

Berlin, 24.01.2023

Gleichstellung in Krisenzeiten

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Ob Pandemie, Energiekrise, Krieg oder Klimawandel – Geschlechtergerechtigkeit spielt immer eine Rolle. Um Geschlecht als Kategorie bei Entscheidungen mitzudenken und langfristige Lösungen für Gleichstellung zu finden, braucht es Expertise und Austausch. Diese gilt es abzusichern!

Die LakoF sieht die Neuwahlen in Berlin als eine Chance, die Kontinuität der Gleichstellung zu wahren und an Berliner Hochschulen zu stärken. Daher wünschen wir uns auch von der kommenden Regierung weiterhin ein klares Bekenntnis zu Gleichstellung als übergeordnetem Anliegen und als Querschnittsthema (Ausführlicher siehe [Wahlprüfsteine der LakoF 2021](#)). Die im vorigen Koalitionsvertrag benannten Ziele zu Gleichstellung in der Wissenschaft sind noch nicht erreicht und müssen aus Sicht der LakoF auch von der neuen Regierung weiterverfolgt werden. Dabei sind Konkretisierungen notwendig, denn es darf nicht bei Lippenbekenntnissen bleiben.

PROFESSORINNENANTEIL ERHÖHEN, HOCHSCHULEN ÖFFNEN

BCP entfristen!

Die Chancengleichheit bei Professor*innen in Berlin ist noch nicht erreicht, daher fordert die LakoF, dass auch die künftige Regierung sich zur Entfristung des erfolgreichen Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) bekennt. Außerdem muss den Zielen des Programms entsprechend die kooperative Promotion auch dann förderfähig sein, wenn die Betreuung derselben außerhalb Berlins erfolgt.

Quoten für Postdocs

Bei der Besetzung von unbefristeten Postdoc-Stellen und Tenure Track Professuren dürfen Frauen nicht benachteiligt werden, daher benötigen die Hochschulen Quoten für die Besetzung dieser Stellen.

Chancengerechte Berufungsverfahren und Berufungsmonitoring

Ein kontinuierliches und landesweit einheitliches Monitoring der Berufungen an Berliner Hochschulen ist wichtiger Erfolgsfaktor für die Gleichstellungsarbeit. Daher fordert die LakoF, das Berufungsmonitoring in Berlin auszubauen und einheitlich und transparent zu gestalten mit einfacher Nutzungsmöglichkeit.

GLEICHSTELLUNG FINANZIEREN

Gender Pay Gap schließen

Es darf nicht bei einem bloßen Bekenntnis für Entgeltgleichheit bleiben, wir brauchen konkrete Maßnahmen, damit der Gender Pay Gap an den Hochschulen geschlossen wird: EG-Check für alle Hochschulen, eine landesweite Studie zum Gender Pay Gap bei den Berufungs- und Leistungsbezügen von Professor*innen, sowie zusätzliche Gelder für die Hochschulen, damit die sachgerechte Entlohnung der Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung flächendeckend umgesetzt werden kann.

Gleichstellungsgerechte Hochschulfinanzierung

Die Hochschulen müssen auskömmlich finanziert werden. Gleichstellungsbüros müssen finanziell und personell abgesichert sein, damit Gleichstellungsaufgaben durchgängig bearbeitet und Maßnahmen nachhaltig etabliert werden können.

Gender Budgeting für Hochschulen

Bei der Vergabe von Fördermitteln für Wissenschaft und Hochschulen muss transparent sein, wie sie sich auf die Gleichstellung auswirken und ob sie geschlechtergerecht verteilt werden. Solange Frauen an Hochschulen unterrepräsentiert sind, ihre Arbeitsbedingungen und Chancen nicht gleichgerecht sind und sie Diskriminierungen ausgesetzt sind, müssen für die Gleichstellung Gelder gewährt werden.

DISKRIMINIERUNG BEKÄMPFEN

Pandemiefolgen berücksichtigen

Die Corona-Pandemie hat Wissenschaftler*innen mit Familien- und Pflegeverantwortung vor große Herausforderungen gestellt. Geringerer wissenschaftlicher Output oder längere Qualifizierungszeiten sind häufige Folge der Mehrbelastungen durch Schul- und Kitaschließungen. In Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren muss diese Benachteiligung künftig systematisch berücksichtigt werden. Maßnahmen wie die Berechnung des Akademischen Alters sollten verbindliche Verfahrensstandards sein.

Geschlechtergerechte Digitalisierung

Frauen sind in den Kernfächern der IT unterrepräsentiert. Damit sich dies ändert, brauchen wir innovative, geschlechtersensible und intersektionale Digitalisierungsforschung und -entwicklung. Das muss bei der Freigabe und Besetzung von Professuren in den IT Kernfächern berücksichtigt werden.

Schutz vor digitaler Gewalt

Digitale sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nimmt zu, auch an den Hochschulen. Es müssen Schutzkonzepte und sichere Tools für die Onlinekommunikation im Rahmen von Studium, Lehre und Forschung geschaffen werden.

Diskriminierungsfreie digitale Entwicklungen

Digitale Entwicklungen müssen die Perspektive der Anwender*innen berücksichtigen und diskriminierungsfrei sein. Im Hochschulbereich muss dies insbesondere für Anwendungen in der Verwaltung sichergestellt werden (E-Akte).