



Landesfrauenrat Baden-Württemberg
Frau Prof. Dr. Ute Mackenstedt
Gymnasiumstrasse 43
70174 Stuttgart

Die Vorsitzende

Dr. Dagmar Höppel
Am Schönen Rain 29
D – 73732 Esslingen
Telefon: 0711 / 36553379
0711 / 685-82003 (dienstlich)
E-Mail: dagmar.hoepfel@vbww.net
Homepage <http://www.vbww.net>

Esslingen, den 29. September 2024

Antrag für die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates am 8.11.2024

Antragstellerin: Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen

„Wissenschaft, Genderforschung und Maßnahmen zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen auf Professuren und an MINT-Fächern“

Die Delegiertenversammlung möge beschließen:

Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg fordert die Landesregierung von Baden-Württemberg und die entsprechenden Landesministerien auf, Maßnahmen zu ergreifen, um den Anteil von Frauen auf allen Karrierestufen zu erhöhen und insgesamt den Professorinnenanteil zu verbessern.

Dies gilt insbesondere für die MINT-Fächern, dort gilt es grundsätzlich neue, gendergerechte Konzepte zu entwickeln, um die Attraktivität dieser Fächer für mehr Jugendliche und junge Erwachsene erhöhen.

Es müssen mehr Geschlechter-/ Gender-Professuren eingerichtet werden, um gendersensible Forschungsergebnisse und Lehrkonzepte zu generieren, die die Forschungsperspektiven erweitern und damit die Gesellschaft nachhaltig verändern können. Dies erfordert eine ressortübergreifende Zusammenarbeit der verschiedenen Ministerien sowie Anreize für die Hochschulen des Landes, entsprechende Leitlinien umzusetzen.

Wir appellieren an die Landesregierung, die Teilhabe von Frauen, insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen und Genderforschung zu unterstützen und in alle Forschungsprojekte zu integrieren.

1. Das Interesse für MINT-Fächer muss bereits in der frühkindlichen Bildung geweckt werden (z.B. „Haus der Forscher und Forscherinnen“) und ist ebenfalls in der schulischen Ausbildung zu verankern. Nur so kann der Anteil der Frauen in technischen Berufen und in den Studiengängen z.B. der Ingenieurwissenschaften gesteigert werden. Initiativen (z.B. girls digital camps“) wurden bereits etabliert, doch stehen sie unter dem Finanzierungsvorbehalt und können daher nicht eine nachhaltige Wirkung entfalten. Sie sind Leuchttürme. Darüber hinaus fehlt die grundständige Reform dieser Bildungsangebote, die auch die Neuerungen der sozialen Medien und der künstlichen Intelligenz gendergerecht integrieren. Im Unterricht ist darauf zu achten, dass Rollenstereotype aufgebrochen werden, um

Mädchen durch eine sehr eingeeengte Berufswahl nicht einzuengen. Eine gendergerechte Berufsorientierung erweitert die Berufsperspektiven und Lebensplanung junger Menschen. Voraussetzung für die Umsetzung dieses Themenkomplexes ist geschultes Personal vom Hort bis in die Hochschulen hinein.

2. Studium und wissenschaftliche Karrieren an Hochschulen müssen so gestaltet werden, dass sie Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern bzw. Care-Aufgaben langfristige Perspektiven im Hochschulbetrieb eröffnen und damit planbar werden. Dazu sind Wiedereinstiegsprogramme und Maßnahmen zu ermöglichen, die familienangepasste Flexibilisierungen ermöglichen, die sich z.B. aus der katastrophalen Kinderbetreuungssituation in Baden-Württemberg ergeben. Um Abwanderungstendenzen in andere Bundesländer zu stoppen, fordern wir die Wiedereinführung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms, da das Kinderbetreuungsproblem in BW noch nicht – wie gelegentlich behauptet – gelöst ist. Sie zwingt vielmehr die Wissenschaftlerinnen (und auch Väter) ihre Zeitrressourcen für die Wissenschaft zu kappen, da keine Alternativen im Wissenschaftsbereich bestehen. Hier ist Abhilfe dringend geboten.
3. Der Professorinnenanteil muss weiter erhöht werden. Sowohl die Bezahlung als auch die Ausstattung der Professuren von Wissenschaftlerinnen sind von Fairness weit entfernt (523 € monatlich Gehaltsdifferenz insgesamt; ca. 903 € monatlich in den Ingenieurwissenschaften). Wir fordern daher eine jährliche transparente Berichtspflicht der Hochschulen und des Wissenschaftsministerium über die Entwicklung des Gender Pay Gap als auch der Ausstattung der Professuren sowie Maßnahmen diesen abzubauen. Verbunden mit einem begleitenden Monitoring und Controlling muss ein transparentes und überprüfbares Verfahren zeitnah etabliert werden.
4. Gendersensible Themen müssen stärker sowohl durch die Einrichtung von entsprechenden Professuren als auch durch entsprechende Forschungsprogramme aufgenommen werden. ‚Genderblindheit‘ in der Forschung führen zu fehlerhaften Ergebnissen. Um dies zu vermeiden wird die Landesregierung aufgefordert, in landeseigenen Ausschreibungen und Projekten (inkl. Stiftungen des Landes) auf die Genderrelevanz hinzuwirken und deren Bearbeitung als Qualitätsmerkmal bzw. Qualifikationsmerkmal in die Entscheidung zu integrieren. Darüber hinaus wird sie aufgefordert, Weiterbildungen dazu anzubieten und Anreize zu setzen, damit diese Aspekte, wie bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft bei Begutachtungen Entscheidungsrelevanz erhalten.

Begründung:

Baden-Württemberg ist ein Bundesland mit einer hohen Hochschuldichte. 79 Hochschulen sind in Baden-Württemberg angesiedelt, darunter 47 staatliche Einrichtungen, die sich auf 9 Universitäten, 23 Hochschulen für angewandte Wissenschaften, 6 pädagogische Hochschulen, 8 Kunst- und Hochschulen sowie die Duale Hochschule verteilen. Zusätzliche sind zahlreiche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie Fraunhofer- und Max-Planck-Institute, sowie Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft über Baden-Württemberg verteilt. Neben der Tatsache, dass diese Einrichtungen insgesamt sehr attraktive und interessante Arbeitgeber sind, übernehmen sie die wichtige Funktion in der Ausbildung von Studierenden (mehr als 317.00 Personen studieren in Baden-Württemberg). Die Transformation von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft hinein führt zu nachhaltigen Veränderungen.

Umso wichtiger ist die Teilhabe von Frauen an allen Studiengängen, die in vielen Bereichen mittlerweile erreicht wurde, jedoch ist insbesondere in den MINT-Fächern der Frauenanteil trotz großer Anstrengungen sehr niedrig. Insbesondere in den Ingenieursstudiengängen konnte der Anteil der Studentinnen von 1990/1991 von 11,8% nur auf 23,1% in 2021/2022 gesteigert werden (Statistisches Landesamt Ba-Wü / CEWS (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung) 2023).

Nach dem Studium beginnt die wissenschaftliche Qualifikation mit der Promotion, an die sich entweder eine Habilitation oder eine W1-Professur anschließt. Die Datenanalyse (Scherendiagramm) zeigt, dass das Hochschulsystem Wissenschaftlerinnen gerade nach der Promotion verliert („leaky pipeline“) verliert. Hochschulen mit ihren besonderen Arbeitsbedingungen vergeben gerade in diesen Phasen zeitlich befristete Arbeitsverträge, die eine Zukunftsplanung erschweren, insbesondere, wenn sie mit der Phase der Familienplanung zusammenfallen. Das neue Wissenschaftszeitgesetz erschwert die Bedingungen für junge Wissenschaftler:innen weiter. Für das Spannungsverhältnis zwischen ‚schönen Versprechungen‘ und den strukturell befristeten Beschäftigungsbedingungen wurden keine Lösungen gefunden. Ergänzend sind nach wie vor wirksame Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (analog zum vormaligen Margarete von Wrangell-Qualifikationsprogramm) ergänzend zum aktuellen Programm dringend erforderlich.

Unter diesen Bedingungen verlassen viele Wissenschaftlerinnen die Hochschulen. Daher liegt der Professorinnenanteil in Ba-Wü bei etwa 24% und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 28%. Obgleich der Gesetzgeber im Landeshochschulgesetz eine aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren vorschreibt, stagniert der Professorinnenanteil bei etwa 30%.

Mit den Denominationen der Professuren legen die Hochschulen ihr Profil fest und damit auch die Forschungsschwerpunkte. Die Notwendigkeit von Gender Studies wurde bereits vor Jahrzehnten formuliert und die Einrichtung von entsprechenden Professuren gefordert, eine Umsetzung hat allerdings nicht stattgefunden. So zeigen verschiedene Fachkonferenzen, u.a. des Landesfrauenrats zur gendersensiblen Medizin sehr eindeutig. Fragen zur Frauengesundheit können in vielen Aspekten nach wie vor nicht beantwortet werden.

Der Ist-Zustand von Frauen in der Wissenschaft ist daher folgendermaßen zusammenzufassen:

- Studentinnen sind in MINT-Fächern immer noch unterrepräsentiert, in den Ingenieurwissenschaften ist dies besonders gravierend.
- Frauen verlassen überdurchschnittlich häufig nach der Promotion das Wissenschaftssystem.
- Frauen sind durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse besonders betroffen, da sie mit der Familienphase kollidieren.
- Der Professorinnenanteil ist deutlich zu niedrig und liegt in BW bei 24%.
- Gender Professuren sind kaum vorhanden, die z.B. gendersensible Themen aufnehmen und erforschen.
- Forschungsprojekte und Ausschreibungen für Forschungsprojekte achten noch zu wenig auf die Genderrelevanz der Themen.
- Der vorhandene Gender Pay Gap und die häufig schlechtere Ausstattung der Professorinnen verstärken die Benachteiligungen für die Professorinnen in BW

Dr. Dagmar Höppel

Dr. Dagmar Höppel
Vorsitzende Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen