht und diversitätsbewusst angegangen werden. Genderexpertise sollte besonders bei diesen Prozessen berücksichtigt und integriert werden.¹⁰

5. Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Die aktuelle Corona-Pandemie lässt gleichstellungspolitische Themen wichtiger denn je erscheinen: Hochschulen kommt eine entscheidende Rolle zu, u.a. um gesellschaftliche Auswirkungen zu erforschen und über diese zu berichten. Gleichzeitig sind sie aber auch Studien- und Arbeitsorte, an denen sich Geschlechterungleichheiten auf vielen Ebene beobachten lassen und sich Auswirkungen von Care Gaps und traditioneller Rollenverteilung in Familien zeigen. Erste Studien zeigen bereits, dass die Publikationsleistung von Frauen seit Beginn der Pandemie gesunken ist.¹¹ Studierende mit Kindern sehen sich noch mehr Herausforderungen gegenüber als vorher schon. Die Beratungsanfragen in den Familienbüros und bei den Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen steigen stark an. Durch das sprichwörtliche Brennglas zeigen sich Barrieren, die noch lange nicht überwunden sind. Wir hatten angenommen, wenigstens an Hochschulen schon weiter zu sein.

Die Hamburger Wissenschaftsbehörde hat sich mit einem Projekt „Close the gap“ mit circa 600.000 Euro diesen Fragen angenommen.¹² Erstsemesterbetreuung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen wird demnach an Hamburgs Hochschulen ausgebaut, indem ein hochschulübergreifendes Netzwerk und Hilfsangebote initiiert werden. Auch Brandenburg könnte mit einem landesgeförderten Programm zur Sichtbarmachung möglicher „Lücken“ beim Publizieren, bei Forschungsleistungen, bei Betreuungsaufgaben und entgegenwirkenden

⁸ Intersektionalität beschreibt das Überschneiden und Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsformen. Menschen vereinen verschiedene Eigenschaften und Identitäten in sich. Intersektionalität berücksichtigt, dass Menschen oft wegen mehreren Eigenschaften/ Identitäten benachteiligt werden (Glossar Uni Potsdam Projekt „diskriminierungsfreie Hochschule“ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/informationen-und-material/glossar>)

⁹ Vgl. bukof 2021, S. 32/33

¹⁰ Sehr empfehlenswert zum Thema das Buch „Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“ von Caroline Criado-Perez (2020).

¹¹ vgl. diverse aktuelle Studien: Altenstädter/Klammer/ Wegrzyn (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen (<https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>); Rusconi/Netz/Solga (2020): Publizieren im Lockdown: Erfahrungen von Professorinnen und Professoren (<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf>)

¹² Vgl. HH-Projekt <https://www.hamburg.de/bwfgb/14833072/hochschulprojekte-erstsemesterbetreuung-wissenschaftlerinnen/>

Maßnahmen bundesweit mit den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit in Wissenschaft und Kultur zu einem Leuchtturm werden.

Die Pandemie hat uns gezeigt, dass Strukturen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit weiter ausgebaut werden müssen. Warum etwa sind in Brandenburg (anders als in anderen Bundesländern) Hochschullehrerinnen nicht systemrelevant und haben Studierende – besonders alleinerziehende Studierende - keinen Anspruch auf Notbetreuung?

Gemeinsam wollen wir darauf hinarbeiten, sowohl unsere Hochschulen als auch das Land zu einem inklusiven Willkommensort, einem Ort der Toleranz und Vielfalt, frei von Diskriminierung und Vorurteilen zu machen.

An Hochschulen lehren, lernen und forschen Menschen, sie generieren Wissen. Dieses Wissen zu transferieren stellt einen enormen Mehrwert dar für ein modernes Brandenburg. Gleichstellung ist dabei ein Querschnittsthema, hier wie im Land. Die Vielschichtigkeit und Ausführlichkeit des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes zeigt das deutlich. Die Ziele und die Maßnahmen sind aus der Perspektive der LaKoG Brandenburg zielführend und wünschenswert. Durch den Einblick in die hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit und die damit verbundenen Fragen und Wünsche an ein Rahmenprogramm und daran anknüpfende und weiterführenden Maßnahmen und Programme, hoffe ich Ihnen eine differenzierte Diskussion zum Programm zu ermöglichen.

Gerne stehe ich für Fragen persönlich im Fachgespräch zur Verfügung.

Christina Wolff | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam | Sprecherin der LaKoG Brandenburg